

INSPQ

INSTITUT NATIONAL
DE SANTÉ PUBLIQUE
DU QUÉBEC

Étude sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

JUIN 2025

RAPPORT DE RECHERCHE

AUTRICES

Maria Tran, conseillère scientifique
Mylène Coderre, conseillère scientifique spécialisée
Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

SOUS LA COORDINATION DE

Marie-Pascale Sassine, cheffe d'unité scientifique santé au travail
Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

ÉQUIPE DE PROJET

En ordre alphabétique

Marie-Eve Dubuis, conseillère scientifique spécialisée
Roseline Lambert, conseillère scientifique spécialisée
Stéphane Perron, médecin-conseil
Marianne Picard-Masson, médecin-conseil
Patrick Poulin, conseiller scientifique spécialisé
Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie
Marie-Hélène Senay, conseillère scientifique
Secrétariat général

RÉVISION

En ordre alphabétique

Emmanuelle Bouchard-Bastien, conseillère scientifique spécialisée, Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie, Institut national de santé publique
Stéphane Caron, médecin-conseil, Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie, Institut national de santé publique
Lucio Castracani, chargé de projet, Institut universitaire SHERPA
Sylvie Gravel, professeure associée, département des ressources humaines, École de gestion, Université du Québec à Montréal
Richard Massé, médecin-conseil, conseiller médical stratégique, ministère de la Santé et des Services sociaux

Les réviseur(-euse)s ont été conviés à apporter des commentaires sur la version préfinale de ce document et en conséquence, n'en ont pas révisé ni endossé le contenu final.

Les autrices ainsi que les membres du comité consultatif et les réviseurs ont dûment rempli leurs déclarations d'intérêts et aucune situation à risque de conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels n'a été relevée.

MISE EN PAGE

Marie-Cécile Gladel, agente administrative
Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

Ce document est disponible intégralement en format électronique (PDF) sur le site Web de l'Institut national de santé publique du Québec au : <http://www.inspq.qc.ca>.

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue en écrivant un courriel à : droits.dauteur.inspq@inspq.qc.ca.

Les données contenues dans le document peuvent être citées, à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 2^e trimestre 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-555-01300-1 (PDF)

© Gouvernement du Québec (2025)

REMERCIEMENTS

Les auteures souhaitent remercier chaleureusement tous les participants de la collecte de données : les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires qui ont rempli les questionnaires et accepté de participer aux entrevues, les employeurs qui nous ont accueillis, et les représentants d'organismes pour le temps accordé. Leur participation était précieuse, car sans elle, nous n'aurions pu réaliser ce projet.

Nous désirons également remercier les partenaires et collaborateurs au projet de recherche, notamment le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec qui ont diffusé le questionnaire auprès des travailleurs, Michel Pilon, Mélanie Gauvin, Maxime Thibault-Leblanc et Véronique Tessier. Pour leurs efforts de recrutement des employeurs et leurs déplacements, nous remercions les intervenants des équipes de santé au travail des directions de santé publique de la Montérégie (Guylaine Auger, Chantal Bonneau, Sylvie Lachance, Xavier Jacques-Comtois), des Laurentides (Marie-Claude Duval, Dinh Hung Dang), de Lanaudière (Monelle Ouellette-Gauthier, Marie-Laure Durand), de Chaudière-Appalaches (Isabelle Brisson, Jessika Rousseau-Bérubé) et de la Capitale-Nationale (Nadyne Bolduc, Claire Labrie). Nous souhaitons aussi souligner l'implication des membres du comité consultatif qui, par leurs conseils et suggestions, ont contribué à la pertinence et qualité scientifique de ce projet.

Nous tenons à remercier sincèrement nos réviseurs externes pour leurs temps, expertises et commentaires sur le présent rapport : Emmanuelle Bouchard-Bastien, Stéphane Caron, Lucio Castracani, Sylvie Gravel et Richard Massé.

Enfin, merci aux collègues de l'unité scientifique de Santé au travail de l'Institut national de santé publique du Québec pour leur apport au cours des différentes étapes du projet : Georges Adib, Elisabeth Canitrot, Nathalie Jauvin, Faïza Lazreg, Richard Martin, Nektaria Nicolakakis, Aboubacar Sidibé, France Tissot et Edith Lucia Villamil Giraldo.

AVANT-PROPOS

L'Institut national de santé publique du Québec est le centre d'expertise et de référence en matière de santé publique au Québec. Sa mission est de soutenir le ministre de la Santé et des Services sociaux dans sa mission de santé publique. L'Institut a également comme mission, dans la mesure déterminée par le mandat que lui confie le ministre, de soutenir Santé Québec, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James et les établissements, dans l'exercice de leur mission de santé publique.

La collection *Recherche et développement* rassemble sous une même bannière une variété de productions scientifiques qui apportent de nouvelles connaissances techniques, méthodologiques ou autres d'intérêt large au corpus de savoirs scientifiques existants.

Le présent rapport de recherche porte sur les conditions de travail et d'hébergement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires du secteur agroalimentaire au Québec. Il s'agit du dernier livrable d'un mandat comportant trois volets. Le premier volet consiste en une étude écologique présentant la [répartition des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires par secteurs d'activité économique au Québec de 2014 à 2021](#), visant à soutenir les choix méthodologiques de la collecte de données terrain. Le second volet est une [revue narrative systématisée portant sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs migrants dans le secteur agricole et autres secteurs connexes](#) (p. ex. transformation alimentaire, aménagement paysager). Cette synthèse visait à identifier les principaux déterminants de la santé des travailleurs migrants qui sont liés à l'exercice de leur emploi et à leur milieu de vie.

Dans ce rapport de recherche, afin de présenter un regard croisé sur ces conditions, l'équipe de recherche a élaboré un devis mixte qui inclut l'observation de milieux de travail et d'hébergement, un questionnaire et des entrevues semi-dirigées. Par ailleurs, cette étude a également permis de documenter l'état de santé général des travailleurs étrangers temporaires ainsi que leurs expériences d'accès aux services de santé. Ce rapport a été élaboré à la demande du ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS) dans le cadre du Programme national de santé publique (PNSP) et d'un financement par le MSSS.

Ce document pourrait être d'intérêt pour plusieurs autorités gouvernementales et régionales aux juridictions concernées. Il est aussi destiné aux directions régionales de santé publique ainsi qu'aux organismes œuvrant auprès de ce groupe de travailleuses et travailleurs.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	VI
LISTE DES FIGURES	IX
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	X
FAITS SAILLANTS	1
SOMMAIRE	3
1 INTRODUCTION	8
1.1 Problématique	8
1.2 Objectifs de l'étude.....	9
1.3 Plan du rapport	10
2 MÉTHODOLOGIE	11
2.1 Planification de la collecte de données	11
2.1.1 Mise en action d'une expertise interdisciplinaire	11
2.1.2 Élaboration d'un devis mixte.....	11
2.1.3 Cibler les secteurs, les régions et les thèmes d'intérêt.....	12
2.1.4 Considérations éthiques	13
2.2 Méthode 1 : Observation des milieux de travail et d'hébergement	14
2.2.1 Sélection et recrutement des milieux de travail et d'hébergement	14
2.2.2 Outils utilisés lors des visites terrain	15
2.2.3 Visites terrain.....	15
2.2.4 Déploiement des appareils de mesure.....	16
2.2.5 Analyses.....	17
2.3 Méthode 2 : Étude transversale par questionnaires.....	17
2.3.1 Questionnaire pour les employeurs	17
2.3.2 Questionnaires pour les travailleurs.....	18
2.3.3 Analyses.....	19
2.4 Méthode 3 : Entrevues semi-dirigées	20
2.4.1 Recrutement et sélection des participants.....	20
2.4.2 Grilles d'entrevue.....	21
2.4.3 Analyses.....	21

3	PROFIL DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET DES PARTICIPANTS.....	22
3.1	Exploitations agricoles visitées.....	22
3.2	Description des répondants de l'étude transversale par questionnaire.....	23
3.2.1	Informations sociodémographiques et sanitaires associées aux répondants.....	23
3.2.2	Informations sur le travail.....	24
3.3	Participants aux entrevues semi-dirigées.....	25
3.3.1	Employeurs.....	25
3.3.2	Travailleurs interviewés	25
3.3.3	Représentants d'organismes	26
4	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	27
4.1	Facteurs de risque psychosociaux du travail.....	27
4.1.1	Charge de travail.....	27
4.1.2	Autonomie décisionnelle	31
4.1.3	Reconnaissance au travail	33
4.1.4	Le risque de harcèlement en milieu de travail.....	37
4.2	Facteurs de risque environnementaux, ergonomiques et chimiques.....	40
4.2.1	Facteurs de risque environnementaux	40
4.2.2	Facteurs de risque ergonomiques.....	45
4.2.3	Facteurs de risque biologique et chimique	47
4.3	Lésions professionnelles autorapportées.....	49
4.4	Les pratiques de prévention dans les milieux de travail.....	51
4.4.1	Réduction des facteurs de risque psychosociaux du travail.....	51
4.4.2	Réduction des facteurs de risque environnementaux, ergonomiques et chimiques.....	53
5	CONDITIONS D'HÉBERGEMENT	56
5.1	Les caractéristiques des conditions d'hébergement.....	56
5.1.1	Description des bâtiments	56
5.1.2	Description des aires de sommeil	61
5.1.3	Description des aires sanitaires.....	64
5.1.4	Description des autres aires partagées	66

5.2	Les facteurs de risque dans les milieux d'hébergement.....	68
5.2.1	Facteurs de risque liés au confort thermique et la salubrité.....	68
5.2.2	Facteurs de risque liés à l'occupation et l'organisation des milieux d'hébergement.....	71
5.3	Les pratiques de prévention dans les milieux d'hébergement	73
5.3.1	Réduction de l'inconfort thermique et de l'insalubrité	73
5.3.2	Réduction des risques liés à la densité d'occupation	74
6	ÉTAT DE SANTÉ ET ACCÈS AUX SERVICES DE SANTÉ.....	76
6.1	État de santé général des travailleurs.....	76
6.2	Rôle de l'employeur dans l'accès aux services de santé.....	78
6.3	Pratiques pour accroître l'accessibilité des services de santé	80
7	DISCUSSION.....	83
7.1	Les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires présentent plusieurs facteurs de risque à leur santé physique et psychologique.....	83
7.2	Les conditions d'hébergement présentent des caractéristiques variables et l'occupation élevée dans certains milieux constitue un facteur de risque à la santé.....	86
7.3	Le statut migratoire est un déterminant structurel de la santé des travailleurs étrangers temporaires	87
8	FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE	91
8.1	Forces et limites générales.....	91
8.2	Observation des milieux de travail et d'hébergement.....	92
8.3	Étude transversale par questionnaire	92
8.4	Entrevues semi-dirigées.....	94
9	CONCLUSION.....	95
10	RÉFÉRENCES.....	97
ANNEXE 1	MÉTHODOLOGIE	104
ANNEXE 2	PROFIL DES PARTICIPANTS	169
ANNEXE 3	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	171
ANNEXE 4	CONDITIONS D'HÉBERGEMENT	174
ANNEXE 5	ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ	189

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Répartition du nombre d'appareils HOB0 et des mesures dans les milieux de travail et d'hébergement.....	23
Tableau 2	Répartition des secteurs d'emploi (SCIAN) occupés par les travailleurs sondés.....	24
Tableau 3	Répartition des tailles d'entreprise où travaillaient les travailleurs sondés.....	24
Tableau 4	Répartition des travailleurs interviewés selon le secteur d'emploi.....	25
Tableau 5	Répartition des travailleurs interviewés selon le nombre de contrats de travail effectués au Québec.....	25
Tableau 6	Nombre d'heures de travail hebdomadaire effectué par les travailleurs étrangers temporaires.....	28
Tableau 7	Nombre d'heures de travail au soleil des travailleurs.....	40
Tableau 8	Répartition des coups de soleil subis par les travailleurs.....	41
Tableau 9	Possibilité de prendre la pause à l'ombre.....	43
Tableau 10	Possibilité de boire de l'eau au travail.....	43
Tableau 11	Nombre de travailleurs ayant travaillé dans un lieu où la poussière était gênante.....	48
Tableau 12	Nombre de travailleurs ayant manipulé des produits chimiques.....	48
Tableau 13	Nombre de travailleurs avec des douleurs qu'ils attribuent au travail selon la région corporelle.....	50
Tableau 14	Utilisation de l'équipement de protection individuelle et sa fréquence chez les travailleurs ayant manipulé des herbicides.....	55
Tableau 15	Répartition des types de bâtiment des milieux d'hébergement visités.....	57
Tableau 16	Présence d'indicateurs d'humidité et de salubrité selon les travailleurs sondés par questionnaire.....	59
Tableau 17	Répartition et fréquence moyenne des tests effectués pour la qualité de l'eau de puits.....	59
Tableau 18	Moyenne de la superficie disponible en mètres carrés par travailleur pour les aires de sommeil visitées.....	62
Tableau 19	Caractéristiques des aires de sommeil visitées.....	63
Tableau 20	Caractéristiques des aires de sommeil selon les travailleurs sondés.....	64
Tableau 21	Nombre moyen de personnes qui partagent un équipement sanitaire.....	64
Tableau 22	Caractéristiques des équipements sanitaires et accessoires.....	66

Tableau 23	Disponibilité d'un service d'entretien ménager.....	74
Tableau 24	État de santé général selon les travailleurs sondés par questionnaire	76
Tableau 25	Grille d'observation pour les milieux de travail.....	123
Tableau 26	Grille d'observation pour les milieux d'hébergement	128
Tableau 27	Liste provisoire des lieux et nombre d'appareils pour le déploiement des HOBO	134
Tableau 28	Sujets et temps de mesure des questionnaires pour les travailleurs étrangers temporaires.....	140
Tableau 29	Questionnaire pour les travailleurs.....	141
Tableau 30	Questionnaire pour les exploitants agricoles	148
Tableau 31	Grille d'entrevue pour les travailleurs.....	150
Tableau 32	Grille d'entrevue pour les employeurs	156
Tableau 33	Grille d'entrevue pour les représentants d'organismes.....	161
Tableau 34	Grille de codage d'entrevue	166
Tableau 35	Répartition des exploitations agricoles visitées selon les régions socio-sanitaires.....	169
Tableau 36	Répartition des travailleurs sondés selon leur état civil.....	169
Tableau 37	Répartition des travailleurs sondés selon les groupes d'âge.....	169
Tableau 38	Répartition des travailleurs sondés selon le pays d'origine	170
Tableau 39	Répartition des travailleurs sondés selon leur scolarité.....	170
Tableau 40	Présence de maladies chroniques des travailleurs sondés.....	170
Tableau 41	Répartition des répondants au questionnaire selon leur tabagisme.....	170
Tableau 42	Répartition des travailleurs sondés selon leur saison d'arrivée	170
Tableau 43	Proportion du temps que les travailleurs sondés sont en position debout.....	171
Tableau 44	Possibilité de s'asseoir des travailleurs sondés lorsqu'ils travaillent debout.....	171
Tableau 45	Fréquence que les travailleurs sondés sont en position statique debout	171
Tableau 46	Fréquence que les travailleurs sondés sont en position penchée ou accroupie	171
Tableau 47	Fréquence que les travailleurs sondés effectuent des gestes répétitifs	172
Tableau 48	Fréquence que les travailleurs sondés manipulent une charge lourde	172
Tableau 49	Fréquence que les travailleurs sondés ressentent des vibrations aux mains.....	172

Tableau 50	Fréquence que les travailleurs sondés ressentent des vibrations provenant de la machinerie.....	172
Tableau 51	Disponibilité des structures d'ombrage disponibles des milieux de travail visités.....	173
Tableau 52	Disponibilité des aires de repos climatisés des milieux de travail visités.....	173
Tableau 53	Données descriptives de la température mesurée dans les serres.....	173
Tableau 54	Données descriptives de l'humidité relative dans les serres.....	173
Tableau 55	Règlements de vie visibles dans les milieux d'hébergement visités	174
Tableau 56	Proximité des milieux d'hébergements visités avec les zones de culture.....	174
Tableau 57	État général des différentes pièces des milieux d'hébergement visités	174
Tableau 58	Caractéristiques relatives à l'humidité des milieux d'hébergement visités	174
Tableau 59	Caractéristiques des pièces des milieux d'hébergement visités.....	175
Tableau 60	Fonctionnalité des équipements sanitaires selon les travailleurs sondés.....	175
Tableau 61	Disponibilité des aires de repos extérieurs dans les milieux d'hébergement visités.....	175
Tableau 62	Appréciation de l'état général de l'enveloppe extérieure des milieux d'hébergement visités	176
Tableau 63	Disponibilité des dispositifs de communication et divertissement dans les milieux d'hébergement visités.....	176
Tableau 64	Caractéristiques d'humidité potentielle selon les exploitants agricoles.....	176
Tableau 65	Données descriptives de la température mesurée selon la pièce et la période de la journée dans les milieux d'hébergements visités.....	177
Tableau 66	Données descriptives de l'humidité relative mesurée selon la pièce et la période de la journée dans les milieux d'hébergements visités.....	178
Tableau 67	Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada.....	179
Tableau 68	Exploitants agricoles ayant rapporté au moins un travailleur étranger temporaire blessé au travail	189
Tableau 69	Liste des professionnels de santé consultés selon les exploitants agricoles	189

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Résumé des méthodes de collecte de données	12
Figure 2	Thèmes et facteurs de risque abordés selon la méthode de collecte de données.....	13
Figure 3	Résumé des informations sociodémographiques des répondants aux questionnaires	23
Figure 4	Principaux facteurs de risque psychosociaux du travail rapportés par les participants interviewés	39
Figure 5	Température de l'air corrigée en serres selon la période de la journée.....	42
Figure 6	Principaux facteurs de risque liés à la chaleur rapportés par les travailleurs sondés et observés dans les milieux de travail	43
Figure 7	Principaux acteurs de risque ergonomiques rapportés par les travailleurs sondés.....	46
Figure 8	Lésions professionnelles autorapportées par les participants	49
Figure 9	Nombre d'occupants par logement selon la source de données.....	58
Figure 10	Nombre d'occupants par aire de sommeil selon la source de données	61
Figure 11	Distribution de la superficie par travailleur des aires de sommeil visitées, selon la taille de l'entreprise.....	62
Figure 12	Distribution de la superficie par travailleur des aires sanitaires visitées, selon la taille de l'entreprise.....	65
Figure 13	Distribution de la superficie par travailleur des cuisines/salles à manger visitées, selon la taille de l'entreprise.....	67
Figure 14	Distribution de la superficie par travailleur des salons visités, selon la taille de l'entreprise	67
Figure 15	Distribution des mesures de température dans les aires de sommeil et les aires sanitaires selon la période de la journée	69
Figure 16	Distribution des mesures de l'humidité relative dans les aires visitées selon la période de la journée	70
Figure 17	Comparaison du nombre moyen de jours affectés, selon l'état de santé des travailleurs sondés.....	77
Figure 18	Résumé des principaux constats de l'étude et des pistes d'action proposées.....	90
Figure 19	Affiche de recrutement pour les travailleurs étrangers temporaires	121
Figure 20	Affiche de recrutement pour les exploitants agricoles	121
Figure 21	Foire aux questions pour les exploitants agricoles.....	122

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

CAFLA	Centre d'aide aux familles latino-américaines
CNESST	Commission des normes de l'équité, la santé et la sécurité du travail
CNP	Classification nationale des professions
DGSP	Direction générale de santé publique
DRSP	Direction régionale de santé publique
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
EQSP	Enquête québécoise sur la santé de la population
FERME	Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère
HRQOL	<i>Health-related quality of life</i>
IRSST	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
LMRSST	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail
LNT	Loi sur les normes du travail
LSST	Loi sur la santé et sécurité du travail
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
PNSP	Programme national de santé publique
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RAMQ	Régime d'assurance maladie du Québec
RATTMAQ	Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SST	Santé et sécurité du travail
TMS	Troubles musculosquelettiques

FAITS SAILLANTS

Cette étude explore les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires du secteur agroalimentaire au Québec afin d'outiller les autorités de santé publique dans l'identification de leviers pour protéger la santé de ces travailleurs. Cette étude a également permis de documenter l'état de santé général des travailleurs étrangers temporaires ainsi que leurs expériences d'accès aux services de santé. Elle s'est déroulée en 2023 et a été financée par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Les résultats discutés dans ce rapport proviennent d'une démarche mixte, s'appuyant sur l'observation de milieux de travail et d'hébergement, les réponses des questionnaires remplis par des employeurs et travailleurs, ainsi que sur les extraits des entrevues semi-dirigées avec des employeurs, travailleurs, et représentants d'organismes de soutien.

Les faits saillants de l'analyse réalisée sont les suivants :

- Les trois groupes de participants interviewés (employeurs, travailleurs et représentants d'organisme de soutien) rapportent plusieurs facteurs de risque psychosociaux liés aux conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires, en particulier : la charge de travail élevée, la faible autonomie décisionnelle, la faible reconnaissance organisationnelle (p. ex. insécurité d'emploi et peu d'opportunités d'avancement professionnel) et le risque de subir du harcèlement au travail.
- Les résultats des observations, questionnaires et entrevues ont aussi permis d'identifier des facteurs de risque environnementaux (p. ex. exposition à la chaleur) et ergonomiques (p. ex. postures contraignantes, mouvements répétitifs, levées de charge lourde).
- Les employeurs et travailleurs sondés et interviewés rapportent de multiples lésions professionnelles chez les travailleurs étrangers temporaires, en particulier les troubles musculosquelettiques. Cependant, ces lésions ne font pas systématiquement l'objet de consultation médicale.
- La majorité des employeurs ayant participé à l'étude indiquent avoir mis en place des mesures de prévention et de gestion des risques dans les milieux de travail (p. ex. atténuation de la charge de travail et réduction de l'exposition à la chaleur). Toutefois, celles-ci semblent davantage guidées par leur perception des risques plutôt que par des balises objectives externes, telle que la réglementation existante et des guides de procédures.
- Dans cette étude, il ressort que les conditions d'hébergement varient de manière importante d'un milieu de travail à l'autre, notamment en ce qui concerne le type de logement, la localisation, le nombre d'occupants, l'espace disponible, ainsi que la qualité et la quantité des équipements offerts.

- Certains milieux de vie présentent des caractéristiques d'occupation élevée (nombre élevé d'occupants, superficie disponible réduite, nombre élevé de travailleurs par équipement). L'occupation élevée peut causer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des occupants, notamment en raison du manque d'intimité ainsi que de la quantité insuffisante des équipements nécessaires à la satisfaction des besoins de base (p. ex. alimentation, hygiène).
- La majorité des employeurs ayant participé à l'étude mettent en place ou prévoient mettre en place différentes mesures pour réduire l'inconfort thermique (p. ex. climatisation), l'insalubrité (p. ex. service d'entretien ménager) et la densité d'occupation dans les logements (p. ex. ajout d'équipement, retrait des lits superposés).
- L'accès aux services de santé semble dépendre principalement de l'employeur. Ce dernier, ou un représentant de l'entreprise, est généralement le responsable de la prise de rendez-vous médical, du transport vers l'établissement de santé, de la traduction entre les professionnels de santé et le travailleur ainsi que du suivi médical et administratif.
- Quelques employeurs ayant participé à l'étude avaient recours à des services privés, communautaires ou de télémédecine afin de faciliter l'accès aux soins de santé pour les travailleurs étrangers temporaires.
- Les résultats de cette étude viennent corroborer les constats avancés dans d'autres études réalisées au Québec et ailleurs au Canada concernant l'effet structurel du statut migratoire des travailleurs étrangers temporaires, en particulier du permis fermé, sur la protection de leur santé physique et psychologique. L'impossibilité pour les travailleurs étrangers temporaires d'exercer un autre emploi que celui pour lequel ils ont été admis au Canada fait en sorte que l'acceptation des conditions de travail et d'hébergement ne peut être interprétée comme le résultat d'un choix entièrement libre et dépourvu de contraintes.
- À la lumière des résultats et constats de cette étude, quatre pistes d'action sont proposées : 1) informer, encadrer et accompagner les employeurs et travailleurs dans la prévention des risques de santé et sécurité du travail; 2) encadrer les pratiques en matière d'hébergement; 3) tenir compte du statut migratoire dans les politiques publiques et les interventions en santé et sécurité du travail, et 4) identifier des moyens pour améliorer et faciliter un accès adéquat aux services de santé.

SOMMAIRE

CONTEXTE

Afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs d'activités économiques, plusieurs employeurs québécois se tournent vers le recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Le secteur agroalimentaire, en particulier, constitue l'un des principaux secteurs d'activités dépendant de l'apport des travailleuses et travailleurs venus au Canada par le biais du programme fédéral de travailleurs étrangers temporaires (PTET). La pandémie de la COVID-19 a par ailleurs révélé la contribution essentielle des travailleurs étrangers temporaires aux chaînes d'approvisionnement alimentaire.

Plusieurs études réalisées au Québec et dans d'autres provinces canadiennes ont soulevé des problématiques liées aux conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Compte tenu des différentes problématiques rapportées dans la littérature, le ministère de la Santé et des Services sociaux a mandaté l'INSPQ pour documenter les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires au Québec.

OBJECTIFS DU PROJET DE RECHERCHE

Réalisée en 2023, cette étude explore certaines conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires du secteur agroalimentaire au Québec et a pour but d'outiller les autorités de santé publique dans l'identification de leviers pour protéger leur santé. Elle s'est basée également sur les résultats des deux précédents volets du mandat, soit une étude écologique présentant la [répartition des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires par secteurs d'activité économique au Québec de 2014 à 2021](#), et une [revue narrative systématisée portant sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs migrants dans le secteur agricole et autres secteurs connexes](#). Les objectifs spécifiques de l'étude sont les suivants :

- a) Documenter certaines conditions de travail (environnement de travail, facteurs ergonomiques, psychosociaux, biologiques, chimiques) pouvant affecter la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires;
- b) Documenter certaines conditions d'hébergement (état général, aménagement, densité d'occupation, salubrité et confort thermique, organisation des milieux de vie) pouvant affecter la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires;
- c) Identifier des pratiques de prévention mises en place par les employeur(e)s pour protéger la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires.

Cette étude a également permis de documenter l'état de santé général de travailleurs étrangers temporaires participants ainsi que leurs expériences d'accès aux services de santé.

MÉTHODOLOGIE

Un devis mixte, s'appuyant sur trois méthodes de collecte de données, a été utilisé afin d'assembler des données d'intérêt :

- L'observation de 14 milieux de travail et 15 milieux d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires avec l'accord de 15 exploitants agricoles.
- Une étude avec devis transversal par questionnaire autoadministré auprès d'un échantillon de 685 travailleurs étrangers temporaires du secteur agroalimentaire.
- Des entrevues semi-dirigées individuelles avec 15 employeurs (exploitants agricoles), 26 travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole et 8 représentants d'organismes d'appui aux travailleurs étrangers temporaires et aux employeurs.

Les observations des milieux de travail et d'hébergement ainsi que les réponses des travailleurs sondés, ont fait l'objet d'une analyse descriptive (nombres bruts et proportions). Les entrevues ont fait l'objet d'une analyse thématique de contenu à l'aide d'une grille de codification.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Conditions de travail

Les données des entrevues suggèrent une exposition des travailleurs étrangers temporaires à plusieurs facteurs de risque psychosociaux du travail. La charge de travail est décrite par les trois groupes de participants interviewés (employeurs, travailleurs et organismes) comme élevée (heures travaillées, effort physique, niveau de productivité). La forte majorité des travailleurs interviewés ont indiqué avoir une faible autonomie décisionnelle sur l'organisation du travail. Les instances de représentation des travailleurs étaient par ailleurs absentes dans presque tous les milieux de travail investigués. Selon les employeurs et les travailleurs, le travail effectué par les travailleurs étrangers temporaires est souligné par les employeurs par des marques de reconnaissance sociale (p. ex. activités, cadeaux), mais rarement par une reconnaissance organisationnelle. En effet, la reconnaissance de l'expérience acquise, contrat après contrat et les opportunités d'amélioration des conditions d'emploi (augmentation salariale, poste de niveau supérieur, sécurité d'emploi) des travailleurs étrangers temporaires semblent limitées. Des situations de harcèlement en milieu de travail ont aussi été rapportées par les trois groupes de participants interviewés (employeurs, travailleurs et représentants).

L'étude documente également des facteurs de risque environnementaux et ergonomiques liés aux tâches de travail. Il est reconnu que le travail dans les champs et dans les serres augmente l'exposition aux contraintes thermiques. Les résultats du questionnaire et des entrevues montrent que les tâches réalisées par les travailleurs étrangers temporaires impliquent principalement des postures et des mouvements contraignants (debout, penché, mouvements répétitifs, levée de charges lourdes).

Les employeurs et travailleurs sondés et interviewés rapportent de multiples lésions professionnelles chez les travailleurs étrangers temporaires, en particulier les troubles musculosquelettiques, mais également des malaises liés à la chaleur. Cependant, ces lésions ne semblent pas faire systématiquement l'objet d'une consultation médicale et d'une réclamation. Les raisons évoquées par les travailleurs interviewés pour expliquer la sous-déclaration des lésions sont la perte de temps de travail rémunéré, la peur de représailles et de perte d'emploi, et l'accès difficile aux services de santé.

Les données issues des trois méthodes de collecte de données suggèrent que les employeurs mettent en place diverses mesures pour prévenir et gérer les risques à la santé. Toutefois, ces mesures semblent souvent guidées par leur propre perception du risque plutôt que par des balises externes réglementaires ou procédurales. Par conséquent, les mesures de prévention et de gestion des risques varient d'un milieu de travail à l'autre et cette variabilité peut être source d'iniquités de protection chez les travailleurs étrangers temporaires. Par exemple, certains employeurs interviewés définissaient une limite journalière/hebdomadaire maximale d'heures travaillées alors que d'autres n'établissaient pas de telle limite.

Conditions d'hébergement

Les résultats de l'étude permettent de constater que les conditions d'hébergement varient d'un milieu de travail à l'autre. Les travailleurs étrangers temporaires sont logés dans des logements de différents types : maisons, maisons mobiles, bâtiments reconvertis (p. ex. ancien motel, ancien presbytère) et localisés à plusieurs endroits (sur et/ou hors lieux du travail). Le nombre d'occupants par logement est également très variable, oscillant entre une à trente personnes selon les données collectées par sondage et observations. La plupart des milieux d'hébergement visités ont été jugés en bon état et sans trace visible d'insalubrité (vermine, moisissure) et la majorité des travailleurs sondés et interviewés ont également décrit l'état de leur logement comme satisfaisant.

Néanmoins, les résultats permettent d'identifier certains facteurs de risque liés aux conditions d'hébergement. D'abord, les milieux de vie présentant des caractéristiques d'occupation élevée (nombre élevé d'occupants, superficie disponible réduite, nombre élevé de travailleurs par équipement) pouvant occasionner des effets nuisibles sur la santé psychologique et physique des travailleurs étrangers temporaires. Par exemple, les aires de sommeil visitées peuvent regrouper jusqu'à huit personnes et offrir une superficie de moins de deux mètres carrés (m²) par occupant. Par ailleurs, une analyse stratifiée de la superficie habitable dans le logement et dans les aires de sommeil montre que la densité d'occupation est plus élevée dans les grandes entreprises (plus de 50 employés). En outre, si les équipements nécessaires pour répondre aux besoins essentiels (alimentation, hygiène) sont généralement fournis, ils ne sont pas toujours suffisants pour le nombre d'occupants. Les travailleurs interviewés vivant dans des logements avec une occupation élevée ont rapporté un manque d'intimité et des difficultés d'accès à certains équipements (p. ex. toilette, douche).

Ensuite, les valeurs moyennes des températures dans les aires de sommeil varient entre 22,5 et 23,7 °C, ce qui respecte la norme 55-2013 de l'American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE) qui suggère de maintenir une plage de confort entre 23 et 26 °C. Cependant, les températures maximales observées dans les logements par les appareils HOBO sont élevées (entre 30 et 36 °C) et l'inconfort thermique, en particulier dans les aires de sommeil, a été rapporté comme une problématique par certains travailleurs interviewés. De plus, les résultats révèlent que la plupart des milieux d'hébergement visités s'approvisionnent en eau potable à partir d'un puits et la fréquence des tests microbiologiques et physico-chimiques effectués, rapportés par les employeurs, est parfois en deçà des recommandations gouvernementales.

Selon les données quantitatives et qualitatives collectées, plusieurs employeurs offrent des conditions d'hébergement supérieures aux standards actuellement établis par le gouvernement fédéral. Par exemple, le service Internet gratuit ou payant était disponible dans tous les milieux d'hébergement visités. Certains employeurs interviewés avaient également amélioré le confort et l'intimité des occupants (p. ex. suppression des lits superposés, climatisation, service d'entretien ménager).

État de santé et expériences d'accès aux services de santé

La majorité des travailleurs sondés ont une perception positive de leur état général de santé. Toutefois, dans les entrevues, les deux tiers des travailleurs ont soulevé des événements ou contextes liés au travail ou à la vie personnelle qui affectent leur santé physique et/ou psychologique.

Selon les informations rapportées par les employeurs et travailleurs interviewés, les travailleurs étrangers temporaires dépendent principalement de l'employeur pour accéder aux services de santé. De manière générale, l'employeur, ou un représentant de l'entreprise, prend en charge l'intégralité du processus d'accès (prise de rendez-vous, transport, traduction, réclamation). Cette responsabilité est décrite comme étant contraignante par les employeurs interviewés et compromet également la confidentialité des informations de santé des travailleurs. Afin de favoriser l'accessibilité des services de santé pour les travailleurs étrangers temporaires, certains employeurs ont recours à la télémédecine multilingue, à des établissements de santé privés, ainsi qu'à des initiatives de santé communautaire.

FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE

Les résultats de l'étude doivent être interprétés en considérant ses forces et limites. L'utilisation de trois méthodes de collecte de données (observation, sondage et entrevues) ainsi que l'inclusion de trois groupes de répondants (employeurs, travailleurs et représentants d'organismes) visaient à répondre aux objectifs par triangulation des perspectives et des données permettant ainsi d'obtenir des informations complémentaires et de corroborer les résultats obtenus. Le devis mixte a permis de rejoindre par sondage 685 travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le secteur agroalimentaire tout en documentant en profondeur, par le biais d'entrevues, leurs expériences ainsi que celles des employeurs. La participation à

l'étude étant volontaire, il est toutefois possible que les données collectées auprès des exploitants agricoles concernent des employeurs soucieux d'offrir de bonnes conditions de travail et d'hébergement aux travailleurs étrangers temporaires. De manière similaire, il est aussi possible que les travailleurs étrangers temporaires ayant accepté de participer à l'étude soient des travailleurs ayant vécu des expériences marquantes. Enfin, parmi les participants à l'étude, il faut également souligner la sous-représentation des travailleuses étrangères temporaires ainsi que des travailleurs œuvrant dans le secteur de la transformation alimentaire.

CONSTATS ET PISTES D'ACTION

1. Les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires documentées dans cette étude présentent plusieurs facteurs de risque à leur santé physique et psychologique.

Pour presque toutes les dimensions du travail étudiées (psychosociale, environnementale, ergonomique), des facteurs de risque sont rapportés par les trois groupes de participants (employeurs, travailleurs et représentants).

 *Informar, encadrer et accompagner les employeurs et travailleurs pour mieux prévenir les risques de santé et sécurité du travail.*

2. Les conditions d'hébergement présentent des caractéristiques variables et l'occupation élevée dans certains milieux constitue un facteur de risque à la santé important.

Les conditions d'hébergement documentées par les trois méthodes de l'étude variaient de manière importante d'un milieu de travail à l'autre, en particulier en ce qui a trait au type de bâtiment, sa localisation, et son occupation. Les milieux présentant des caractéristiques d'occupation élevée étaient susceptibles de causer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des travailleurs, notamment en raison du manque d'intimité et de la quantité insuffisante des équipements nécessaires à la satisfaction des besoins de base.

 *Encadrer les pratiques en matière d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires.*

3. Le statut migratoire des travailleurs étrangers temporaires est un déterminant structurel de leur santé.

Le permis fermé induit un régime d'emploi atypique où l'employeur cumule plusieurs positions d'autorité qui dépassent le cadre du travail. Il est garant de leur opportunité de travail et séjour au Québec, souvent propriétaire de leur logement, et responsable de leur transport et accès aux services essentiels. Ceci peut restreindre de manière importante la capacité des travailleurs étrangers temporaires de s'exprimer et d'agir sur leurs conditions de travail et d'hébergement, et de signaler les risques pour leur santé.

 *Tenir compte du statut migratoire dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques et interventions en santé et sécurité du travail.*

 *Identifier des moyens pour faciliter un accès adéquat aux services essentiels, en particulier les soins de santé.*

1 INTRODUCTION

Au fil des dernières années, le Québec a connu une augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires sur son territoire. En 2023, ce sont plus de 150 000 permis de travail temporaires qui ont été délivrés à des ressortissantes et ressortissants étrangers, leur permettant ainsi d'occuper un emploi dans la province. Un peu plus du tiers de ces personnes sont venues au Québec par le biais du Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) et détenaient un permis de travail lié à une entreprise unique (ci-après permis fermé)¹.

L'agriculture est l'un des secteurs d'activités économiques dépendant le plus du PTET pour recruter des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Le taux de vacance d'emploi dans le secteur agricole québécois (9 %) serait l'un des plus élevés au Canada (1). Le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture estime que d'ici 2030, environ 29 000 postes seront à pourvoir dans ce secteur d'activités. L'organisme identifie la faible rémunération et la présence du travail manuel comme les principaux facteurs explicatifs de la pénurie de main-d'œuvre agricole au Québec (1). Par conséquent, le nombre de permis de travail délivrés à des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole a presque triplé depuis 2015, pour atteindre 23 075 en 2023 (2). L'agriculture, et plus généralement le secteur agroalimentaire, constitue donc un secteur d'intérêt à documenter pour connaître les expériences des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires employés au Québec avec un permis de travail fermé.

1.1 Problématique

En matière de conditions de travail et de santé et sécurité du travail, les travailleurs étrangers temporaires ainsi que leurs employeurs ont les mêmes droits et obligations que l'ensemble des travailleurs et employeurs du Québec, comme prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT) et la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST, LRQ, chapitre S-2.1). Toutefois, plusieurs études réalisées au Québec et dans d'autres provinces canadiennes soulèvent des problématiques relatives aux conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire (3–10). La littérature scientifique met en exergue, entre autres, l'intensité du travail effectué, le manque de contrôle sur les conditions de travail, le surpeuplement dans les logements, la discrimination vécue par les travailleuses et travailleurs et l'isolement géographique et social. Par ailleurs, la nature même des travaux effectués (p. ex. environnement physique, posture de travail) accroît l'exposition de ces travailleuses et travailleurs à différentes contraintes potentiellement néfastes pour leur santé (11–14). À titre

¹ Deux programmes-cadres régissent la migration de travail temporaire au Canada : le Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI). Pour le PTET, les employeurs doivent effectuer une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) afin de démontrer que les emplois vacants n'ont pas pu être comblés par la main-d'œuvre présente sur le territoire canadien. Les permis délivrés dans le cadre du PTET sont dits fermés, car ils sont liés à une entreprise unique alors que les permis du PMI sont principalement ouverts, permettant aux détenteurs et détentrices de changer d'employeur. En 2023, au Québec, 58 790 permis ont été délivrés dans le cadre du PTET et 97 155 dans le cadre du PMI, totalisant 155 945 permis de travail temporaire. Pour consulter les statistiques les plus récentes sur ces programmes : <https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>

d'exemple, la main-d'œuvre agricole saisonnière est exposée à certains facteurs de risque qui sont exacerbés par les changements climatiques, comme la récurrence et l'intensité accrue des vagues de chaleur extrême (15–17).

La pandémie de la COVID-19 a, en outre, fait ressortir comment plusieurs milieux d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires pouvaient compromettre leur santé en favorisant la transmission de maladies infectieuses (18–20). Des recommandations intérimaires ont été élaborées par le groupe de travail en santé au travail sur la COVID-19 (GT-SAT COVID) de l'INSPQ à l'intention des équipes régionales du Réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT) quant aux mesures à mettre en place pour assurer la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le contexte de la pandémie (21). Cependant, au-delà des éclosions de la COVID-19, les équipes en santé au travail des directions régionales de santé publique ont également identifié plusieurs situations inquiétantes lors de leurs visites de milieux d'hébergement². Certains milieux étaient densément peuplés et comportaient des lacunes importantes au niveau de la salubrité, la qualité de l'eau et de l'air ambiant.

Plus récemment, en 2024, deux rapports publiés respectivement par le Sénat du Canada et le rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines d'esclavage (22, 23) ont souligné que le statut migratoire en particulier le permis fermé, compromettait le libre exercice des droits et libertés des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et constituait ainsi un des principaux facteurs exacerbant leur vulnérabilité au Canada.

1.2 Objectifs de l'étude

Compte tenu des différents facteurs de vulnérabilité rapportés dans la littérature et des préoccupations soulevées par les divers paliers et autorités décisionnels, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a confié à l'INSPQ le mandat de documenter les conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire québécois. Ce portrait vise à outiller les autorités de santé publique dans l'identification de leviers pour protéger leur santé.

L'étude visait à répondre aux objectifs spécifiques suivants :

- a) Documenter certaines conditions de travail³ (environnement de travail, facteurs de risque de nature physique, ergonomique, organisationnelle, biologique et chimique) pouvant affecter la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires.

² Ceci provient d'échanges d'informations avec l'Unité scientifique en santé au travail de l'INSPQ.

³ La définition des conditions de travail retenue pour cette étude est celle proposée par le Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé : « les conditions de travail réfèrent à tout ce à quoi les individus s'exposent au travail, y compris les risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux » (24).

- b) Documenter certaines conditions d'hébergement (état général, aménagement, densité d'occupation, salubrité et confort, organisation des milieux de vie) pouvant affecter la santé physique et psychologique pour les travailleurs étrangers temporaires.
- c) Identifier des pratiques de prévention mises en place par les employeur(e)s pour protéger la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires.

Cette étude a également permis de documenter l'état de santé général des travailleurs étrangers temporaires ainsi que leurs expériences d'accès aux services de santé.

Il est important de noter que si la présente étude porte sur l'ensemble du secteur agroalimentaire, la majorité des données collectées provient du secteur agricole. Comme il sera décrit dans la méthodologie, seule une minorité de travailleurs étrangers temporaires sondés et interviewés œuvraient dans le secteur de la transformation alimentaire.

Puisqu'il s'agit d'une main-d'œuvre principalement composée d'hommes, l'emploi du masculin sera privilégié pour désigner la population ciblée par l'étude.

1.3 Plan du rapport

Le présent rapport est structuré en huit sections. Outre la première section Introduction, les deux sections suivantes décrivent respectivement la méthodologie utilisée pour la collecte de données ainsi que le profil des différents groupes de participants à l'étude. Les quatrième, cinquième et sixième sections présentent les résultats de l'étude qui sont regroupés en trois thèmes : les conditions de travail, les conditions d'hébergement et l'état de santé et accès aux services de santé. Dans la septième section, les principaux constats tirés de l'étude sont discutés et, en s'inspirant des pratiques de prévention mise en place par les employeurs, des pistes d'action en matière de politiques publiques sont identifiées pour prévenir et gérer les facteurs de risque à la santé des travailleurs étrangers temporaires au Québec. Enfin, la dernière section du rapport présente les principales forces et limites de l'étude.

2 MÉTHODOLOGIE

2.1 Planification de la collecte de données

2.1.1 Mise en action d'une expertise interdisciplinaire

L'unité scientifique de *Santé au travail* de l'INSPQ était responsable de la réalisation du mandat. Néanmoins, l'équipe de projet était également composée de membres provenant de différentes unités scientifiques de l'INSPQ, dont l'unité *Évaluation et soutien à la gestion des risques en santé environnementale* et l'unité *Affaires institutionnelles, éthique et politiques publiques*. Le groupe de travail a été constitué en mettant à profit différentes expertises interdisciplinaires : l'épidémiologie, la sociologie des migrations, l'évaluation de l'environnement et de la santé, la médecine préventive et santé publique, ainsi que l'analyse des politiques publiques.

Tout au long du mandat, l'équipe de projet a été soutenue par un comité consultatif composé de différents experts issus des milieux universitaire, associatif, syndical ainsi que gouvernemental. Ces derniers ont porté un regard-conseil sur la démarche proposée, la méthodologie et les outils d'investigation employés et l'interprétation des résultats obtenus.

2.1.2 Élaboration d'un devis mixte

L'expertise interdisciplinaire de l'équipe a permis l'élaboration d'un devis mixte qui combine trois méthodes de collecte de données :

- a) L'observation de milieux de travail et d'hébergement de travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole.
- b) Une étude avec devis transversal par questionnaire autoadministré pour les travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agroalimentaire.
- c) Des entrevues semi-dirigées avec des employeur(e)s (exploitant(e)s agricoles), des travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agricole, ainsi que des représentant(e)s d'organismes d'appui aux travailleurs étrangers temporaires et aux employeur(e)s.

Figure 1 Résumé des méthodes de collecte de données

Méthode	a) Observation (recrutement DRSP ^A)		b) Entrevues			c) Questionnaires	
Popu- lation	Travail	Hébergement	Travailleurs	Employeurs	Représentants d'organisme	Travailleurs	Employeurs
Qui (remplit l'outil)	DRSP ^A	INSPQ	INSPQ	INSPQ	INSPQ	Auto-rapporté (Recrutement RATTMAQ ^B)	Auto-rapporté (Recrutement DRSP ^A)
Outil	Grille d'inspection travail & HOBO ^C	Grille d'inspection hébergement & HOBO ^C	Grille d'entrevue employés	Grille d'entrevue employeurs	Grille d'entrevue organisme	Questionnaire travailleur	Questionnaire employeur

^A DRSP : Direction régionale de santé publique.

^B RATTMAQ : Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec.

^C HOBO : installation des appareils qui mesurent passivement la température et l'humidité relative.

2.1.3 Cibler les secteurs, les régions et les thèmes d'intérêt

Les secteurs d'activités économiques, les régions et les thèmes d'intérêt à privilégier pour la collecte de données originales ont été déterminés à la suite de la production de deux documents préliminaires à l'étude.

D'abord, dans le premier volet du mandat, une étude écologique présentant la [répartition des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires par secteurs d'activité économique au Québec](#), de 2014 à 2021, l'équipe projet a procédé à l'analyse des données en accès libre du gouvernement canadien afin de broser un portrait de la répartition des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires du PTET au sein de l'économie et du territoire québécois pour l'année 2021⁴. Cette analyse statistique a permis d'identifier les secteurs d'activité économique et les régions à privilégier pour la collecte de données. Elle révèle que près de 70 % des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires du PTET œuvrent dans le secteur de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 11)⁵ et que les trois quarts d'entre eux sont employés dans des productions agricoles (élevage, culture de légume et fruits, culture en serre et pépinière). Toujours selon les résultats de cette analyse statistique, la majorité des travailleurs étrangers temporaires agricoles se concentrent dans les régions de la Montérégie (37 %), de Lanaudière (12 %), des Laurentides (12 %), de Chaudière-Appalaches (9 %) et de la Capitale-Nationale (8 %).

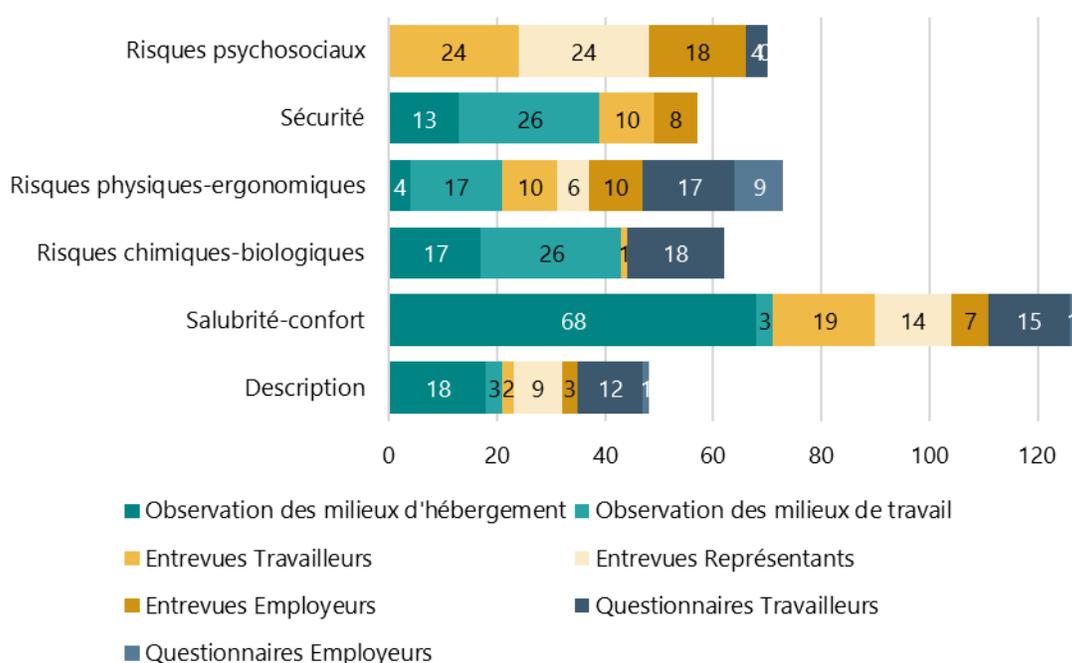
⁴ L'année 2021 a été utilisée comme année de référence, car au moment de réaliser l'analyse statistique, les données plus récentes n'étaient pas disponibles pour l'année complète.

⁵ Pour plus d'informations sur le SCIAN : <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/scian/2017/v3/introduction>

Ensuite, l'équipe de projet a procédé, dans le second volet, à une revue narrative systématisée portant sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleuses et travailleurs migrants dans le secteur agricole et autres secteurs connexes. Cette synthèse des connaissances a guidé le choix des thèmes à inclure dans la collecte de données. En ce qui concerne le travail, il est à noter que les thèmes retenus portent précisément sur les conditions de travail (tâches et responsabilités au travail) et non les conditions d'emploi (termes fixés par le contrat tels que la rémunération, durée de l'emploi, avantages sociaux, etc.) (24).

La figure 2 détaille les thèmes sélectionnés et les méthodes de collecte de données privilégiées pour les documenter.

Figure 2 Thèmes et facteurs de risque abordés selon la méthode de collecte de données



2.1.4 Considérations éthiques

Le projet a été soumis le 8 mai 2023 aux membres du Comité d'éthique de la recherche en dépendances, inégalités sociales et santé publique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal et approuvé par ces derniers le 5 juin 2023 (projet #2024-1735).

La participation des personnes aux observations, aux questionnaires et aux entrevues était volontaire. Un formulaire d'information et de consentement éthique (annexe 1) était présenté aux individus concernés au début de toutes les collectes d'information (visites des milieux, questionnaires et entrevues). Ce formulaire visait à informer les participants potentiels sur le projet, les avantages et inconvénients possibles de leur participation, le caractère volontaire de

leur participation et sans conséquence d'un refus de participer, la confidentialité des données et les modalités de leur conservation.

Pour les travailleurs étrangers temporaires, l'obtention d'un consentement oral a été privilégiée pour deux raisons. D'abord, compte tenu du nombre moyen d'années de scolarité chez la population cible (voir figure 3, section 3.2.1), il était plus inclusif de procéder ainsi, car cette approche personnalisée permettait d'obtenir le consentement éclairé des participants avec un faible niveau de littératie. Ensuite, contrairement aux employeurs, les entrevues avec les travailleurs étrangers temporaires étaient réalisées par voie téléphonique. Obtenir le consentement oralement permettait ainsi d'éviter les difficultés logistiques liées à l'envoi et la réception de formulaires de consentement (p. ex. ne pas avoir de courriel, document pas reçu, document non signé) qui auraient pu miner l'obtention d'un consentement éclairé.

Pour assurer la confidentialité des informations obtenues, ces dernières sont conservées dans des fichiers sécurisés sur un serveur de l'INSPQ. Après sept ans de conservation, les fichiers audios seront détruits.

2.2 Méthode 1 : Observation des milieux de travail et d'hébergement

2.2.1 Sélection et recrutement des milieux de travail et d'hébergement

Dans le secteur agricole (SCIAN 11), 31 % des permis de travail émis pour le PTET concernent des emplois pour la culture de légumes et de melons (SCIAN 1112), 25 % pour la culture en serre (SCIAN 1114) et 19 % pour la culture de fruits et de noix. Compte tenu du nombre de travailleurs agricoles dans la production des fruits et des légumes et dans le but de favoriser la faisabilité du projet, seuls les producteurs de fruits et de légumes ont été ciblés pour l'observation des milieux de travail et d'hébergement. L'observation des milieux de travail et d'hébergement a été réalisée dans cinq régions qui regroupent plus des trois-quarts des travailleurs étrangers temporaires agricoles : la Montérégie, Lanaudière, les Laurentides, Chaudière-Appalaches et la Capitale-Nationale.

Le réseau de santé publique en santé au travail a facilité la collaboration entre les régions partenaires et l'unité scientifique de Santé au travail de l'INSPQ. Une ou un intervenant de chacune des cinq DRSP ciblées était identifié par leur gestionnaire pour recruter les exploitants agricoles et accompagner l'équipe de projet durant certaines des visites des milieux de travail et d'hébergement. Afin de bien les outiller dans le recrutement des exploitants agricoles, l'équipe de projet a créé un script, une affiche de recrutement ainsi qu'une fiche d'informations qui présentait les grandes lignes du projet et l'implication souhaitée de la part des exploitants agricoles.

L'équipe de projet a dressé des listes de milieux potentiels, en tenant compte de la taille des entreprises : petite (moins de 19 travailleurs); moyenne (entre 20 et 49 travailleurs) et grande (50 travailleurs et plus). Ces listes ont été élaborées à l'aide des informations fournies par le

Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) et du site Web de l'Association des producteurs maraîchers du Québec. Les intervenantes et intervenants des DRSP ont ensuite procédé au recrutement des exploitants agricoles à l'aide des listes fournies par l'INSPQ. Une coordonnatrice de la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME) a aussi contribué à leur recrutement. Les exploitants agricoles désirant participer à l'étude ont été recrutés par l'entremise d'appels téléphoniques lors desquels les intervenantes et intervenants des DRSP expliquaient le projet et les modalités de participation. Ensuite, le formulaire d'information et de consentement (annexe 1), une affiche du projet (annexe 1, figure 20) et un résumé du projet (annexe 1, figure 21) leur étaient envoyés par courriel. Les intervenantes et intervenants des DRSP avaient comme objectif de recruter 15 exploitations agricoles (une petite, une moyenne et une grande par région ciblée).

Les employeurs ne recevaient pas de compensation financière pour leur participation au projet. Toutefois, ces derniers ont reçu un rapport décrivant sommairement les résultats associés à la visite de leur exploitation agricole.

2.2.2 Outils utilisés lors des visites terrain

Grilles d'observation des milieux visités

L'équipe de projet a développé les grilles d'observation pour les milieux de travail et d'hébergement (annexe 1, tableaux 25 et 26). Ces dernières ont été élaborées en fonction de certains facteurs de risque de nature physique, ergonomique, biologique et chimique qui pouvaient être observés dans les milieux de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Les membres du comité consultatif ont aussi bonifié les grilles d'observation en suggérant des thèmes à documenter durant l'observation. Afin de respecter le temps accordé par les exploitants agricoles, la liste d'éléments à observer a été restreinte. L'observation visuelle des milieux était privilégiée, mais il était également possible de poser des questions aux employeurs. Les travailleurs étrangers temporaires n'ont toutefois pas été consultés lors des visites terrain.

2.2.3 Visites terrain

Planification des déplacements

Les intervenantes et intervenants des DRSP ont d'abord envoyé le formulaire d'information et de consentement aux participants potentiels. Lorsque ce formulaire était signé, ils avaient la responsabilité de prendre le rendez-vous avec les exploitants agricoles et d'informer l'équipe de l'INSPQ de leur adhésion au projet. Les équipes qui effectuaient les visites terrain étaient composées de deux personnes de l'équipe de projet INSPQ et d'une ou un membre de l'équipe de santé au travail de la DRSP⁶ concernée. Chaque visite durait en moyenne trois heures.

⁶ Trois visites ont eu lieu dans Lanaudière, mais seulement les membres de l'équipe INSPQ étaient présents.

Formation

Les membres de l'équipe de l'INSPQ et des DRSP étaient invités à une rencontre préparatoire virtuelle lors de laquelle la démarche à suivre pour la collecte de données était détaillée par l'équipe de projet. Les procédures d'acquisition de données étaient expliquées afin d'assurer une collecte systématique, uniforme, rigoureuse et respectueuse des milieux investigués. Un manuel décrivant les procédures à suivre était aussi fourni aux équipes de terrain. De plus, les rencontres étaient planifiées avant chaque visite entre les membres des équipes terrain pour repasser à travers les étapes importantes.

Séquences des activités lors d'une visite terrain

Une fois sur place, les membres de l'équipe de projet de l'INSPQ prenant part aux visites étaient responsables d'expliquer à nouveau les grandes lignes du projet, de valider que l'exploitant agricole était à l'aise de participer aux différentes activités, de mener l'entrevue semi-dirigée avec l'exploitant agricole (voir section 1.3) et d'effectuer l'observation du milieu d'hébergement. Quant à lui, l'intervenante ou l'intervenant de la DRSP s'occupait de l'observation du milieu de travail. La plupart des visites se sont déroulées ainsi : la première activité était l'entrevue semi-dirigée d'environ une heure avec l'exploitant agricole. La deuxième et la troisième activité consistaient à mener des visites d'observation des milieux de travail et d'hébergement, visites qui étaient effectuées en parallèle. Cette séquence était modulable en fonction de la disponibilité de l'exploitant agricole. L'accès aux milieux de travail et d'hébergement et l'accompagnement sur les lieux dépendaient notamment de la collaboration des exploitants agricoles.

2.2.4 Déploiement des appareils de mesure

Avec l'accord de l'exploitant agricole, environ dix appareils de mesure passifs (HOBO UX100-003) par exploitation ont été déployés durant la visite. Ces appareils mesuraient et enregistraient en continu la température et l'humidité relative de l'air intérieur des bâtiments de travail et de repos investigués. Deux membres de l'équipe de projet assuraient la préparation des appareils avant les visites. Cette préparation incluait la vérification du niveau de charge de la pile, la configuration des capteurs pour enregistrer la température et l'humidité relative et la programmation du déploiement (intervalle fixe d'enregistrement aux cinq minutes, démarrage différé (l'enregistrement débutait à 6 h le lendemain de la visite pour une durée approximative d'un mois). Un membre de l'équipe de projet a ensuite procédé à l'installation de ces appareils selon une liste provisoire des sites prioritaires devant faire l'objet de mesure; la priorité étant d'échantillonner les milieux d'hébergement (annexe 1, tableau 27). L'emplacement de chaque appareil et les facteurs qui peuvent influencer les données de température et d'humidité relative (tels que la ventilation, la climatisation et la fenestration) étaient documentés. Une photo du mur sur lequel l'appareil était installé était prise, et ce, pour chacun des appareils déployés sur le site de chacune des exploitations agricoles.

À la fin de la visite terrain, les membres de l'équipe de projet de l'INSPQ remettaient une enveloppe préaffranchie à l'exploitant agricole ainsi qu'une lettre décrivant les étapes à suivre pour récupérer les appareils HOBO préalablement installés et retourner à l'équipe de projet de l'INSPQ. Cette lettre incluait un espace pour noter la date à laquelle les appareils avaient été retirés.

2.2.5 Analyses

L'analyse descriptive des variables retenues pour l'observation a permis à l'équipe de projet de brosseur un portrait de l'aménagement des aires de repos et de travail, des équipements sanitaires disponibles, de la température et de l'humidité relative mesurées, du système de ventilation en place (le cas échéant) et de l'aménagement des milieux d'hébergement. Pour les milieux de travail, les variables d'intérêt portaient sur l'entreposage des produits chimiques, la disponibilité des aires de repos, l'aménagement des environnements de travail (aires pour assurer l'hygiène des mains, aires pour les pauses, structures d'ombrage), l'exposition au bruit et aux rayons ultraviolets ainsi que l'identification des situations de travail pouvant générer des contraintes physiques liées aux troubles musculosquelettiques.

Le taux d'échantillonnage et la fraction des données manquantes ont été compilées pour l'ensemble des sites. La température et le taux d'humidité relatif de l'air sont présentés sur la base des moyennes arithmétiques, par site et par aire échantillonnée. Au moment de l'analyse des données HOBO, les photos des murs ont permis de valider que les appareils ont été installés selon la procédure préétablie.

2.3 Méthode 2 : Étude transversale par questionnaires

2.3.1 Questionnaire pour les employeurs

Recrutement des répondants

Le recrutement des employeurs s'est effectué en même temps que le recrutement par les DRSP des exploitations agricoles pour le sous-volet d'observation des milieux. Les employeurs des quinze exploitations agricoles étaient aussi invités à répondre à un court questionnaire (annexe 1, tableau 30). Le temps de complétion était d'environ cinq minutes. Les employeurs ne recevaient pas de compensation financière pour leur participation au projet. Toutefois, ces derniers ont reçu un rapport décrivant sommairement les résultats associés à la visite de leur exploitation agricole.

Élaboration des questionnaires

Le questionnaire pour les employeurs incluait des questions portant sur le nombre de travailleurs étrangers temporaires embauchés, l'utilisation des équipements de protection individuelle, l'exposition aux produits chimiques, ainsi que les conditions d'hébergement offertes aux travailleurs. Ce questionnaire était court (18 questions), car il s'agissait d'un outil secondaire,

la grille d'entrevue des employeurs étant considérée comme l'outil principal pour recueillir les données.

2.3.2 Questionnaires pour les travailleurs

Recrutement des répondants

Les participants ont été recrutés par le biais d'un échantillon de convenance. La population visée était : **les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agroalimentaire âgés de 18 ans et plus et étant arrivés au Québec en 2023.**

Le recrutement des travailleuses et travailleurs relevait de la responsabilité du RATTMAQ. Les intervenantes et intervenants diffusaient le questionnaire par message WhatsApp à partir de listes internes de travailleuses et travailleurs ou par publication sur leurs réseaux sociaux. Environ 5000 personnes ont été sollicitées par message WhatsApp pour répondre au sondage. Il n'a pas été possible pour l'équipe de projet de quantifier le nombre de personnes rejointes par publication sur les réseaux sociaux. La diffusion a débuté en juillet 2023 et a pris fin en novembre 2023. Les travailleuses et travailleurs ayant répondu aux questionnaires étaient éligibles à un tirage de 20 prix de 100 dollars canadiens chacun.

Élaboration des questionnaires

Les questionnaires ont été développés par l'équipe de projet. Le temps de complétion était d'approximativement 20 minutes. Les questionnaires comprenaient des questions sur les caractéristiques sociodémographiques, les antécédents médicaux, les facteurs de risque à la santé et à la sécurité au travail et les conditions d'hébergement des répondants (annexe 1, tableau 28). Les participants ont été sondés une première fois pour établir un portrait de leurs conditions de travail et d'hébergement durant les 30 premiers jours de leur arrivée au Québec en 2023 et une seconde fois après quatre mois de travail au Québec (annexe 1, tableau 29). Les répondants au premier questionnaire qui avaient quitté le Canada avant la durée de quatre mois n'étaient pas éligibles pour remplir le deuxième questionnaire.

Les questionnaires étaient basés sur des documents existants, tels que l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP), le *Health-related quality of life (HRQOL-4)* et des questionnaires utilisés par des chercheurs internationaux (25–28) pour étudier les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs migrants agricoles. Les questions ont été sélectionnées par l'équipe de projet en fonction de leur complémentarité avec les informations récoltées par l'entremise des autres outils de collecte (observation des milieux et entrevues) et de la durée approximative de la complétion du questionnaire. L'équipe de projet a convenu que les questionnaires complétés par les travailleurs devaient essentiellement porter sur des thèmes liés aux facteurs de risque touchant principalement la santé physique. À notre connaissance, il n'existe pas de questionnaires mesurant les volets des contraintes et facteurs de risques psychosociaux liés au travail, validés auprès de cette population (travailleurs migrants agricoles

hispanophones)⁷. En outre, l'élaboration et l'évaluation de la psychométrie et la validité d'un tel questionnaire n'étaient pas l'objectif de ce projet. Par conséquent, ces volets ont été explorés à l'aide des entrevues semi-dirigées présentées dans la section qui suit.

Le premier questionnaire comptait 96 questions et le second 76 questions. Les participants pouvaient écouter un enregistrement audio des questions et des choix de réponses proposés. Afin d'assurer la compréhension des questions, certains choix de réponses ont été simplifiés ainsi que des images ont été ajoutées aux questionnaires. Le questionnaire a été prétesté auprès de six travailleurs étrangers temporaires : trois personnes étaient accompagnées par le RATTMAQ pendant la complétion du questionnaire et trois autres ont rempli le questionnaire autoadministré sans accompagnement. L'équipe du RATTMAQ a sondé la compréhension globale du questionnaire de ces personnes et l'équipe de projet a modifié les questionnaires en fonction des suggestions du RATTMAQ à la suite du prétest.

La validité du contenu des questionnaires a été évaluée par un panel d'experts, sélectionnés parmi les membres du comité consultatif ou grâce à la contribution ponctuelle d'experts dans le domaine (p. ex. les risques physiques et ergonomiques, l'exposition aux produits chimiques, les enjeux de santé des travailleurs migrants). La version finale du questionnaire pour les travailleurs a été traduite en espagnol par une technicienne en recherche hispanophone membre de l'équipe de projet.

2.3.3 Analyses

Les données colligées ont d'abord été examinées et validées et la proportion de données manquantes a été documentée par l'équipe de projet. Une analyse descriptive des données recueillies par l'entremise de questionnaires a ensuite été réalisée à l'aide du logiciel SAS 9.4. Ainsi, des données brutes, des fréquences et des proportions ont été identifiées et calculées au regard de diverses variables. Une comparaison du nombre moyen de jours en lien avec l'état de santé perçu par le répondant a été effectuée en comparant les catégories de réponse avec un test t de Student pour échantillons indépendants.

En ce qui concerne le second questionnaire, le faible taux de réponse a induit une faible puissance statistique qui n'a pas permis d'effectuer des analyses appariées. Ainsi, il n'a pas été possible d'analyser les différences statistiques des résultats entre les deux questionnaires. Pour cette raison, les résultats descriptifs du second questionnaire ne sont pas présentés dans le présent rapport.

⁷ Le *Job Content Questionnaire* est le principal instrument pour mesurer les caractéristiques psychosociales de l'emploi (29). Une version en espagnol a fait l'objet d'une validation auprès des travailleurs de la santé en Espagne (30). Toutefois, la présente étude ne pouvait reprendre cette version validée, car le statut migratoire, les conditions de travail et les conditions d'emploi de la population ciblée par cette étude sont très différents.

2.4 Méthode 3 : Entrevues semi-dirigées

2.4.1 Recrutement et sélection des participants

Trois groupes de population ont été recrutés et sélectionnés pour participer aux entrevues semi-dirigées :

a) *Les travailleurs étrangers temporaires :*

Les répondants aux questionnaires ayant accepté d'être contactés (en sélectionnant « oui » à la dernière question du premier questionnaire pour les travailleurs) pour participer à l'entrevue ont été joints par téléphone pour valider leur éligibilité et leur intérêt à participer ainsi que pour fixer un rendez-vous pour une entrevue. Pour être éligibles, les participants potentiels devaient détenir un permis de travail temporaire, être employés dans le secteur agroalimentaire (production et transformation alimentaire), et être capables de communiquer en espagnol ou français.

b) *Les employeurs de travailleurs étrangers temporaires :*

Les employeurs interviewés sont également ceux ayant accepté de participer à l'observation des milieux de travail et d'hébergement. Comme décrit au point 2.2.1, ils ont été recrutés par les DRSP, l'organisme FERME ou l'équipe de projet. La sélection des participants a été effectuée selon certaines caractéristiques : le nombre de travailleurs étrangers temporaires employés et la fonction occupée par le participant dans l'entreprise (propriétaire, agent de ressources humaines). Cette stratification avait pour but de maximiser la diversité des contextes de travail étudiés.

c) *Les organismes d'appui aux travailleurs étrangers temporaires et aux employeurs (nommés les représentants) :*

Les membres de l'équipe de projet ont sélectionné les premiers participants en effectuant une recherche pour identifier les principaux organismes œuvrant dans ce domaine. Par la suite, le recrutement des représentants a été complété par la méthode boule de neige qui consiste à demander aux participants de référer une personne répondant aux critères d'admissibilité de l'étude. Dans un souci de représentativité, la sélection des participants a été effectuée selon certaines caractéristiques : le type de services offerts, la population desservie et la fonction occupée par le participant dans l'organisme. Les représentants des organismes ont été sollicités à participer par courriel par l'équipe de projet.

Pour chacun des groupes, l'équipe de projet a recruté le nombre de participants comme suit : représentants (n = 10), employeurs (n = 15) et travailleurs (n = 30). Afin de garantir une cohérence des résultats, deux entrevues avec des représentants et quatre entrevues avec des travailleurs étrangers temporaires ont toutefois dû être écartées de l'analyse, car les participants abordaient des conditions de travail et d'hébergement dans d'autres secteurs d'activités que celui de l'agroalimentaire. Le nombre final d'entrevues analysées se répartit donc ainsi : représentants (n = 8), employeurs (n = 15) et travailleurs (n = 26). Ce nombre d'entrevues a

permis d'atteindre le point de saturation des données, c'est-à-dire, le moment où les nouvelles informations n'ajoutent rien de nouveau à la compréhension du phénomène (31).

2.4.2 Grilles d'entrevue

Toutes les grilles d'entrevues comportaient trois principales sections : les conditions de travail (facteurs de risques psychosociaux du travail, lésions professionnelles et sécurité), les conditions d'hébergement et de vie (caractéristiques du logement et accès aux services), ainsi que les besoins et les priorités d'action (annexe 1; tableaux 31 à 33). L'équipe de projet a adapté les grilles en fonction du groupe de personnes interviewées afin de poser des questions plus précises sur certains éléments. Par exemple, des questions très détaillées sur le travail et l'hébergement ont été posées aux travailleurs alors que des questions plus approfondies sur les priorités d'action ont été adressées aux représentants d'organismes. Les questions portant sur les facteurs de risque psychosociaux ont été formulées à l'aide de la grille d'identification de risques psychosociaux du travail élaborée par l'INSPQ (32). Les grilles d'entrevues ont été soumises au comité consultatif du projet afin que ces outils soient adaptés à la réalité du terrain.

2.4.3 Analyses

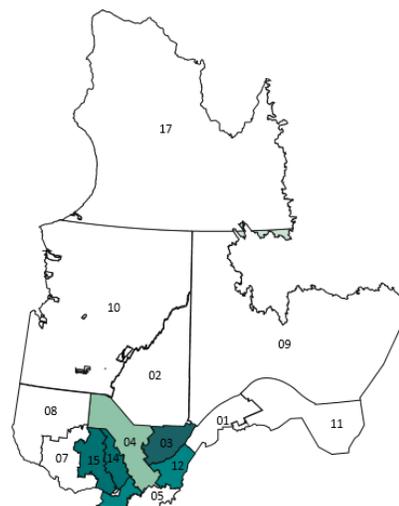
Les entrevues ont été intégralement retranscrites dans leur langue d'origine (espagnol, français, anglais). L'analyse des entrevues a été réalisée à l'aide du logiciel NVIVO. Les transcriptions ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique qui consiste à la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de recherche (33). La codification des entrevues a été effectuée en deux étapes. La première étape était de nature déductive et inductive et consistait à analyser les transcriptions en fonction des principales catégories thématiques des grilles d'entrevue tout en adoptant une méthode de codification ouverte permettant de répertorier les thèmes inattendus (28). Par exemple, des codes pour l'insécurité d'emploi, ainsi que pour le coût du logement et les inspections ont été ajoutés à cette étape. Des codes génériques tels que « autres thèmes/enjeux » ont également été incorporés afin de permettre une certaine flexibilité dans la codification. Dans un deuxième temps, les codes ont été réorganisés et subdivisés en fonction des principaux déterminants de la santé au travail et des thèmes ayant émergé des entrevues. Par exemple, les contraintes organisationnelles du travail et risques psychosociaux associés ont été divisés en six sous-thèmes : charge de travail, autonomie décisionnelle, relations avec les supérieurs, relations avec les collègues, reconnaissance, et harcèlement. Pour la grille finale de codification, il a été convenu de se limiter à un maximum de trois niveaux de code (principaux, et deux niveaux de sous-catégories) afin d'éviter une fragmentation excessive des données. Les entrevues ont été analysées une deuxième fois avec la grille révisée (annexe 1; tableau 34).

3 PROFIL DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET DES PARTICIPANTS

3.1 Exploitations agricoles visitées

Au total, 15 exploitations agricoles ont été visitées entre les mois de juin et septembre 2023. Elles étaient situées dans six régions, soit la Capitale-Nationale (03) (n = 4, 27 %), Lanaudière (14) (n = 3, 20 %), les Laurentides (15) (n = 3, 20 %), la Montérégie (16) (n = 2, 13 %), Chaudière-Appalaches (12) (n = 2, 13 %) et Mauricie-Centre-du-Québec (04) (n = 1, 7 %) (annexe 2, tableau 35).

La majorité des visites ont eu lieu en août (n = 12), une visite s'est tenue en juin et les deux dernières en septembre. Toutes les exploitations agricoles visitées œuvraient dans la culture maraîchère et produisaient différents types de fruits et de légumes (fraises, framboises, tomates, pommes de terre, oignons et légumes variés). Deux d'entre elles pratiquaient la culture en serre et employaient des travailleurs étrangers temporaires toute l'année. Parmi les 15 exploitations, 3 étaient des milieux de travail de petite taille (0-19 travailleurs), 3 de moyenne taille (entre 20-49 travailleurs) et 9 de grande taille (50 travailleurs et plus).



Lors de la visite des exploitations agricoles, il a été possible d'observer 14 milieux de travail et 15 milieux d'hébergement. Au total, 118 appareils HOB0 ont été installés, soit 12 en milieu de travail et 102 en milieu d'hébergement. Les données de 114 appareils ont été incluses dans l'analyse; les données de quatre appareils ont dû être écartées en raison d'un manque d'information sur leur emplacement (n = 3) ou d'une installation inadéquate (n = 1).

Parmi tous les sites échantillonnés, 730 010 mesures de température et d'humidité relative ont été prélevées et comptabilisées, dont 86 % dans les milieux d'hébergement et 14 % dans les milieux de travail. La répartition des mesures est détaillée dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 Répartition du nombre d'appareils HOBO et des mesures dans les milieux de travail et d'hébergement

	Appareils installés	Mesures effectuées
	Nombre (%)	Nombre (%)
Milieux de travail		
Entrepôt	7 (6,1)	51 288 (7,0)
Aire de travail-serre	3 (2,6)	20 922 (2,9)
Grange	1 (0,9)	8 640 (1,2)
Usine de transformation	1 (0,9)	1 497 (0,2)
Milieux d'hébergement		
Aires de sommeil	44 (38,6)	312 727 (42,8)
Cuisine et/ou salle à manger	32 (28,1)	184 950 (25,3)
Équipements sanitaires	19 (16,7)	131 259 (18,0)
Salon	7 (6,1)	18 727 (2,6)
Total	114 (100)	730 010 (100)

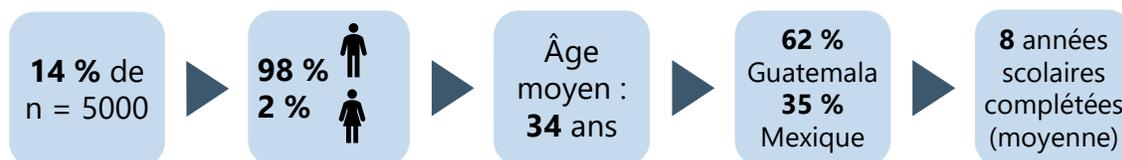
Les appareils devaient mesurer la température et l'humidité relative pendant environ un mois, aux cinq minutes. Par contre, certaines données sont manquantes d'où les différences dans les pourcentages.

3.2 Description des répondants de l'étude transversale par questionnaire

3.2.1 Informations sociodémographiques et sanitaires associées aux répondants

Au total, 685 travailleurs étrangers temporaires éligibles⁸ (14 % des personnes rejointes; 685/5000) ont répondu au questionnaire. Parmi les 685 travailleurs ayant répondu au premier questionnaire, seulement 270 ont rempli le second questionnaire (T1). Bien que 345 travailleurs aient mentionné leur intérêt de répondre au second questionnaire, certains d'entre eux (n = 75) n'étaient pas éligibles à la complétion puisqu'ils avaient quitté le Canada. La figure 3 présente un résumé des informations sociodémographiques des personnes sondées (pour plus de détails, consulter l'annexe 2, tableaux 36 à 39).

Figure 3 Résumé des informations sociodémographiques des répondants aux questionnaires



⁸ Sept cent cinquante-sept réponses ont été reçues, mais 60 personnes ont rempli le questionnaire deux fois et 12 personnes n'étaient pas éligibles à l'étude étant donné qu'ils sont arrivés au Québec en 2022.

Comme la figure 3 ci-dessus l'illustre, la très forte majorité des répondants sont des hommes provenant du Mexique ou du Guatemala (n = 635, 98 %). La minorité restante de répondants provenait du Honduras et du Salvador. La moyenne d'âge des travailleurs était de 34 ans, et 82 % étaient âgés de 25 à 44 ans. Les répondants avaient terminé, en moyenne, huit années de scolarité. Près de la moitié d'entre eux avaient complété le niveau d'éducation primaire (n = 300, 47 %) et un quart avaient complété le niveau secondaire (n = 163, 25 %). Un peu plus du quart des travailleurs n'avaient pas complété la scolarité primaire (n = 179, 28 %). La grande majorité de ces travailleurs étaient mariés (n = 542, 85 %) alors que 15 % étaient célibataires, séparés ou veufs.

3.2.2 Informations sur le travail

Un quart des répondants sont arrivés au Québec comme travailleurs étrangers temporaires au cours de l'hiver 2023 (n = 173, 25 %), près des deux tiers au printemps 2023 (n = 439, 64 %) et un travailleur sur dix pendant l'été 2023 (n = 73, 11 %) (annexe 2, tableau 42). Les tableaux 2 et 3 présentent ci-dessous le secteur d'activités et la taille de l'entreprise par laquelle ils ont été embauchés. La production des cultures agricoles (SCIAN 111) est le principal secteur d'emploi des personnes sondées (n = 259, 64 %), suivie de l'élevage et l'aquaculture (SCIAN 112) où un travailleur sur cinq est employé (n = 111, 20 %). Près de la moitié des répondants (n = 294, 46 %) œuvraient dans une petite entreprise (moins de 19 employés), un travailleur sur cinq (n = 123, 19 %) œuvrait dans une moyenne entreprise (entre 20 et 49 employés), et un tiers des travailleurs (n = 229, 36 %), dans une grande entreprise (plus de 50 employés).

Tableau 2 Répartition des secteurs d'emploi (SCIAN) occupés par les travailleurs sondés

	n (%)
111 – Cultures agricoles	359 (64,3)
112 – Élevage et aquaculture	111 (19,9)
115 – Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	58 (10,4)
311 – Fabrication d'aliments	13 (2,3)
Autres sous-secteurs	17 (3,0)
Total	558 (100)
Données manquantes	127

Tableau 3 Répartition des tailles d'entreprise où travaillaient les travailleurs sondés

	n (%)
Petite (19 et moins)	294 (45,5)
Moyenne (entre 20 et 49)	123 (19,0)
Grande (50 et plus)	229 (35,5)
Total	646 (100)
Données manquantes	39

3.3 Participants aux entrevues semi-dirigées

3.3.1 Employeurs

Les 15 employeurs interviewés œuvraient dans les secteurs d'activités agricoles précisés plus haut (section 1.1.2). Parmi ceux-ci, dix étaient des propriétaires d'entreprise et cinq étaient des salariés qui occupaient des postes administratifs au sein de celle-ci (p. ex. ressources humaines). Les employeurs recrutaient une main-d'œuvre étrangère depuis plusieurs années. En effet, parmi les employeurs rencontrés, deux employaient des travailleurs étrangers temporaires depuis 5 à 10 ans, cinq depuis 10 à 20 ans et sept depuis plus de 20 ans. Cette information était toutefois inconnue pour un employeur.

3.3.2 Travailleurs interviewés

Au total, 26 entrevues avec des travailleurs étrangers temporaires employés dans le secteur agroalimentaire ont été analysées. Il est à noter que parmi les participants interviewés, une seule femme a pris part aux entrevues. Les travailleurs interviewés étaient de nationalité guatémaltèque (n = 13), mexicaine (n = 9) et hondurienne (n = 4). Ils étaient âgés de 20 à 57 ans, et l'âge moyen était de 32 ans. La majorité se situait dans les groupes d'âge de 20 à 29 ans (n = 10) et de 30 à 39 ans (n = 11). En ce qui concerne leur expérience de travail, les deux tableaux 4 et 5 ci-dessous montrent qu'ils se concentraient principalement dans les productions maraîchères et animales et qu'ils avaient déjà effectué plusieurs contrats de travail au Québec.

Tableau 4 Répartition des travailleurs interviewés selon le secteur d'emploi

	n (%)
1112 et 1113 – Culture de fruits et légumes	14 (53,8)
1114 – Culture en serre et en pépinière, floriculture	2 (7,7)
1121 et 1122 – Élevage animal (industries laitière et porcine)	8 (30,8)
311 – Fabrication d'aliments	2 (7,7)
Total	26 (100,0)

Tableau 5 Répartition des travailleurs interviewés selon le nombre de contrats de travail effectués au Québec

	n (%)
Premier contrat	3 (11,5)
Entre deux et quatre contrats	13 (50,0)
Cinq contrats et plus	10 (38,5)
Total	26 (100,0)

3.3.3 Représentants d'organismes

Les représentants des huit organismes interrogés provenaient de quatre différents milieux d'intervention concernés par les enjeux touchant les travailleurs étrangers temporaires : trois œuvraient au sein d'organismes de soutien et/ou de défense des droits des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire; trois au sein d'organismes offrant des services aux populations migrantes et immigrantes (pas spécifique au secteur agroalimentaire ou aux travailleurs temporaires); un au sein d'un organisme accompagnant les employeurs dans leurs démarches de recrutement international; et un au sein d'un organisme de communication spécialisé sur l'immigration au Québec.

4 CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette partie porte sur les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires documentées dans le cadre de l'étude. Les première et deuxième parties décrivent les facteurs de risque psychosociaux, environnementaux, ergonomiques et chimiques observés et/ou rapportés par les participants à l'étude (employeurs, travailleurs et représentants). La troisième partie recense certaines pratiques de prévention mises en place par les employeurs pour atténuer ces risques.

4.1 Facteurs de risque psychosociaux du travail

Les facteurs de risque psychosociaux du travail découlent de l'organisation du travail, des pratiques de gestion, des conditions d'emploi et des relations sociales (32). Cette section s'appuie sur les données recueillies par le biais des entrevues semi-dirigées afin de décrire les principales contraintes organisationnelles du travail identifiées par les participants et qui seraient susceptibles de poser un risque à la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires.

4.1.1 Charge de travail

La charge de travail est un déterminant important de la santé au travail. Elle ne réfère pas uniquement à la quantité de travail exigée et exécutée, mais aussi, et surtout, aux conditions dans lesquelles le travail est réalisé. La nature des tâches, les demandes de l'employeur de même que les contraintes temporelles et de productivité constituent autant d'éléments qui déterminent la charge de travail réelle et ressentie des travailleurs (32,34). Tous les participants rencontrés dans le cadre de la présente étude font état d'une charge de travail élevée qui est attribuée principalement à :

- La réalisation de tâches manuelles exigeantes physiquement;
- Un nombre élevé d'heures travaillées;
- Des horaires de travail atypiques;
- L'importance du rendement et de la productivité dans la réalisation du travail.

Description du travail par les participants

Selon les entrevues réalisées avec les différents groupes de participants (employeurs, travailleurs et représentants d'organisme), le type d'emploi occupé par les travailleurs étrangers temporaires implique la réalisation de tâches manuelles telles que l'épandage des semences, la cueillette, l'entretien des plantations, la traite et le soin des animaux, l'emballage ainsi que le nettoyage des aires de travail. Ces tâches impliquent de maintenir une même position sur une longue durée (p. ex. debout, penché), de répéter des mouvements (p. ex. cueillir, emballer), et de travailler dans des environnements assujettis à des conditions défavorables, voire difficiles (p. ex. chaleur, froid, bruit de la machinerie, odeur du fumier). Comme l'indique ce producteur, le travail au champ est réalisé presque exclusivement par des travailleurs étrangers temporaires :

À peu près 100 % du champ, à part [prénom d'un travailleur] qu'on a vu tantôt, le local, ils sont tous latinos, puis tous les autres à part [prénom d'un travailleur], ils sont tous locaux. Fait que les entretiens de véhicules ou mes livraisons, ou toute autre tâche que le champ finalement, c'est des locaux, mais quand on est dans le champ c'est... Fait que je ne dis pas que c'est facile de trouver des travailleurs locaux pour les autres postes, mais c'est plus facile pour les travailleurs locaux pour un poste de bureau, que pour ramasser les fraises. (Audio 10 301).

Outre la nature physique de ces emplois, les résultats de l'étude suggèrent que le nombre moyen d'heures travaillées par les travailleurs étrangers temporaires est généralement plus élevé que la moyenne québécoise. Selon l'Institut de la statistique du Québec (35), le nombre hebdomadaire moyen d'heures de travail d'un employé à temps plein est de 34,4 heures. Ce nombre augmente considérablement si, par exemple, le travailleur est un homme (36,2), n'a pas de diplôme d'études secondaires (35,8), ou œuvre dans le secteur primaire (39,8)⁹. À titre de comparaison, les travailleurs étrangers temporaires interviewés affirmaient travailler en moyenne 58,4 heures par semaine, et neuf d'entre eux ont rapporté effectuer des semaines de travail dépassant 70 heures. C'est dans le secteur maraîcher que le nombre d'heures travaillées est le plus élevé. Les employeurs rencontrés ont indiqué que, de manière générale, les travailleurs étrangers temporaires effectuaient des journées de 9 à 12 heures, totalisant entre 50 et 75 heures de travail par semaine.

Tableau 6 Nombre d'heures de travail hebdomadaire effectué par les travailleurs étrangers temporaires

Source	Nombre d'heures de travail hebdomadaire		
	Moyen	Minimum	Maximum
Estimation des travailleurs interviewés	58	40	90
Estimation des employeurs interviewés	63	50	75

Un représentant d'un organisme d'appui aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles décrivait ainsi leur charge de travail :

Elle est énorme. Il faut comprendre que ces travailleurs-là... Puis je ne te le cacherai pas, ils veulent faire ces heures-là, ils veulent faire le plus d'argent possible lorsqu'ils sont ici, alors quand on parle à un travailleur temporaire, surtout dans le domaine agricole, on parle entre 60 et 80 heures/semaine. Donc c'est déjà vu même jusqu'à 104 heures, sur certains talons de paie. Ça cause quand même certains problèmes parce que souvent les employeurs, surtout à 104 heures, ne respectent pas la Loi des normes du travail, qui prévoit que ces travailleurs-là doivent avoir 32 heures consécutives d'arrêt de travail. (Audio 209).

Dans certaines productions, le temps de travail est aussi tributaire des conditions météorologiques puisque les exploitants agricoles ajustent les quarts de travail en fonction du climat. Ainsi, des journées chaudes et ensoleillées qui provoquent un mûrissement rapide des

⁹ La catégorie « secteur primaire » comprend l'agriculture, la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz. Elle correspond aux secteurs 11 et 21 du SCIAN.

légumes et des fruits ou des journées de pluie qui empêchent la récolte peuvent entraîner une intensification du travail sur une période variable. Dans de telles circonstances, le travail est souvent comprimé sur quelques jours et le quart de travail est fréquemment prolongé au-delà de 12 heures.

Le nombre élevé d'heures de travail s'accompagne également d'horaires atypiques, soit des quarts de travail prolongés, fractionnés, ou des quarts de soir et de nuit. Trois travailleurs ont rapporté que la ferme maraîchère pour laquelle ils étaient employés ne connaissait presque jamais d'interruption de production. Les quarts de travail sont donc rotatifs et impliquent de travailler de jour, de soir et de nuit. L'un d'eux résumait ci-dessous le rythme de travail dans l'entreprise :

Ici, on travaille pratiquement 24 heures par jour. Entre un groupe de travail, bien, le premier groupe peut entrer à n'importe quel horaire, que ce soit d'une heure du matin, ou d'une heure de l'après-midi. S'il entre à midi, il sort à minuit le soir. Et à minuit, entre l'autre groupe jusqu'à midi. Et comme ça, on travaille 24 heures, et on se repose un jour. (...) Mais ici, si la fraise mûrit et mûrit, et si les champs (inaudible) comme ils devraient, on travaillerait 24 heures, 24, 24. Ici, il n'y pas un horaire fixe, nous pouvons entrer à n'importe quelle heure du jour, soit le matin, la nuit, l'après-midi, à l'aube. (Audio 386).

Dans l'industrie laitière, les horaires de travail sont plutôt fractionnés pour les arrimer à l'horaire de la traite des vaches. Les travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans ce type de production mentionnaient effectuer deux quarts de travail par jour, un premier débutant tôt le matin (à partir de 5 h 30) et se terminant vers 12 h ou 13 h, et un second en soirée (16 h ou 17 h jusqu'à 20 h). Ainsi, s'ils effectuaient généralement moins d'heures de travail que dans le secteur maraîcher (environ 40 à 60 heures comparativement à environ 60 à 75 heures), le temps dédié au travail occupait toutefois la journée entière.

La réalisation du travail semble exiger également des travailleurs un niveau de productivité élevé. En effet, les deux tiers des travailleurs interviewés ont indiqué que leurs tâches impliquaient un rythme de travail soutenu et une rapidité d'exécution. Le rythme soutenu s'explique notamment par la présence d'équipements mécanisés qui imposent la cadence de production. Par exemple, lorsqu'interrogé à ce sujet, un travailleur maraîcher a répondu ceci : « *Bien, c'est totalement différent la façon de travailler, pour le rythme de travail. Il y a des machines et il faut se conformer à la vitesse des machines, c'est la différence, il y a plus de pression* » (audio 455). Enfin, pour certains travailleurs, les exigences de productivité se vivaient aussi par la mesure de leur rendement (p. ex. nombre de caisses de fruits cueillies, nombre de produits emballés).

Perceptions des employeurs et des travailleurs par rapport à la charge de travail

Pour expliquer l'importante charge de travail confiée aux travailleurs étrangers temporaires, les producteurs agricoles ont unanimement décrit ces derniers comme des personnes toujours disposées au travail et cherchant à maximiser leur rémunération : « *C'est que ces travailleurs-là sont toujours disponibles, t'sais la plupart du temps. Ils n'ont pas de shower de bébé le vendredi, puis de... Ils sont toujours là t'sais, puis ils ne sont pas avec les membres de leur famille, fait qu'ils sont vraiment là pour ça, pour travailler* » (audio 11 403). Certains employeurs interviewés ont expliqué accorder un nombre très élevé d'heures de travail par semaine afin de répondre aux attentes des travailleurs étrangers temporaires. À titre d'exemple, une responsable des ressources humaines d'une entreprise serricole précisait offrir deux types d'horaires de travail, l'un pour les travailleurs nationaux et l'autre pour les travailleurs étrangers temporaires :

On a deux plans, en fait, dans chacun de nos sites, peu importe si c'est syndiqué ou pas. On a le plan A, qui est basé sur 40 heures cédulées par semaine, donc du lundi au vendredi principalement, congé le... Et ça, c'est principalement nos manœuvres locaux. On en a quelques-uns, travailleurs étrangers qui ont décidé par choix de faire ce plan-là. Initialement, ce qu'il faut penser, c'est que les gens viennent travailler, ils veulent faire des heures. Nous autres, notre défi, c'est de leur dire : « Attends, on va essayer de limiter le plus possible. » Puis quand on baisse les heures, c'est un tollé ou presque parce qu'eux autres, c'est vraiment, ils sont mindés pour travailler. L'autre plan, c'est une cédule de 60 heures par semaine jusqu'à concurrence de 75, mais on les cédule 60, tout dépendant des peaks et tout ça, on navigue là-dedans avec une journée de congé. C'est sur une base de six jours semaine, avec une journée qui est soit samedi ou dimanche, dépendant des serres. (Audio 11 503).

Certains employeurs affirmaient que les travailleurs étrangers temporaires constituaient une main-d'œuvre performante, endurente et naturellement disposée au dur labeur.

Eux autres ils font que ça, c'est leur vie le travail manuel, c'est leur vie. Ils sont entraînés à ça. Fait que, ils sont bons en [juron québécois]. (Audio 11 402)

Mais de façon évidente leur corps est certainement plus adapté que le nôtre à faire ce genre de travail là. Je dis à la blague, souvent je compare les travailleurs du pays [X], les travailleurs étrangers aux générations de nos grands-parents, ceux qui faisaient le genre de travail que font les travailleurs de nationalité [X] aujourd'hui. (Audio 11 201).

Si la majorité des travailleurs étrangers temporaires interviewés ont indiqué vouloir rentabiliser leur séjour au Québec en maximisant les heures travaillées, quelques participants ont toutefois admis que ceci pouvait néanmoins affecter leur santé physique et psychologique.

Parfois, on ne se repose pas bien parce qu'on part tôt et on revient tard. Parfois, je suis stressé. On commence, bon, on sort d'ici à deux heures du matin, on revient à 8 h, 9 h du soir. (...) La vérité c'est que ça ne m'intéresse pas de faire autant d'heures. Ce qui m'intéresse c'est travaillé, mais pas exagérer. Mais s'ils me le demandent, je ne sais pas, il n'y pas le choix, je dois le faire. (Audio 311).

Il y a des fois que, pour la quantité de fraises et les horaires, nous sommes fatigués et nous ne pouvons plus cueillir toute la quantité de fraises et trier les barquettes. Ils nous mettent une vitesse qui est plutôt rapide, et quand tu sens la fatigue, et que tu n'avances plus, ils ne la diminuent pas. (...) C'est une difficulté de ceux qui sont ici, comme je te disais, c'est la pression que nous vivons, l'insomnie, la fatigue, et aussi la famille nous manque. (Audio 431).

En résumé, la charge de travail est décrite par la forte majorité des participants interviewés comme élevée, notamment en raison du nombre d'heures travaillées, de la nature physiquement exigeante du travail ainsi que de l'intensité avec laquelle celui-ci est réalisé. Comme les extraits d'entrevue ci-dessus le suggèrent, ceci peut mener les travailleurs à surpasser leurs capacités physiques et psychologiques.

4.1.2 Autonomie décisionnelle

L'autonomie décisionnelle « fait référence à la possibilité d'exercer un certain contrôle sur le travail à réaliser et la possibilité d'utiliser ou de développer ses habiletés » (32). Elle renvoie, par exemple, à la possibilité pour les travailleurs de prendre des initiatives, de choisir leurs méthodes de travail, de participer aux décisions de l'entreprise, etc.

De manière générale, les travailleurs étrangers temporaires et les employeurs interviewés ont souligné que les décisions liées à l'organisation du travail étaient prises de manière verticale. Les tâches à réaliser, les ressources à mobiliser et le temps à y allouer sont décidés au préalable par le gestionnaire ou le propriétaire de l'entreprise, puis communiqués aux travailleurs. Seulement 4 des 26 travailleurs interviewés ont indiqué pouvoir prendre des décisions par rapport à l'organisation du travail (p. ex. planifier les tâches à effectuer) alors que les autres ont insisté sur le caractère hiérarchique des relations de travail en utilisant des mots tels que « ordonner », « diriger », et « devoir accomplir » lorsqu'il est question des tâches à réaliser. Toutefois, certaines différences sont notées selon les secteurs d'activités.

Dans le secteur maraîcher, certains employeurs ont désigné des chefs d'équipe parmi les travailleurs étrangers temporaires qui sont responsables de formuler les directives ainsi que de veiller à la qualité et la progression du travail. Ces chefs d'équipe sont généralement des travailleurs ayant effectué plusieurs contrats de travail au sein de l'entreprise et maîtrisant suffisamment le français pour se positionner à titre de ressource intermédiaire entre l'employeur et les autres travailleurs.

On a des chefs d'équipe, oui. C'est en fait... Moi je dis que c'est mon bras droit, c'est le [une personne de nationalité X], là, c'est lui qui gère, c'est pas mal la référence. Mais on en a plus qu'un. T'sais on va en avoir un qui est plutôt expédition, un qui est plutôt cueillette, puis un qui est terrain (...) Il y en a qui sont plus observateurs, si on veut faire du dépistage admettons, je vais dire « lui, il voit clair, il est bon, il est très observateur ». On essaie de trouver leurs qualités aussi. (Audio 10 304).

Comme l'illustre cette citation, la désignation de chefs d'équipe est généralement une façon pour les employeurs de valoriser les aptitudes de certains travailleurs étrangers temporaires et de leur conférer plus d'autonomie dans l'organisation du travail. Les travailleurs interviewés ont

rapporté tout autant des expériences positives que négatives avec les chefs d'équipe. Par exemple, certains ont indiqué que les chefs d'équipe aidaient à former les nouveaux travailleurs et à rapporter leurs préoccupations à l'employeur. Toutefois, d'autres participants attribuaient la présence de chefs d'équipe à l'émergence de rapports autoritaires et hiérarchiques entre travailleurs de même poste (voir aussi section 4.1.4 sur le harcèlement au travail). Un travailleur interviewé a notamment expliqué qu'en raison de relations difficiles avec un chef d'équipe, il avait perdu son emploi lors d'un précédent contrat :

Parfois, ce ne sont pas les propriétaires, parfois ce sont les personnes comme moi qui nous traitent mal. (...) Je veux dire des latinos. Bon pas tous, je ne parle pas de tous, mais c'est mon expérience. (...) Pour cette raison je n'ai pas voyagé à cette ferme. Parce qu'une personne ne m'aimait pas depuis la première saison, ne me voulait pas là. (...) C'était un responsable (...) Alors c'était logique qu'ils [employeurs] allaient le croire lui, avant moi. (Audio 451).

Dans les entreprises de production animale, les travailleurs interviewés ont rapporté travailler en étroite collaboration avec l'employeur. D'une part, cette proximité entre l'employeur et le travailleur peut favoriser l'établissement de liens de confiance et une plus grande autonomie décisionnelle de l'employé sur l'organisation du travail. Par exemple, un travailleur du secteur laitier indiquait recevoir de la part de l'employeur une liste de tâches à effectuer et de pouvoir ensuite déterminer l'ordre d'exécution et le temps alloué à chacune :

Intervieweur : *Tu peux décider comment faire ces activités ou c'est ton patron qui te dit « Non, tu dois faire cela et cela »?*

Travailleur : *Non, dans ce sens, nous avons une bénédiction que nous (inaudible) moi et mon frère avons noté les jours où nous allons faire les choses dans la grange. Lui [le patron] ne nous dit pas, faites cela, faites autre chose, que nous devons... Non! Nous savons déjà tout faire non? Et si nous n'y arrivons pas, ce n'est pas non plus un problème. (Audio 427).*

D'autre part, la proximité de l'employeur peut aussi se traduire par un plus grand contrôle sur les employés. Par exemple, un travailleur du secteur laitier a expliqué qu'au quotidien il ne travaillait qu'avec l'employeur et ses fils. Ces derniers exerçaient une pression constante sur lui pour qu'il soit plus productif. Il sentait que son employeur le traitait « *comme s'il était une machine* » et qu'il n'avait d'autre choix que d'exécuter, car « *s'ils me disent que "pas bon" alors... plus de Canada, plus jamais. Donc, lui il a l'autorisation de me couper les ailes* » (audio 312).

Les deux personnes interviewées qui œuvraient dans des entreprises de transformation alimentaire ont aussi indiqué disposer d'une très faible autonomie décisionnelle sur l'organisation de leur travail. Leurs superviseurs attribuaient les tâches, les objectifs de productivité et étaient responsables de la rotation des employés dans les différents postes de production. Ils avaient également le contrôle sur les périodes de repos. Par exemple, l'un de ces participants a mentionné que le temps dédié aux besoins hygiéniques était minuté (audio 436).

Les mécanismes de représentation des employés étaient aussi peu présents dans les milieux de travail étudiés. Parmi les employeurs rencontrés, un seul a mentionné la présence d'un syndicat sur certains sites de production et seulement deux ont indiqué avoir mis en place des comités

santé et sécurité au travail au sein desquels siègent des travailleurs. Toutefois, même au sein de ces instances collectives, un représentant d'un organisme a précisé que l'autonomie décisionnelle des travailleurs étrangers temporaires n'était pas garantie :

Ce qu'on se rend compte c'est qu'actuellement ces comités-là [santé et sécurité au travail] sont choisis par l'employeur. C'est l'employeur qui choisit, bien que la loi prévoie que ça devait être les travailleurs qui choisissent leur représentant au sein des comités de santé et de sécurité au travail. Et j'ai posé la question : « Même quand ils sont choisis, qui les forment? ». Alors c'est l'employeur qui les forme. Mettons qu'ils n'ont pas beaucoup de latitude, mais quand tu as un travailleur qui a un permis fermé, il ne dira pas le contraire de ce que l'employeur dit. (...) Si jamais il y en a un qui est congédié parce qu'il n'est pas d'accord avec ce que l'employeur dit, sur le comité de santé et de sécurité, qui va les défendre? Il n'y a pas de syndicat dans la place. (Audio 209).

Ainsi, les données collectées auprès des trois groupes de participants interviewés suggèrent que les travailleurs ont, en général, une faible autonomie décisionnelle sur l'organisation et les méthodes de travail. Toutefois, certains d'entre eux peuvent bénéficier d'une plus grande latitude décisionnelle s'ils sont désignés comme chefs d'équipe par les employeurs.

4.1.3 Reconnaissance au travail

La reconnaissance de l'employeur consiste à souligner les efforts et les réalisations des employés par l'amélioration des conditions d'emploi (p. ex. rémunération, sécurité d'emploi, promotion), exprimer de la gratitude à l'égard du travail accompli, et stimuler l'estime des travailleurs (32). Lorsque les efforts des employés sont considérés comme disproportionnés par rapport à la reconnaissance exprimée par l'employeur, les risques pour la santé psychologique des travailleurs augmentent (36). Trois thèmes liés à la reconnaissance au travail sont ressortis des entrevues : la sécurité d'emploi, la mobilité professionnelle et la reconnaissance sociale.

Sécurité d'emploi

Selon les différents groupes de participants interviewés, la situation d'emploi des travailleurs étrangers temporaires se caractérise par beaucoup d'insécurité. Cette insécurité d'emploi se vit à trois principaux niveaux : la variabilité des horaires de travail, l'imprévisibilité de la date de fin du contrat de travail, et l'incertitude quant aux perspectives d'emploi.

Si les travailleurs étrangers temporaires effectuent généralement un nombre d'heures de travail hebdomadaire relativement élevé (voir section 4.1.1), des conditions météorologiques défavorables pour les récoltes peuvent aussi se traduire par une diminution significative du nombre d'heures travaillées. Par exemple, deux travailleurs employés dans une même exploitation maraîchère expliquaient que le nombre d'employés recrutés pour la saison (500) était trop élevé pour la quantité de fruits à cueillir. Par conséquent, ils ont vu leurs heures réduites à un point tel, selon l'un d'eux, que le salaire gagné ne couvrait que les dépenses alimentaires hebdomadaires (audio 395).

Comme l'exprime ci-dessous cet exploitant agricole, il est difficile d'arrimer la variabilité du rendement agricole avec le recrutement de travailleurs étrangers temporaires, d'autant plus que ces derniers sont liés à une entreprise unique et ne peuvent donc pas combler les heures perdues avec un autre emploi : « *ça faisait partie d'un de mes plus gros stress, ce printemps. Quand je voyais un peu la façon que ça s'annonçait, je me disais : bon, on a fait venir ces travailleurs-là, est-ce qu'on va avoir de quoi leur donner astheure?* » (Audio 11 201).

Outre le nombre variable d'heures travaillées, l'éventualité d'un retour prématuré dans le pays d'origine contribue également à l'insécurité d'emploi. Bien que les travailleurs étrangers temporaires soient admis au Canada avec un contrat à durée déterminée, la date réelle de fin du contrat n'est pas nécessairement connue d'avance. Employeurs comme travailleurs étrangers temporaires expliquaient que la date de fin du contrat, et par le fait même du retour au pays d'origine, était plutôt fixée en fonction des impératifs de production :

Employeur : *Ici on a 95, habituellement 95 travailleurs étrangers. On est maintenant 75 seulement, dû à la saison qui était exécrationnelle et on va diminuer ça a encore de... Probablement qu'on a une réunion aujourd'hui, puis il va falloir renvoyer des gars chez eux parce que là (inaudible) nous a volé pas mal de champs.* (Audio 11 402).

Travailleur : *Nous n'avons pas une date définie, mais nous supposons, selon les années antérieures, qu'en octobre nous retournerons au [pays d'origine].*

Intervieweuse : *L'entreprise ne vous a pas déjà donné votre date de retour?*

Travailleur : *Non, tout dépend du climat, quand tombera la neige, et que la culture se termine.* (Audio 386).

Enfin, ce qui préoccupait les travailleurs étrangers temporaires interviewés était aussi la possibilité que les employeurs ne les embauchent pas pour un contrat subséquent. Cette insécurité était palpable dans leurs témoignages qui soulignaient que leur âge, leur condition physique, leur rendement, ou encore leur relation avec l'employeur constituaient tous des éléments susceptibles de mener à la perte de leur emploi et de l'opportunité de revenir travailler au Canada. Par exemple un travailleur blessé exprimait son inquiétude ainsi :

Si je tombe malade, je crois que j'ai le risque de... parce que je ne vais pas performer autant qu'avant. Parce que maintenant, je ne vais pas travailler au champ, alors c'est possible que je puisse perdre mon emploi par ma condition. (Audio 642).

Ces perceptions se fondent sur des expériences passées ou vécues par d'autres travailleurs étrangers temporaires. Au total, cinq personnes parmi les travailleurs interviewés n'ont pas été rappelées l'année suivante ou ont été retournées prématurément par un employeur en raison, selon elles, de leur productivité, de leur santé physique ou parce qu'ils ont sollicité l'aide d'organismes pour de mauvais traitements subis au travail¹⁰. Autrement dit, le statut migratoire

¹⁰ Le thème de la sécurité d'emploi ne faisait pas partie de la grille d'entrevue et a émergé naturellement de la conversation. Il est donc possible que d'autres travailleurs interviewés aient vécu des expériences similaires, mais que celles-ci n'aient pas été abordées durant l'entrevue.

et les relations de travail qui en découlent font en sorte que le travailleur sent que son emploi ne lui est jamais garanti et qu'il est facilement remplaçable. Un participant résumait ci-dessous comment cette condition particulière du travailleur étranger temporaire le contraignait au silence, même lorsque ses droits sont bafoués :

Le problème c'est qu'on s'abstient de donner notre opinion, pour la raison, qu'on a peur de ne pas revenir. Alors on préfère se taire et garder le silence pour conserver l'opportunité de voyager. Alors c'est ça le problème. (...) On ne s'exprime pas s'il se passe quelque chose de mal au travail ou si nous subissons des mauvais traitements. On ne le dit pas même si on nous le demande. On ne le dit pas pour conserver notre travail, l'opportunité. Beaucoup ne se risquent pas à donner leur opinion par peur de représailles. (Audio 451).

Mobilité professionnelle

Bon nombre de travailleurs étrangers temporaires œuvrent dans le secteur agroalimentaire québécois depuis plusieurs années. Dans l'étude, certains exploitants agricoles rencontrés ont fait mention d'employés qu'ils recrutaient de manière récurrente depuis 20 ou 25 ans. Pour leur part, les travailleurs étrangers temporaires interviewés cumulaient en moyenne quatre contrats au Québec et au Canada (certains ayant travaillé auparavant en Ontario). L'un d'eux en était à sa 15^e saison de travail au Québec. Malgré leur expérience de travail au Québec, les travailleurs étrangers temporaires semblent avoir peu accès à des opportunités d'avancement professionnel et de promotions. Tous les travailleurs étrangers temporaires interviewés occupaient des postes de manœuvres agricoles ou de manœuvres dans la transformation alimentaire qui requièrent un faible niveau de qualification selon la classification nationale des professions (CNP), y compris ceux ayant des responsabilités additionnelles dans l'entreprise (p. ex. chef d'équipe)¹¹.

¹¹ Selon la CNP, les postes sont classés en fonction de la formation, des études, de l'expérience et des responsabilités (FEER) nécessaires à l'exercice de l'emploi. Les postes occupés par les travailleurs étrangers temporaires font partie de la catégorie FEER 5 qui englobe des « professions nécessitant généralement une démonstration de travail à court terme et aucune scolarité » : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>

Selon certains travailleurs et exploitants agricoles interviewés, la possibilité de reconnaître les efforts au travail par un poste de niveau supérieur et une conséquente augmentation salariale n'était pas envisageable en raison des règles régissant le PTET¹².

Travailleur : *Mais pour le statut migratoire avec lequel nous entrons, cela ne leur permet pas de payer cette bonification. (...) Parce qu'il [l'employeur] nous l'avait promis et après il n'a pas pu, parce qu'avec le contrat avec lequel nous entrons, le gouvernement ne nous permet pas d'être payés plus. (Audio 377).*

Employeur : *Parce que dans le contrat de travail, je n'ai pas le droit d'augmenter le salaire.*

Intervieweur : *Même quelqu'un qui est en charge d'une équipe? Même quelqu'un responsable de tout?*

Employeur : *il faut qu'il] soit dans un programme différent. Fait qu'au lieu d'être sur un poste d'ouvrier agricole (...) il faudrait que je le mette sur un poste... Bien t'sais, tu finis par faire les mêmes tâches, t'sais il a juste des tâches supplémentaires. Il y en a plein ici qui ont de tâches supplémentaires, t'sais. (Audio 11 403).*

Cet exploitant agricole ajoutait également que, même dans un contexte où les règles du PTET étaient plus flexibles, la reconnaissance monétaire poserait un problème d'équité entre les travailleurs : « *Puis ils vivent tous ensemble, puis je ne voudrais pas que ça offusque quelqu'un, si je donnais par exemple, un bonus d'une piastre de l'heure à [prénom] parce qu'il a des tâches de plus* ». Ainsi, seule une faible minorité d'employeurs interviewés offrait des promotions aux travailleurs étrangers temporaires (voir section 4.4 pour les pratiques de prévention).

Reconnaissance sociale

L'appréciation des efforts des travailleurs par les employeurs interviewés était sans équivoque. En entrevue, ils insistaient sur l'apport essentiel des travailleurs étrangers temporaires à leur entreprise en disant qu'

« ils [leur] permettent de survivre » (audio 10 304) et que sans eux, ils « ne réussiraient pas à avoir des fruits puis des légumes » (Audio 10 401).

Les employeurs interviewés manifestaient principalement leur gratitude par l'organisation d'activités sociales (fête d'été et de Noël, visites touristiques, souper pizza), l'octroi de certains privilèges (p. ex. véhicule pour utilisation personnelle, embauche d'un membre de la famille), et des cadeaux (boissons, produits alimentaires, hygiéniques ou vêtements, tirages de prix).

¹² Les conditions d'admission du PTET implique que chaque permis de travail et contrat qui en relève soient associés à un code de profession de la CNP. Pour changer de poste, une nouvelle demande de permis de travail doit être déposée. En ce qui concerne le salaire, un taux horaire minimum de 15,75 \$ est établi par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, mais les employeurs ont la liberté d'offrir un salaire plus élevé que celui-ci : <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/embaucher-travailleur-etranger-temporaire/embaucher-travailleur-agricole/tout-pays-maximum-24-mois/etablir-salaire>

Par ailleurs, deux employeurs ont décrit les gestes de reconnaissance sociale comme un moyen d'encourager certains comportements dans le cadre du travail :

Dans le fond quand j'ai une équipe de travail, t'sais qui atteint les objectifs, mais pas pour la performance, mais plus sur le respect des règles. T'sais admettons, la salubrité, je donne un exemple : c'est important de se laver les mains par exemple, après la pause. Si je remarque des groupes qui ne le font pas, bien je dis : « Ok, les gars, à chaque fois que je reviens dans la prochaine semaine, puis je vois qu'il y a quelqu'un qui ne se lave pas les mains, je ne fais pas tirer la carte-cadeau ». (Audio 11 403).

Le référencement. « Tu amènes ton frère l'année prochaine ». Ça, je ne fais pas ça si tu ramasses deux boîtes à l'heure quand les autres en ramassent cinq. Ok. Je vais demander à monsieur quatre boîtes à l'heure, s'il a un frère qui veut venir l'année prochaine. Mais pas si tu en fais deux. Fait que ça vient comme encourager... Mais il n'y a pas de bonus. (Audio 10 301).

De la perspective des travailleurs interviewés, la reconnaissance de leur travail par les employeurs est faible. La très forte majorité (24 sur 26) a répondu par la négative lorsqu'ils ont été interrogés sur la présence de gestes de reconnaissance de la part de l'employeur. Toutefois, quelques-uns ont nuancé en indiquant que l'employeur était une « bonne personne », les remerciait pour leur travail et leur offrait des petits extras (p. ex. beignes, tortillas, café). Comme l'exprime ce travailleur, leurs attentes de reconnaissance au travail se limitaient essentiellement au respect : « Pour moi la récompense, la meilleure récompense est qu'ils te traitent bien. Que nous nous sentons appuyés et qu'ils soient disponibles pour nous » (audio 451).

Ainsi, les entrevues avec les employeurs et les travailleurs font ressortir que le travail est reconnu davantage par des marques de reconnaissance sociale (activités, cadeaux, etc.) que par une reconnaissance organisationnelle (rémunération, sécurité d'emploi et avancement professionnel) qui améliore les conditions d'emploi des travailleurs étrangers temporaires.

4.1.4 Le risque de harcèlement en milieu de travail

Les facteurs psychosociaux auxquels sont exposés les travailleurs étrangers temporaires peuvent contribuer à l'émergence de situations de harcèlement en milieu de travail. Par exemple, un environnement de travail marqué par une charge élevée et des relations hiérarchiques peut mener à des abus de pouvoir qui portent atteinte à la dignité des employés (37). Un peu plus du quart des travailleurs interviewés (n = 7) ont explicitement rapporté avoir été victimes de harcèlement de la part de l'employeur et/ou de collègues et près de la moitié des employeurs (n = 7) ont indiqué avoir dû gérer des situations de violence entre travailleurs. Au cours des entrevues, les différents groupes de participants ont référé à des expériences de racisme, de violence verbale, de harcèlement sexuel et d'altercations physiques.

Par exemple, une travailleuse racontait avoir été l'objet de propos menaçants et à connotation sexuelle de la part du superviseur et des collègues masculins. Elle décrivait ainsi le harcèlement psychologique et sexuel dont elle était victime :

Tu ne peux pas faire bien, tu ne peux pas grandir, tu ne peux pas faire ton travail un peu mieux parce qu'ils t'écrasent, ils inventent, ils t'humilient, ils t'harcèlent. En effet, j'ai reçu le [date] une photographie de... comment je te dirais... avec le membre reproducteur masculin avec un message très laid. (Audio 399).

De manière similaire, pour un autre travailleur, ses contrats de travail au Québec se sont aussi avérés de mauvaises expériences. Dans la ferme maraîchère où il a d'abord travaillé, il racontait avoir subi du harcèlement de la part des travailleurs avec plus d'ancienneté : « *Ils me discriminaient beaucoup (...) ils se moquaient de nous [les nouveaux employés], ils nous laissent les pires travaux* » (audio 304). Ce travailleur n'a pas pu performer dans ce contexte et n'a pas été rappelé pour la saison suivante. Il a trouvé un emploi dans une autre ferme québécoise où il a été, une seconde fois, victime de harcèlement psychologique. Après un accident de travail, il expliquait que le patron avait changé d'attitude, il était devenu plus exigeant, l'accusait de tous les maux et le qualifiait de « stupide ». Au moment de l'entrevue, ce travailleur indiquait toujours subir de la violence et exprimait de la détresse :

D'un point de vue émotionnel, oui ça m'affecte beaucoup, parce que je me sens triste, je ne peux pas partir d'ici, je suis avec un contrat. Je dois les voir fâchés. Alors, on se sent mal, parce qu'on dépend d'eux. Au [pays d'origine], si quelqu'un me maltraite, j'abandonne mon travail et je m'en cherche un autre. (Audio 304).

Les expériences des deux travailleurs précédents ne sont pas des cas isolés. Selon les représentants d'organismes rencontrés, les actes de harcèlement subis par les travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire seraient fréquents et concerneraient tout autant les rapports employeurs-employés que les rapports entre travailleurs. Un des représentants d'organisme mentionnait avoir déposé plusieurs plaintes à la Commission des normes de l'équité, la santé et la sécurité du travail (CNESST) pour des cas allégués de harcèlement psychologique et/ou sexuel et de voies de fait à l'encontre de travailleurs étrangers temporaires. Dans son rapport annuel de 2023, l'organisme RATTMAQ déclarait avoir effectué 152 demandes de permis ouvert pour travailleurs vulnérables victimes de violence au travail (38)¹³.

Les entrevues ont permis d'identifier certains facteurs pouvant augmenter les risques de harcèlement en milieu de travail. Premièrement, la pression à la performance élevée, dans un contexte d'insécurité d'emploi, favorise la compétition et la rivalité entre collègues où chacun tente de protéger son emploi au sein de l'entreprise. Un employeur racontait, par exemple, que les travailleurs étrangers temporaires étaient très protectionnistes de leur emploi et voyaient d'un mauvais œil l'arrivée de nouveaux employés :

Ils ont peur, quand ils voient arriver des gens qui parlent français, de la [pays y], [pays z] ou quoique ce soit, puis ils sont toujours sur le frein, parce qu'ils ont peur de perdre leur emploi.

¹³ Le permis ouvert pour travailleurs vulnérables est délivré à un travailleur étranger temporaire détenant un permis de travail valide et qui a su démontrer qu'il était victime de violence de nature physique, psychologique, sexuelle ou financière dans le cadre de son emploi au Canada. Pour plus d'informations : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/travailleurs-vulnerables.html>

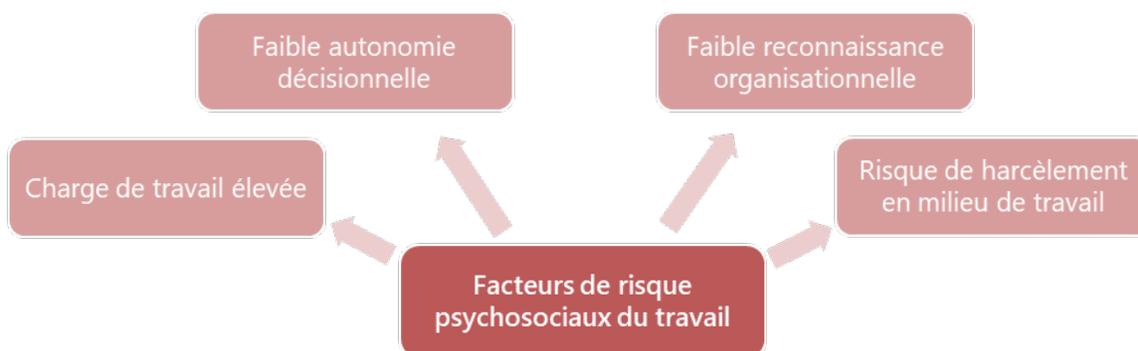
Parce qu'ils savent qu'eux, ils ont un coup d'avance au niveau de la langue, fait que des fois, ça fait en sorte qu'il y a une forme de... Je ne peux pas dire racisme là, mais une forme quand même d'intimidation qui peut se passer ou de... Des fois, ce qu'ils vont faire, c'est qu'ils vont complètement ignorer l'autre personne, fait que là, nous il faut qu'on s'en mêle. (Audio 10303).

Deuxièmement, les rapports de travail hiérarchiques peuvent mener les personnes en situation d'autorité à poser, consciemment ou non, des gestes de violence à l'égard des travailleurs. Trois représentants d'organisme ont, par exemple fait référence à des cas de discipline excessive, d'intimidation, et de discrimination de la part de travailleurs étrangers temporaires désignés comme chefs d'équipe. L'un d'eux a mentionné que parfois, les chefs d'équipe agissaient comme des « petits dictateurs » dans les milieux de travail (audio 209). Une représentante d'organisme d'appui aux employeurs expliquait aussi qu'il fallait accompagner et sensibiliser les exploitants agricoles aux bonnes pratiques de gestion de personnel :

Mais l'agriculture, je vais répéter encore, mais t'sais... Ce n'est pas parce que j'essaie de protéger les employeurs, zéro! Il y en a qui ne sont pas fins, puis je leur dis. Puis je n'ai aucun problème là-dedans. Sauf que je pense que t'sais c'est vraiment eux autres aussi, c'est un apprentissage. Pour ma part, quand je passe, dans les fermes, que t'sais je vois tout de suite la façon de parler de l'employeur. Je suis rendue bonne pour les détecter vite. Assurément, je leur fais un petit 101, harcèlement psychologique. Comment on ne parle pas aux travailleurs. (...) Il faut que tu apprennes que maintenant au Québec, c'est super important, que tu ne peux pas y aller à coup de [série de jurons] tu ne peux pas faire ça! (Audio 224).

En somme, les données des entrevues font ressortir quatre principaux facteurs de risque psychosociaux du travail qui sont susceptibles d'affecter la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires. Ces facteurs sont la charge de travail élevée, la faible autonomie décisionnelle, la faible reconnaissance organisationnelle ainsi que le risque de subir du harcèlement en milieu de travail.

Figure 4 Principaux facteurs de risque psychosociaux du travail rapportés par les participants interviewés



4.2 Facteurs de risque environnementaux, ergonomiques et chimiques

La nature du travail réalisé par les travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire présente certains facteurs de risque à la santé physique qui sont en outre exacerbés par les facteurs psychosociaux du travail discutés précédemment. Cette section décrit ces facteurs de risque en insistant plus particulièrement sur l'exposition thermique, l'ergonomie du travail, et l'exposition à des agents chimiques et biologiques. Ensuite, elle répertorie les principales lésions professionnelles identifiées par l'entremise de la collecte de données et relate quelques expériences de travailleurs qui ont subi un accident de travail ou ont souffert d'une maladie professionnelle en lien avec leur emploi au Québec.

4.2.1 Facteurs de risque environnementaux

La majorité des travailleurs sondés et interviewés dans cette étude occupaient un emploi dans la production maraîchère et effectuaient des tâches qui impliquent de travailler à l'extérieur ou dans des serres. Les travailleurs étrangers temporaires dans ce secteur d'activité économique représentent donc un groupe de travailleurs particulièrement exposés aux aléas météorologiques qui caractérisent le climat québécois. De plus, l'agriculture constitue l'un des principaux secteurs d'activités touchés par les effets des changements climatiques sur le travail, notamment en raison de l'augmentation de la fréquence et de l'intensité des vagues de chaleur et des événements météorologiques extrêmes (39).

Exposition à la chaleur et aux rayons ultraviolets

L'exposition à la chaleur constitue un risque important à la santé pour les travailleurs effectuant le travail au champ ou dans les serres (40). Comme l'illustre le tableau 7 ci-dessous, deux tiers des travailleurs sondés (n = 391, 68 %) ont rapporté qu'ils travaillaient plus de trois heures par jour au soleil¹⁴ (exposition aux rayons ultraviolets). De plus, 7 % des travailleurs sondés ont subi un coup de soleil au travail (tableau 8).

Tableau 7 Nombre d'heures de travail au soleil des travailleurs

	n (%)
Moins de 1 heure	111 (19,3)
Entre 1 et 3 heures	74 (12,8)
Plus de 3 heures	391 (67,9)
Total	576 (100)

¹⁴ Cette question, traduite d'un outil, demandait aux travailleurs d'estimer le nombre d'heures qu'ils travaillaient sous le soleil. Cette question et les choix de réponses ont été repris du questionnaire d'auto-évaluation à l'exposition solaire par *Sun Safety at Work*, un regroupement de chercheurs canadiens qui ont élaboré des programmes de prévention contre l'exposition solaire : https://sunsafetyatwork.ca/sites/default/files/ssawc_personal_risk_assessment_sun_and_skin_cancer-june2019.pdf

Tableau 8 Répartition des coups de soleil subis par les travailleurs

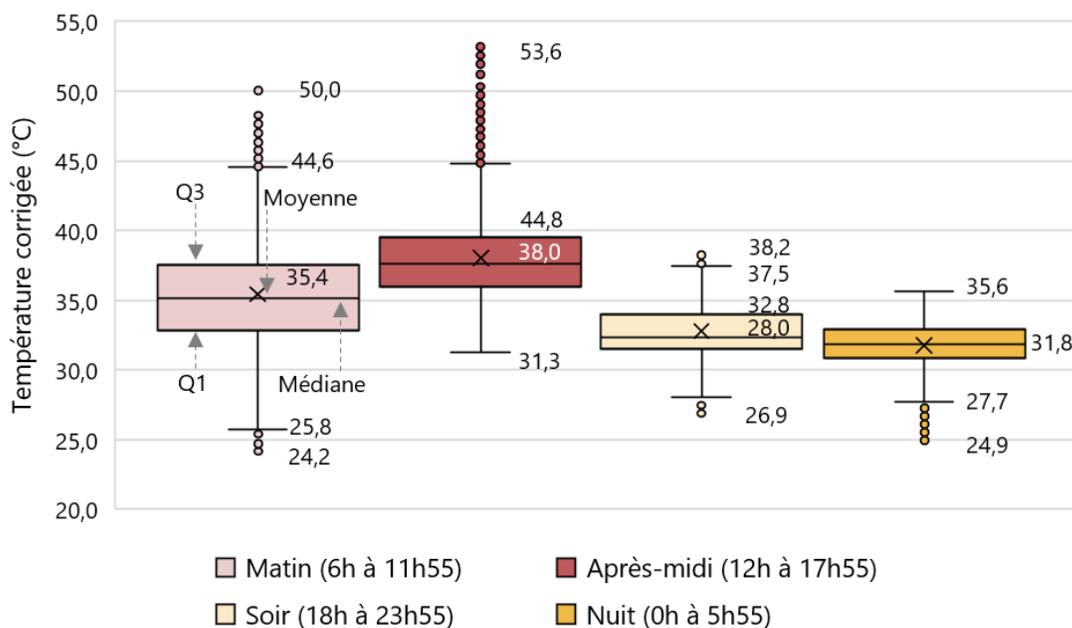
	n (%)
Oui	42 (6,9)
Non	565 (93,1)
Total	607 (100)

En ce qui concerne les conditions environnementales mesurées dans les serres, trois appareils HOBO installés dans ce type d'installation ont enregistré des températures et un taux d'humidité relative élevés¹⁵ (annexe 3, tableaux 53 et 54). La CNESST offre un outil pour calculer la température de l'air corrigée qui tient compte des valeurs d'humidité relative sur la température mesurée¹⁶. Comme présenté dans la figure 5, en moyenne, la température de l'air corrigée était respectivement de 35,4 °C et 38,0 °C, pour la période du matin et de l'après-midi. Selon l'outil de la CNESST, pour un travail exigeant un effort moyen (p. ex. se déplacer en faisant des efforts de poussée et de levée), ces températures sont associées à un niveau de risque moyen. Les valeurs maximales de température de l'air corrigée s'élevaient respectivement à 50,0 °C et 53,6 °C, pour la période du matin (6 h à 11 h 55) et de l'après-midi (12 h à 17 h 55). Ces températures sont considérées comme présentant un niveau de risque très élevé par la CNESST. Ces données démontrent qu'il y a une grande variabilité entre les températures mesurées et que les valeurs maximales atteintes sont très élevées.

¹⁵ Trois appareils dans les serres ont capté 20 923 mesures de température et d'humidité relative sur une période de 30 jours d'une même exploitation agricole.

¹⁶ La température de l'air corrigée a été calculée en appliquant un ajustement selon les valeurs d'humidité relative sur la température mesurée au cours d'une période de 30 jours. Pour plus d'informations sur l'outil de calcul utilisé : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/travailler-a-la-chaaleur.pdf>

Figure 5 Température de l'air corrigée en serres selon la période de la journée



La moyenne est illustrée par un X dans la boîte à moustache, alors que la médiane, par la ligne horizontale dans la boîte. Les côtés bas et haut du rectangle présentent le premier et troisième quartile, respectivement; la longueur de la boîte est la différence entre ces deux quartiles et se nomme intervalle interquartile (IQR). Les moustaches présentent la variation attendue des données et étendent 1,5 fois l'IQR du haut et du bas de la boîte.

En entrevue, un employeur d'une entreprise serricole expliquait ainsi ses préoccupations par rapport à la température et l'humidité dans les serres :

C'est l'humidité à l'intérieur des serres. (...) Il y a des ventilateurs ici. Mais dans le complexe sud, ce n'est pas assez. On doit prendre beaucoup de pauses chaleur, puis on doit arrêter plusieurs fois pendant la journée. Donc, on essaie de faire des choses pour améliorer ça, pour faire la journée plus courte. On essaie de rentrer plus tôt, puis terminer vers 14 h, puis de prendre différentes pauses chaleur, on donne beaucoup de liquide. (...) Puis on voit qu'ils sont tout mouillés, on rentre [dans la serre] et c'est terrible. (...) Cette année, à cause de la chaleur, on a dû amener un travailleur à la maison puis lui faire prendre une douche. (Audio 11 501).

L'analyse réalisée montre que les facteurs de protection des risques liés aux contraintes thermiques, tels qu'avoir accès à des espaces climatisés ou ombragés et s'hydrater adéquatement, ne sont pas systématiquement déployés dans les milieux de travail étudiés. Par exemple, deux travailleurs sondés sur cinq ont rapporté qu'ils ne pouvaient pas prendre leur pause à l'ombre (n = 252, 39 %; tableau 9) et un travailleur sur cinq a indiqué qu'il n'avait jamais ou peu le temps de boire de l'eau au travail (n = 146, 22 %; tableau 10). De plus, parmi les lieux de travail visités par l'équipe projet, la moitié n'offrait pas de structures d'ombrage portatives ou permanentes (n = 8) ou d'aires de repos climatisées (n = 7) (annexe 3, tableaux 51 et 52).

Tableau 9 Possibilité de prendre la pause à l'ombre

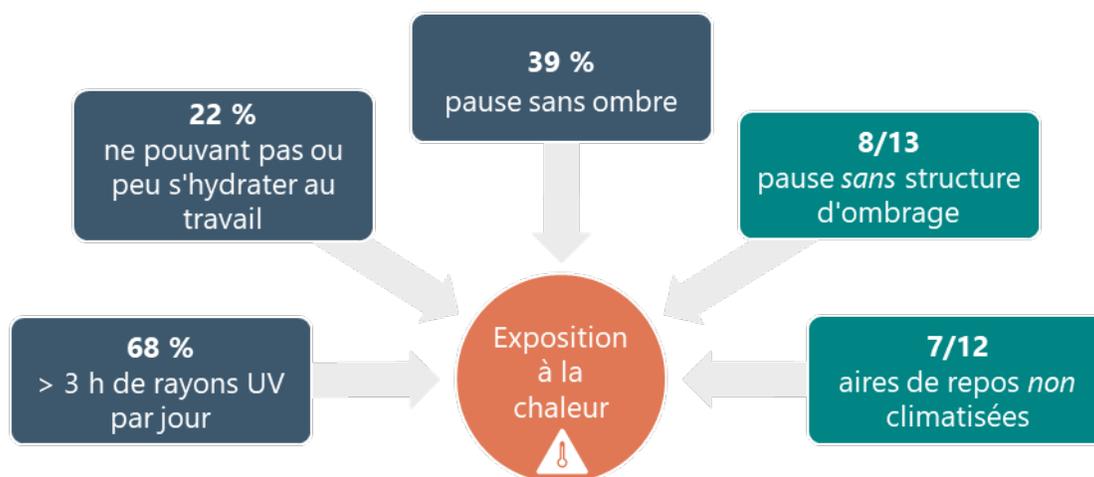
	n (%)
Jamais	59 (9,2)
De temps en temps	193 (30,2)
Souvent	102 (16,0)
Tout le temps	285 (44,6)
Total	639 (100)

Tableau 10 Possibilité de boire de l'eau au travail

	n (%)
Jamais	5 (0,8)
De temps en temps	141 (21,5)
Souvent	197 (30,0)
Tout le temps	314 (47,8)
Total	657 (100)

La figure 6 ci-dessous résume les principaux facteurs de risque liés à la chaleur identifiés à partir des résultats des questionnaires et de l'observation des milieux de travail.

Figure 6 Principaux facteurs de risque liés à la chaleur rapportés par les travailleurs sondés et observés dans les milieux de travail



Les cases à gauche, en bleu marine, présentent les données des questionnaires travailleurs. Les cases à droite, en bleu vert, présentent les données des observations des milieux de travail.

En sus de ces facteurs, il faut également considérer la faible propension des travailleurs à informer l'employeur lorsqu'ils jugent la température trop élevée. Certains employeurs ont mentionné en entrevue s'attendre à ce que les travailleurs les avisent si la température extérieure ou du milieu de travail ne permettait pas d'effectuer leurs tâches de façon sécuritaire :

Fait que t'sais en général on va voir ce qu'on nous dit, parce que l'avant-midi c'est tout le temps... En général, il n'y a pas de problématique, fait qu'on va voir le midi quand il fait bien chaud « Comment vous vous sentez? Est-ce qu'il fait trop chaud? ». Fait que c'est pas mal eux, notre indicateur aussi. (Audio 11 601).

Or, comme l'illustrent les propos d'un travailleur ci-dessous, certains peuvent subir la chaleur au point de compromettre leur santé :

Un jour qu'on était dans le champ, ouf, je te dis que c'était très difficile, la température très très chaude. Et bon, nous comme on veut être guerriers, on endure. Des fois des collègues se sentent faibles ou ont un malaise. Un a dû partir pour la maison parce qu'il n'endurait plus. C'était terrible. (Audio 668).

Autres conditions météorologiques

Les données collectées à partir des entrevues ont aussi permis d'identifier certains enjeux associés à l'exposition au froid et aux intempéries (p. ex. orages) comme d'autres facteurs de risque à la santé physique liés aux conditions météorologiques. Dans le secteur maraîcher, certaines cultures débutent tôt au printemps et terminent tard à l'automne. Les travailleurs peuvent donc être appelés à travailler sous de basses températures et manipuler un sol et des végétaux gelés ou trempés. Au total, cinq travailleurs ont soulevé en entrevue avoir été préoccupés par l'exposition au froid. Par exemple, un travailleur raconte ci-dessous qu'il n'était pas préparé aux conditions hivernales :

Je ne suis pas venu bien préparé pour ce qui est de la neige. Je ne savais pas vers quoi j'allais. (...) C'était difficile m'adapter parce que je suis venu au mois d'avril quand tout dégelait et je n'avais pas des chaussures adéquates. Après le patron s'en est rendu compte et il m'a acheté des bottes pour la neige. (...) Très froid aux pieds, parce que je travaillais avec des tennis et la vérité c'est que mes pieds s'imbibaient d'eau comme nous travaillions dehors. (Audio 374).

D'autres travailleurs ont indiqué éprouver de l'inconfort lorsqu'ils récoltaient les fruits dans le champ gelé ou craindre de tomber au sol en raison de la glace présente à certains endroits.

Quelques employeurs ont également fait référence aux dangers potentiels liés aux orages pour les employés travaillant au champ. Ils ont indiqué qu'en cas d'orages, les directives sont strictes et les travailleurs sont systématiquement évacués du champ. Toutefois l'un d'eux a expliqué que certains chefs d'équipe ne respectaient pas toujours la procédure d'évacuation des champs et qu'il fallait mieux sensibiliser les travailleurs étrangers temporaires à la dangerosité de ces

événements météorologiques. Rappelons qu'en 2021, un travailleur étranger temporaire est décédé après avoir été foudroyé alors qu'il récoltait des légumes dans une ferme du Québec¹⁷.

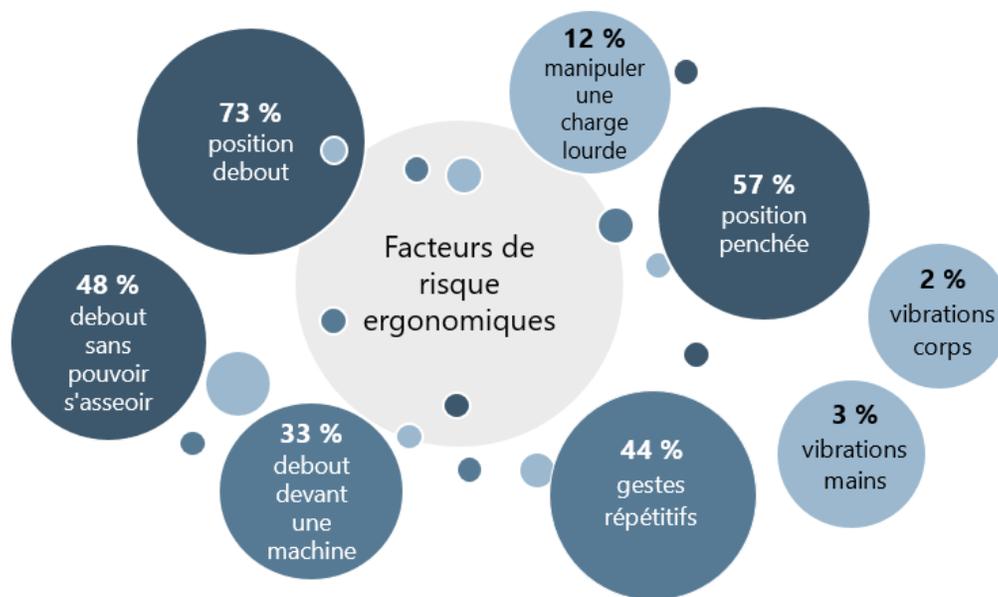
4.2.2 Facteurs de risque ergonomiques

Les tâches attribuées aux travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire impliquent des postures de travail contraignantes. Les données recueillies par le questionnaire suggèrent qu'une proportion importante de travailleurs maintiennent la même position de façon prolongée¹⁸. Par exemple, près des trois quarts des travailleurs sondés ont indiqué qu'ils travaillaient en position debout de façon prolongée (n = 461, 73 %; annexe 3, tableau 43) et plus de la moitié des travailleurs, qu'ils effectuaient des tâches en position penchée ou accroupie de façon prolongée (n = 365, 57 %; annexe 3, tableau 46). Les mouvements associés à ces postures sont également exigeants. Près de la moitié des travailleurs (n = 277, 44 %) ont répondu qu'ils effectuaient, « souvent » ou « tout le temps », des gestes répétitifs (annexe 3, tableau 47) et un travailleur sur dix qu'ils marchaient, « souvent » ou « tout le temps », en portant une charge lourde de 10 kg ou plus (annexe 3, tableau 48). Parmi les facteurs de risque ergonomiques investigués dans la présente étude, seules les vibrations causées par la machinerie et les outils à mains constituent des contraintes auxquelles peu de travailleurs sondés étaient exposés (annexe 3, tableaux 49 et 50). La figure 7 ci-dessous résume les principaux résultats du questionnaire concernant les facteurs de risque ergonomiques associés aux tâches effectuées par les travailleurs étrangers temporaires.

¹⁷ Pour plus de détails concernant ce cas particulier : <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/travailleur-agricole-pour-la-ferme-n-et-l-st-denis-senc-frappe-par-la-foudre-dans-un-champ-a-oka-la-cnesst-devoile-les-conclusions-de-son-enquete-37876>

¹⁸ Les trois quarts du temps ou tout le temps.

Figure 7 Principaux acteurs de risque ergonomiques rapportés par les travailleurs sondés



Les proportions comptabilisent les réponses « souvent » et « tout le temps » pour les questions portant sur les vibrations provenant des outils à mains ou des grosses machines, la manipulation d'une charge lourde et les gestes répétitifs. Pour la position debout, les réponses « les trois quarts du temps » et « tout le temps » sont comptabilisées, ce qui indique une position statique de façon prolongée.

Les participants interviewés ont aussi référé aux facteurs de risque de nature ergonomique. Parmi les employeurs, neuf ont affirmé que la posture de travail demandée était contraignante. Par exemple, lorsqu'interrogé sur les principaux risques en santé et sécurité au travail, un employeur a répondu ceci :

Bien ergonomique, c'est sûr! C'est sûr! Couper du cèleri à longueur de journée dans le champ, le dos courbé. Aïe! Je le fais 10 minutes, puis j'ai le dos fini! Comment ils font pour faire toujours ça. Ça n'a pas de sens! (Audio 11 403).

Cet employeur a expliqué essayer d'agir sur les contraintes ergonomiques en privilégiant la rotation des tâches lorsque possible (voir section 4.4 pour plus de détails sur les pratiques de prévention).

Les entrevues avec les travailleurs suggèrent que, s'ils acceptaient d'effectuer un travail comprenant des contraintes ergonomiques importantes, ils n'en sont pas moins préoccupés. Parmi les 26 travailleurs rencontrés en entrevue, 16 d'entre eux ont décrit la posture (debout, penché, à genoux) ou la manipulation de charges lourdes comme un facteur de risque important de leur travail. Les travailleurs œuvrant dans une ferme maraîchère sont ceux qui étaient les plus préoccupés par la posture de travail :

Quand on va au travail, au champ, on désherbe, désherbe, qu'on appelle, et amasser les pierres. C'est plus difficile parce que tu dois être mobile, tu es seulement penché, penché et tu fais de l'exercice, se pencher, se lever, se pencher, se lever, et amasser des pierres toute la journée. C'est fatigant et bon, c'est un peu plus difficile, on le voit difficile. (...) C'est ça qui t'épuise, te fatigue. (Audio 668).

Un autre travailleur maraîcher anticipait que sa posture de travail aurait des répercussions sur sa santé à long terme : « *Maintenant, on ne voit pas la douleur, mais je pense qu'à travers le temps et l'âge, peu à peu c'est ce qui va en résulter, en raison de la position qu'on fait* » (audio 432).

Dans le secteur de l'élevage animal, les contraintes ergonomiques étaient davantage attribuées à la manipulation de charges lourdes. Par exemple, un travailleur dans une ferme porcine racontait devoir déplacer lui-même les animaux blessés ou morts sans lève-charge :

Des fois, il y a des morts et je dois les sortir de là (...) Une fois, j'ai dû en sortir six, comme de 100 à 125 [kg] et j'ai dû les sortir comme ça en les tirant. Les sortir de la grange et après dans un récipient qu'ils laissent là. Des fois il n'y a pas de tracteur, ah! ... je te dis que des fois, il faut les couper et les tirer en morceaux parce qu'il n'y a pas d'autre option. Parce que comme ça en levant, on ne peut pas lever ce poids. (Audio 311).

Dans l'industrie laitière, certains travailleurs ont identifié les ballots de foin comme une charge très lourde qu'ils doivent lever quotidiennement : « *elles sont bien pesantes et on doit les donner aux vaches chaque jour. Quand j'étais seul, ça me demandait beaucoup* » (audio 429).

4.2.3 Facteurs de risque biologique et chimique

Dans l'étude transversale par questionnaire, l'équipe a demandé aux participants s'ils travaillaient dans un environnement poussiéreux ou manipulaient des produits chimiques. Un travailleur sur cinq (n = 113, 18 %) a rapporté que la poussière au travail était gênante (tableau 11). Un travailleur sur dix a rapporté qu'il avait manipulé des produits chimiques tels que des pesticides, herbicides et désinfectants (n = 80, 12 %) (tableau 12).

Tableau 11 Nombre de travailleurs ayant travaillé dans un lieu où la poussière était gênante

	n (%)
Oui	113 (17,6)
Non	531 (82,5)
Total	644 (100,0)
Manquant	41

Tableau 12 Nombre de travailleurs ayant manipulé des produits chimiques

	n (%)
Oui	80 (12,0)
Non	585 (88,0)
Total	665 (100,0)
Manquant	20

Dans les entrevues, un seul participant a mentionné travailler dans un environnement où la poussière était gênante et deux participants ont affirmé devoir manipuler des pesticides ou fongicides dans le cadre de leur travail. Selon les employeurs interviewés, la manipulation des produits chimiques est extrêmement contrôlée. Dans quelques fermes (n = 5), l'épandage des pesticides est une responsabilité qui incombe exclusivement aux employeurs. Dans d'autres entreprises (n = 7), un ou quelques travailleurs étrangers temporaires se voient confier cette tâche et reçoivent une formation ainsi que l'équipement de protection nécessaire¹⁹. Si les entrevues suggèrent que peu de travailleurs manipulent des produits chimiques, quelques employeurs reconnaissent toutefois que ceux-ci étaient indirectement exposés à certaines substances potentiellement délétères. L'ampleur de ces expositions n'a toutefois pas pu être documentée. Lorsqu'interrogé à ce sujet, l'un d'eux a répondu :

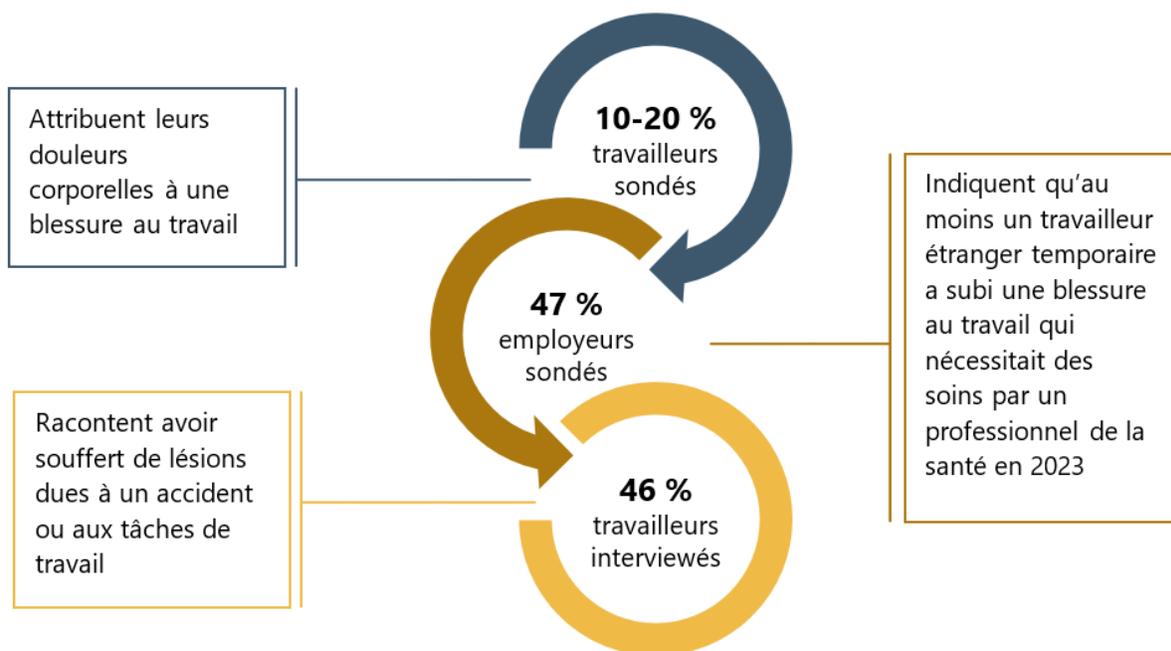
Bien je ne peux pas dire non, il faut que je dise oui. Mais c'est dans le respect de ce que le gouvernement fédéral, c'est le fédéral les pesticides, t'sais les délais de rentrée au champ de récolte dont on parlait tantôt, bien c'est dans ce respect-là. Est-ce qu'ils sont exposés? La réponse va être oui, parce qu'il reste toujours des particules par millions présentes. Mais c'est dans les normes légales. (Audio 10 301).

¹⁹ En vertu du Règlement sur les permis et les certificats pour la vente et l'utilisation des pesticides : un certificat de catégorie E « Certificat d'agriculteur pour l'application des pesticides » est requis pour l'application de pesticides ou pour désigner un employé d'effectuer l'application.

4.3 Lésions professionnelles autorapportées

Les facteurs de risque psychosociaux, environnementaux, ergonomiques et chimiques, auxquels peuvent être exposés les travailleurs étrangers temporaires dans le cadre de leur emploi, augmentent la probabilité de lésions professionnelles. Comme le montre la figure 8 ci-dessous, les données recueillies dans le cadre de cette étude révèlent un nombre relativement élevé d'accidents et de maladies attribués au travail.

Figure 8 Lésions professionnelles autorapportées par les participants



Le bleu marine indique que l'information provient des questionnaires. Les teintes d'ocre indiquent que l'information provient des entrevues.

Dans le questionnaire, un travailleur sondé sur cinq a rapporté qu'il éprouvait des maux de dos ($n = 136$, 21 %) durant leur mois d'arrivée au Québec (annexe 2, tableau 40). Lorsqu'interrogés sur la source de leurs douleurs corporelles, entre 10 à 20 % des travailleurs ont attribué celles-ci au travail : 12 % pour le cou, 13 % pour le dos, 15 % pour les membres supérieurs, et 19 % pour les membres inférieurs (tableau 13).

Tableau 13 Nombre de travailleurs avec des douleurs qu'ils attribuent au travail selon la région corporelle

	Oui ¹	Non	Total
	n (%)	n (%)	
Cou	18 (11,8)	135 (88,2)	153
Dos	27 (12,5)	189 (87,5)	216
Membres supérieurs	24 (14,6)	140 (85,4)	164
Membres inférieurs	36 (18,6)	158 (81,4)	194

¹ Les travailleurs ayant répondu « de temps en temps », « souvent » et « tout le temps » pouvaient indiquer s'ils attribuent la douleur au travail.

En ce qui concerne les quinze employeurs ayant répondu au questionnaire, sept d'entre eux ont rapporté qu'au moins un travailleur étranger temporaire avait subi une blessure au travail pour laquelle il a dû se faire soigner par un professionnel de la santé et quatre ont répondu qu'au moins un travailleur étranger temporaire avait dû s'absenter au moins une demi-journée à cause d'une blessure au travail.

Les entrevues ont, quant à elles, permis de documenter l'expérience de 12 travailleurs ayant subi une ou plusieurs lésions professionnelles. Au total, ce sont vingt et un cas de lésions attribuées au travail qui ont été mentionnés par ces douze travailleurs. Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont les lésions les plus fréquemment rapportées, suivies de blessures causées par un animal (vache ou porc) ou un objet (machinerie ou équipement).

Sur ces 21 cas, la moitié (n = 10) a fait l'objet d'une consultation médicale et le tiers (n = 7) ont entraîné un arrêt de travail de quelques semaines. Les raisons évoquées par les travailleurs pour ne pas consulter de professionnel de la santé étaient principalement la préoccupation de ne pas recevoir de salaire, la difficulté d'accès aux soins de santé, ou la crainte de ne pas être rappelé pour un contrat suivant. Par exemple, un travailleur a répondu ceci à la question s'il avait déjà travaillé en étant blessé ou malade :

Bien oui, des fois, tu dois parce que peu importe comme tu es, seulement que si tu restes [à la maison] un, ils ne te paient pas, l'employeur te dit que non. Si tu restes, tu peux rester, mais il n'y a pas de paie, même si tu es malade. Et de même, ce qu'on a parlé avant, que si tu as besoin d'être vu par un médecin, c'est très difficile. (Audio 668).

Un autre travailleur souffrant de maux de dos qui l'empêchaient parfois de se lever racontait lui aussi avoir continué à travailler malgré la douleur pour préserver son emploi :

Bien oui, tu vois, j'ai eu à travailler parce que si on manque le travail, bien, ils nous mettent une absence même si tu exprimes que tu ne vas pas bien. Alors, avec un, deux, trois notes d'absence, ils te disent « bon si tu continues comme ça, l'autre saison, tu ne viendras pas ». Et on se met à penser que si je manque, peut-être que je ne reviendrai pas. (Audio 431).

Parmi les 12 travailleurs ayant souffert de blessures, une personne a indiqué être retournée dans son pays d'origine, car l'employeur ne voulait pas la réaffecter à des tâches légères et qu'elle se retrouvait sans revenu au Québec. Deux travailleurs souffrant d'un TMS n'ont pas été rappelés par leur précédent employeur en raison, selon eux, de leur condition physique. Un autre travailleur s'est vu refuser l'accès à un médecin par son superviseur, car la blessure, qui ne saignait pas, était jugée mineure. Les enjeux relatifs à l'accès aux services de santé seront abordés plus en détail dans la section 6.

4.4 Les pratiques de prévention dans les milieux de travail

L'étude a également permis d'identifier plusieurs pratiques de prévention mises en place par les employeurs visant à prévenir ou atténuer les facteurs de risque psychosociaux du travail et celles visant la diminution des facteurs de risque environnementaux, ergonomiques et chimiques.

4.4.1 Réduction des facteurs de risque psychosociaux du travail

Atténuation de la charge de travail et de l'insécurité d'emploi

La section 4.1.1 a fait ressortir la charge intensive de travail rapportée par les travailleurs interviewés, qui se caractérise notamment par un nombre élevé d'heures travaillées ainsi qu'une pression à la productivité. Quelques entreprises ont mis en place des mesures pour atténuer cette charge de travail en n'autorisant pas des journées de plus de 12 heures ou en intervenant si le seuil maximal hebdomadaire de 75 heures était atteint. Un autre employeur expliquait plutôt ne pas imposer un niveau de productivité aux travailleurs :

On ne donne pas d'objectif sur le rendement aux gars. On préfère que tout le monde fasse une bonne tâche, de qualité au lieu d'y aller avec la vitesse. (...) C'est là qu'on va... qu'on traite tous les employés, honnêtement. T'sais on ne met pas d'objectif : « Aïe! Aujourd'hui, ça prend tant de palettes ». (Audio 11 403).

Trois employeurs interviewés offraient des conditions d'emploi visant à réduire l'insécurité des travailleurs par rapport au nombre d'heures rémunérées et à la durée du contrat. Par exemple, deux entreprises s'engageaient à offrir un nombre minimal (40) ou moyen (55) d'heures par semaine. Cette mesure vise à protéger le travail de la variabilité de la production et ainsi garantir aux travailleurs une certaine prévisibilité de rémunération. Enfin, une entreprise serricole optait pour des contrats de deux ans et offrait deux à quatre semaines de vacances rémunérées à la mi-contrat. La perspective d'un contrat plus long peut contribuer à réduire l'incertitude des travailleurs quant au maintien de l'emploi au Québec et renforcer le sentiment d'appartenance des travailleurs à l'entreprise. Cette mesure n'est toutefois applicable que dans les entreprises dont les activités de production sont annuelles, telles que les serres, l'élevage animal et les usines de transformation alimentaire.

Soutien aux employés

Les employeurs ont insisté dans les entrevues sur l'importance du soutien qu'ils offrent aux travailleurs étrangers temporaires, un soutien qui dépasse d'ailleurs le cadre du travail. Dans certaines entreprises, les employeurs avaient mis en place un service d'accompagnement spécifique pour les travailleurs étrangers temporaires. Dans quatre entreprises, ce service comprenait des agents de ressources humaines maîtrisant l'espagnol et joignables facilement par téléphone ou les réseaux sociaux (WhatsApp, Messenger). Une de ces agentes expliquait son rôle :

Quand ils sont là, ils m'appellent tout le temps, ils m'écrivent tout le temps. On a créé un lien très fort. Moi, je suis ici, je ne peux pas... C'est un peu difficile à expliquer parce qu'ils me voient comme leur mère, leur sœur, leur amie. Je suis partout avec eux. C'est moi qui s'occupe d'eux, de tous les dossiers, de toutes les problématiques qu'ils ont ici. S'ils ont besoin de traduction, je m'occupe de tout, de A à Z (...) C'est moi qui s'occupe de parler s'ils ont un problème personnel, c'est moi qui s'occupe du médecin, c'est moi qui s'occupe du logement, c'est moi qui s'occupe d'aller à la pharmacie avec eux, d'aller chez... Je m'occupe de tout ce qui a rapport avec les travailleurs étrangers. (Audio 11501).

Un tel service permet aux travailleurs de poser leurs questions et d'exprimer leurs préoccupations dans une langue qu'ils maîtrisent. Cependant, comme le soulignait un représentant d'un organisme, ce type d'accompagnement est surtout possible dans les exploitations agricoles embauchant un nombre élevé de travailleurs. Dans les fermes de plus petite taille ou avec un nombre plus restreint d'employés, il n'y a pas nécessairement de ressources humaines dédiées aux travailleurs étrangers temporaires, mais selon un représentant, les employeurs « *sont parfois très engagés auprès d'eux, qui apprennent l'espagnol pour pouvoir communiquer avec eux, qui les reprennent chaque année* » (audio 206).

L'apprentissage du français est une autre mesure qu'adoptent les employeurs pour soutenir les travailleurs étrangers temporaires dans l'exercice de leur emploi au Québec. Parmi les employeurs interviewés, sept ont indiqué offrir des cours de francisation et rémunérer les heures d'apprentissage. La barrière linguistique a été relevée comme une difficulté par plusieurs travailleurs étrangers temporaires, et comme l'exprime l'un d'eux, l'apprentissage du français est aussi un moyen de favoriser l'insertion sociale :

Pour pouvoir s'exprimer pas seulement au travail, mais aussi au moment d'aller faire des courses. (...) Il faut apprendre la langue pour apprendre de nouvelles choses, entrer en relation aussi, s'impliquer dans la société ici, et ne pas être, ne pas être exclus. (Audio 451).

Reconnaissance de l'employeur

Dans l'étude, une entreprise s'est démarquée par l'importance qu'elle accordait à la mobilité professionnelle des travailleurs étrangers temporaires. En effet, la progression des travailleurs vers des postes plus qualifiés et mieux rémunérés était valorisée malgré les contraintes institutionnelles posées par le PTET :

Puis nous, ce qu'on vise beaucoup c'est la progression. Fait que s'il y a quelqu'un qui arrive ici, les premiers postes souvent, à part les métiers spécialisés comme mécanicien, électro (...) Sinon les postes d'entrée c'est manuel. Si on voit que les gens ont du potentiel, on les forme pour obtenir un autre poste. Donc on fait une demande d'un nouveau contrat de travail. (...) Donc au début, ils arrivent au salaire minimum, mais après ça, ils sont dans la vingtaine de dollars là!
(Audio 10 303).

Cette même entreprise favorisait également l'embauche des membres de la famille des employés (p. ex. conjointe, enfants majeurs, frères) puisque cela favorisait, selon l'employeur, l'entraide et le support entre les travailleurs. Une minorité d'employeurs ont également indiqué qu'ils soulignaient l'ancienneté des employés dans leur entreprise par une reconnaissance symbolique (un cadeau, une fête) ou monétaire (revenu plus élevé).

Une autre manière, pour les employeurs, de reconnaître la contribution des travailleurs étrangers temporaires est de les accompagner dans leur processus d'immigration permanente. Au total, cinq employeurs rencontrés ont mentionné appuyer quelques travailleurs dans leur demande de résidence permanente, notamment en leur fournissant des cours de francisation et en les embauchant comme ouvriers qualifiés afin qu'ils puissent être éligibles à un programme d'immigration permanente du Québec.

4.4.2 Réduction des facteurs de risque environnementaux, ergonomiques et chimiques

Exposition à la chaleur

Un peu plus de la moitié des employeurs rencontrés (n = 8) nous ont confié en entrevue être conscients et parfois préoccupés des risques liés à la chaleur auxquels s'exposent les travailleurs étrangers temporaires. Pour diminuer ces risques, certains ont aménagé des aires de protection solaire ou ont ajusté les horaires et les tâches de travail lorsque possible.

Parmi les 15 milieux de travail visités, deux disposaient de structures d'ombrage portatives adaptées aux tâches de travail (annexe 3; tableau 51). Par exemple, des travailleurs interviewés qui œuvraient dans une entreprise de culture de fraises expliquaient récolter les fruits sous une toile portée par un tracteur qui les protège du soleil, mais aussi d'intempéries comme la pluie. D'autres lieux de travail (n = 5) fournissaient plutôt des aires de repos climatisées afin que les travailleurs puissent se rafraîchir pendant leur pause (annexe 3; tableau 52).

Tous les employeurs ayant soulevé l'enjeu de l'exposition thermique ont indiqué modifier les horaires afin de minimiser la durée d'exposition des travailleurs à la chaleur. Les journées

commencent et terminent plus tôt. Un des employeurs envoyait aussi des alertes chaleur aux travailleurs par WhatsApp par lesquelles il leur était communiqué des conseils sur l'habillement, l'hydratation, et les symptômes des coups de chaleur. Ce même employeur indiquait également offrir des tâches alternatives aux travailleurs plus âgés :

Puis aussi une chose qu'on fait parce qu'on a des gens qui sont un peu plus âgés, qui travaillent avec nous depuis plusieurs années. Donc on essaie, eux, qu'ils n'aient pas de travail par exemple à l'extérieur quand c'est très chaud. Donc, eux, ils restent à l'entrepôt, à l'emballage, mais ils ont toujours l'option s'ils veulent aller dehors puis travailler. Parce qu'il fait très chaud durant les mois de juillet, août, donc ces gens-là travaillent plus à l'intérieur par exemple. On essaie aussi d'accommoder comme ça. (Audio 11 602).

Facteurs de risque ergonomiques

Pour éviter que les travailleurs maintiennent la même posture de travail sur une durée prolongée, trois entreprises privilégiaient la rotation des tâches. Par exemple, un employeur qui était propriétaire à la fois d'une aire de culture et d'une usine expliquait en entrevue que les travailleurs étaient appelés à changer de fonction fréquemment : « *Une journée t'es à l'usine, une journée t'es dans le champ. Une journée t'es à une autre job. (Inaudible) Rotation de postes aux heures et demie, tu fais jamais quelque chose de plus qu'une heure et demie de temps.* » (audio 11402).

La rotation des employés n'est toutefois possible que dans les entreprises où la production et les infrastructures existantes impliquent une diversité de tâches. Cette mesure de prévention ne peut donc être mise en place dans tous les milieux de travail. Dans une entreprise maraîchère où les travailleurs étaient principalement affectés à la récolte de petits fruits, l'employeur recommandait plutôt aux employés une technique d'échauffement afin de bien préparer le corps au travail physique (audio 10302).

L'équipement et les outils à la disposition des travailleurs sont également des aspects à prendre en compte pour atténuer les risques ergonomiques. Un producteur racontait, par exemple, délaissé progressivement la méthode traditionnelle de récolte de fraises pour les récolteuses qui permettent aux travailleurs de varier les positions de travail et leur évitent de transporter les lourdes caisses de fruits :

Fait que ça, ça fait en sorte que tu n'as plus à te promener avec tes boîtes pleines parce que tes boîtes pleines sont devant toi. Quand tu arrives au bout du rang, bien on dépose les boîtes pleines, je reprends les boîtes vides, et on continue. Fait que ça, ça va éviter ça. Puis c'est aussi moins dur pour le dos, parce que tu peux changer... Tu n'as pas beaucoup d'options là, mais tu peux être à genoux, tu peux être assis. (Audio 10 301).

Facteurs de risque chimiques

Comme expliqué dans la section 4.2.3, une minorité de travailleurs étrangers temporaires manipulaient des produits chimiques. Cette tâche peut s'effectuer de façon sécuritaire si la personne porte un équipement de protection approprié et bénéficie d'une formation adéquate à cet égard selon l'étiquette du produit. Comme l'illustre le tableau 14 ci-dessous, parmi les

24 travailleurs ayant indiqué avoir manipulé des herbicides dans le questionnaire, 21 d'entre eux ont utilisé un équipement de protection : des gants et des lunettes (n = 21), des masques pour la protection respiratoire (n = 20) et des tabliers (n = 11). L'utilisation de ces équipements était fréquente, pour plus de la moitié du temps : 58 % pour les gants (n = 11), 83 % pour la protection respiratoire et les lunettes (n = 15) et 89 % pour le tablier (n = 8) (tableau 14). Étant donné le faible nombre de répondants, ces résultats ne peuvent pas être généralisés. Toutefois, ils illustrent que certaines entreprises rendent disponibles des équipements de protection individuelle afin que les travailleurs étrangers temporaires puissent manipuler des produits chimiques.

Tableau 14 Utilisation de l'équipement de protection individuelle et sa fréquence chez les travailleurs ayant manipulé des herbicides

	Utilisation			Fréquence		
	Oui	Non	Total	Moins de la moitié du temps	Plus de la moitié du temps	Total
	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	
Gants	21 (100,0)	0 (0)	21	8 (42,1)	11 (57,9)	19
Protection respiratoire	20 (95,2)	1 (4,8)	21	3 (16,7)	15 (83,3)	18
Lunettes	21 (100,0)	0 (0)	21	3 (16,7)	15 (83,3)	18
Tablier	11 (52,4)	10 (47,6)	21	1 (11,1)	8 (88,9)	9

Davantage d'études sont nécessaires pour documenter les facteurs de risque associés à l'exposition d'agents biologiques et chimiques. En effet, les données issues du questionnaire et des entrevues ne permettent pas de conclure à l'absence de risque puisque d'autres éléments, qui n'ont pas été évalués dans cette étude, doivent être considérés tels que le bon usage des équipements de protection, l'exposition indirecte aux agents biologiques et chimiques, etc.

5 CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

Cette partie présente les résultats concernant les conditions d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Elle décrit les caractéristiques des milieux d'hébergement, les principaux facteurs de risque identifiés pour la santé des occupants ainsi que les mesures de prévention mises en place par les employeurs. Il est important de noter qu'il n'existe pas de cadre législatif provincial pour les conditions d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Celles-ci sont régies par un guide d'inspection des logements du gouvernement fédéral qui fixe certaines balises minimales à respecter par les employeurs. Ce guide est annexé au rapport (annexe 4, tableau 67) et est utilisé à titre de point de référence pour l'analyse des conditions d'hébergement décrites ci-dessous.

5.1 Les caractéristiques des conditions d'hébergement

Cette section présente les principales caractéristiques des bâtiments, aires de sommeil, aires sanitaires et aires partagées où vivent les travailleurs étrangers temporaires. Les données présentées proviennent principalement de l'observation directe des milieux d'hébergement ainsi que du questionnaire acheminé aux travailleurs. Lorsque disponibles, certaines données pertinentes issues des entrevues ont également été rapportées en complément d'information.

5.1.1 Description des bâtiments

Types de logement et localisation

Les quinze propriétaires d'exploitations agricoles ont permis à l'équipe de projet de visiter les installations utilisées à des fins d'hébergement pour les travailleurs étrangers temporaires. Bien qu'une visite rapide de plusieurs milieux d'hébergement ait été effectuée lors de ces visites, un seul logement par exploitation agricole, choisi par l'employeur, a fait l'objet d'une observation détaillée à l'aide d'une grille d'analyse développée par l'équipe de projet (annexe 1, tableau 26). Quatre principales catégories de bâtiments résidentiels ont été identifiées : maisons de type unifamilial (plain-pied, étagée); roulottes et maisons mobiles, multilogements (regroupant plusieurs unités dans un même édifice) et bâtiments divers reconvertis en logement pour les travailleurs (intégrant des logements distincts ou des dortoirs). Le tiers des milieux d'hébergement visités ($n = 5$, 33 %) consistaient en des bâtiments non érigés sur des fondations de béton tels que des roulottes de chantier ou des maisons mobiles installées sur pilotis. Plus du quart des logements ($n = 4$, 27 %) étaient installés dans des bâtiments reconvertis, tels que d'anciens motels, restaurants, presbytères, ou hangars (tableau 15).

Tableau 15 Répartition des types de bâtiment des milieux d'hébergement visités

	n (%)
Maisons	4 (26,7)
Roulottes et maisons mobiles	5 (33,3)
Multilogements*	2 (13,3)
Bâtiments reconvertis (c.-à-d. : motel, restaurant, presbytère, hangar)	4 (26,7)
Total	15 (100,0)

* Un bâtiment multilogement comptait 14 logements et un autre, 16 logements.

En ce qui concerne la localisation de ces bâtiments, ces derniers étaient situés sur les sites de l'exploitation agricole et/ou à l'extérieur de ceux-ci. Parmi les exploitations agricoles visitées, sept hébergeaient les travailleurs uniquement sur le site de l'entreprise, quatre hors du site, et quatre autres disposaient de logements à la fois situés sur et hors site.

La proximité de certains logements avec des zones cultivées (possiblement assujetties à des épandages d'engrais et de pesticides) est un aspect important de la localisation à considérer. Les résultats d'études réalisées aux États-Unis ont d'ailleurs démontré que la proximité des lieux d'hébergement avec les zones de culture se traduisait par une plus grande exposition des occupants aux pesticides (41–43). Dans le cadre de la présente étude, deux milieux d'hébergement visités étaient localisés à moins de 30 mètres des zones de culture (annexe 4, tableau 56).

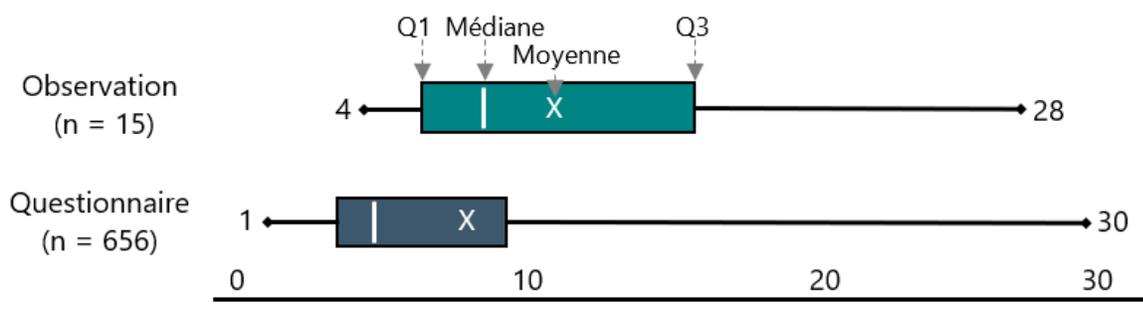
Le type d'hébergement ainsi que la localisation des bâtiments ont également été documentés par l'entremise d'entrevues. En accord avec les observations de terrain, ces derniers ont rapporté être logés dans des milieux d'hébergement variés, tels que des maisons unifamiliales, des maisons mobiles, des roulottes de chantier et un motel reconverti. Par ailleurs, quelques participants ont indiqué que leur site d'hébergement ne servait pas qu'à loger des travailleurs étrangers temporaires. Deux travailleurs partageaient la même résidence que l'employeur, l'un d'entre eux résidait chez une famille dans un village près de l'exploitation agricole opérée par l'employeur, et un autre a mentionné que le bureau administratif de l'entreprise se situait à l'intérieur de son lieu d'hébergement.

À l'instar des données issues des observations, les résultats des entrevues suggèrent que l'hébergement des travailleurs à l'extérieur du site de l'exploitation agricole est une pratique courante. En effet, plus de la moitié des travailleurs interviewés (n = 14) occupait un logement qui n'était pas situé sur le terrain de l'exploitation agricole. Divers moyens de transport étaient fournis par les employeurs pour assurer les déplacements des travailleurs entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail (p. ex. camionnette, autobus, voiture, vélo).

Nombre d'occupants par logement

Les données tirées des questionnaires complétés par les travailleurs et des grilles d'observation démontrent que le nombre d'occupants par logement varie de manière importante et que les valeurs maximales sont particulièrement élevées (figure 9). Les logements visités hébergeaient en moyenne 12 travailleurs pour atteindre un maximum de 28 travailleurs. Les résultats des questionnaires font état d'une moyenne de sept occupants par logement et un maximum de 30.

Figure 9 Nombre d'occupants par logement selon la source de données



L'observation était complétée dans 15 milieux d'hébergement. La question portant sur le nombre d'occupants par logement a été répondue par 656 travailleurs, ce qui correspond à 96 % de l'échantillon (656/685). La moyenne est illustrée par un X dans la boîte à moustaches, alors que la médiane, par la ligne horizontale dans la boîte. Le côté gauche du rectangle présente le premier quartile (Q1), et le côté droit, le troisième quartile (Q3). Les valeurs minimales et maximales sont représentées par des moustaches gauche et droite, respectivement.

Aspects de salubrité et de confort

De manière générale, l'état des milieux d'hébergement visités était convenable. En effet, pour la majorité d'entre eux, l'enveloppe extérieure et les différentes aires du bâtiment étaient considérées en bon²⁰ ou excellent²¹ état (annexe 4, tableaux 57 et 62). Selon les observations faites par l'équipe sur le terrain, le niveau de propreté et d'éclairage était satisfaisant pour la majorité des pièces visitées (entre 80 % et 100 %) et aucune trace visible de la présence de vermine n'a été aperçue lors des visites (0 %). Des traces ou des odeurs d'humidité ont toutefois été repérées dans trois logements (20 %) (annexe 4, tableau 59).

Les résultats du questionnaire acheminé aux travailleurs diffèrent légèrement des observations de l'équipe de projet. En effet, comme le résume le tableau 16 ci-dessous, des répondants ont indiqué avoir aperçu dans leur logement des coquerelles (n = 31, 5 %) ou des punaises de lit (n = 22, 3 %) ou avoir constaté des signes d'humidité excessive (n = 20, 3 %). Un travailleur sur 10 a rapporté avoir vu des traces de moisissure (n = 76, 12 %) et des taches d'eau (n = 55, 8 %) sur les murs ou le plafond.

²⁰ L'état général était bon lorsqu'il était jugé en parfait état utilisation avec légère trace usure.

²¹ L'état général était excellent lorsque jugé en parfaite condition ou comparable à l'état original.

Tableau 16 Présence d'indicateurs d'humidité et de salubrité selon les travailleurs sondés par questionnaire

	Oui n (%)	Non n (%)
Indicateurs d'humidité potentielle		
Traces de moisissure sur les murs ou le plafond	76 (11,7)	576 (88,3)
Humidité excessive ressentie par le travailleur dans le logement	20 (3,1)	626 (96,9)
Présence de cloportes	17 (2,6)	633 (97,4)
<i>L'eau provenant de l'extérieur</i>		
Taches d'eau sur les murs ou le plafond	55 (8,4)	597 (91,6)
Eau qui coule du toit	25 (3,8)	625 (96,2)
Eau qui pénètre par les murs	16 (2,5)	630 (97,5)
Eau qui pénètre par les fondations	17 (2,7)	621 (97,3)
Inondations	9 (1,4)	639 (98,6)
<i>L'eau provenant de l'intérieur</i>		
Dégâts d'eau liés à la plomberie	68 (10,5)	581 (89,5)
Présence d'autres insectes		
Fourmis	71 (11,0)	577 (89,0)
Coquerelles	31 (4,8)	612 (95,2)
Punaises de lit	22 (3,4)	630 (96,6)

En ce qui concerne la qualité de l'eau potable fournie aux travailleurs, deux tiers des milieux d'hébergement visités (n = 10, 67 %) s'approvisionnaient à partir d'un puits. La moitié des employeurs ayant recours à l'eau de puits pour approvisionner les logements n'effectuaient pas de tests physico-chimiques. L'autre moitié effectuait des tests en moyenne aux neuf mois pour les paramètres microbiologiques et aux 10 mois²² pour les paramètres physico-chimiques (tableau 17).

Tableau 17 Répartition et fréquence moyenne des tests effectués pour la qualité de l'eau de puits

	Oui n (%)	Non* n (%)	Fréquence moyenne (en mois)	Écart-type
Microbiologiques	9 (90,0)	1 (10,0)	8,8	4,9
Physico-chimiques	5 (50,0)	5 (50,0)	9,6	3,3

* Cette catégorie inclut non, non applicable et ne sait pas.

²² La fréquence des tests pour les paramètres microbiologiques et physico-chimiques recommandée par le ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs (MELCCFP) varie de une fois par mois jusqu'à une fois par année, selon le test et le lieu d'hébergement (s'il est considéré un site de travail). Pour plus d'informations : <https://www.environnement.gouv.qc.ca/eau/potable/depliant/index.htm>

Les entrevues réalisées font état de milieux d'hébergement présentant un niveau de salubrité et de confort relativement acceptable. Lorsqu'interrogés sur la propreté de leur logement, la forte majorité des travailleurs étrangers temporaires ont répondu qu'ils étaient globalement satisfaits et ne percevaient pas de présence de moisissures ou de vermines. Toutefois, quelques travailleurs ont exprimé certaines préoccupations. Une personne a décrit la salubrité de l'hébergement comme étant très mauvaise en relevant la présence de fuites d'eau, de taches de moisissures et de souris. D'autres travailleurs ont relevé des problématiques spécifiques à l'eau potable et à la température ambiante :

- Cinq personnes ont mentionné que l'eau disponible avait une couleur brunâtre ou une odeur désagréable. De l'eau embouteillée était fournie par l'employeur à des fins de consommation à deux d'entre elles.
- Quatre personnes ont mentionné éprouver des problèmes avec le chauffage. Parmi celles-ci, trois ont indiqué que le logement n'était pas convenablement chauffé pendant la saison hivernale. L'une d'elles a précisé que la température intérieure du logement était contrôlée par l'employeur. La quatrième personne a expliqué que la seule source de chauffage était un poêle à bois et qu'elle avait parfois de la difficulté à le faire fonctionner.
- Trois personnes ont relevé l'absence de climatisation et se sont dites incommodées par la température ambiante élevée dans les aires de vies et les chambres.

Accès à une connexion Internet

Bien que le guide fédéral en matière d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires ne prévoie pas d'exigence pour les services d'Internet²³, tous les milieux d'hébergement visités étaient dotés d'une connexion Internet. Des télévisions, des téléphones fixes et des radios étaient également disponibles dans certains logements (annexe 4, tableau 63).

Parmi les travailleurs interviewés, tous sans exception ont indiqué pouvoir bénéficier d'une connexion Internet qu'ils utilisaient principalement pour communiquer avec leurs proches dans leur pays d'origine. Toutefois, près du tiers (n = 8) ont précisé que l'instabilité ou la faiblesse du réseau limitait leurs activités en ligne. De plus, selon les entrevues avec les employeurs et les travailleurs, le service d'Internet est parfois offert gratuitement alors que dans d'autres milieux d'hébergement, les travailleurs doivent plutôt en assumer les frais.

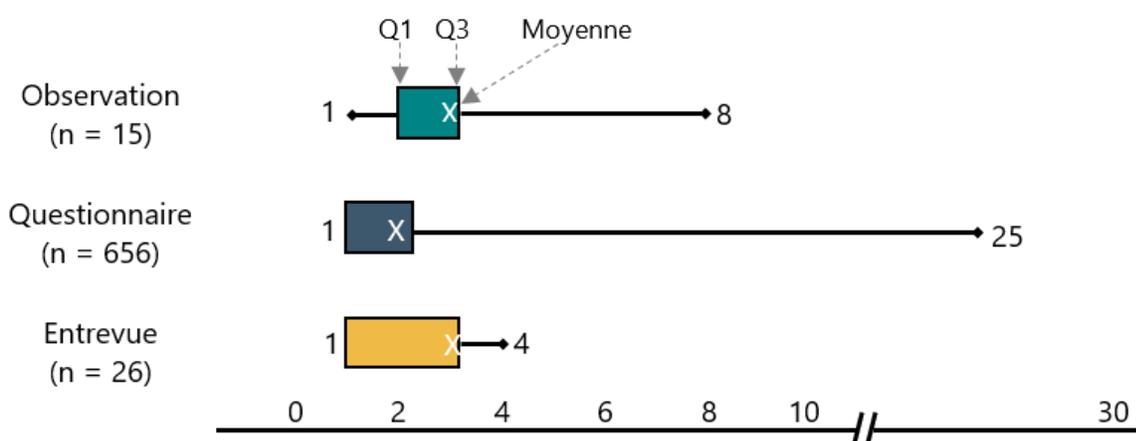
²³ Pour les participants au PTAS, des modifications apportées en 2024 au contrat de travail type ont permis l'ajout d'une disposition qui stipule que l'employeur « doit fournir un service Internet de base sur le lieu de travail et/ou d'hébergement, lorsque disponible » (art. 8, al. 10). Une telle disposition n'est toutefois pas incluse dans le contrat type des travailleurs du Volet agricole. Pour plus d'informations : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles-saisonniers/demande/mexique/modifications.html>

5.1.2 Description des aires de sommeil

Nombre d'occupants et densité d'occupation

Le nombre d'occupants par aire de sommeil a été documenté par les trois méthodes de collecte de données. En moyenne, les aires de sommeil sont partagées par deux à trois personnes simultanément (figure 10). L'observation des milieux d'hébergement et les entrevues rapportent un maximum de huit occupants par aire de sommeil alors que le questionnaire acheminé aux travailleurs fait état d'un maximum de 25 personnes dans une même aire de repos. Le guide fédéral n'émet pas d'exigences particulières quant au nombre d'occupants et la densité d'occupation dans les aires de sommeil.

Figure 10 Nombre d'occupants par aire de sommeil selon la source de données



L'observation a été complétée dans 45 aires de sommeil, parmi les 15 milieux d'hébergement visités. La question portant sur le nombre d'occupants par aire de sommeil a été répondue par 642 travailleurs, ce qui correspond à 94 % de l'échantillon (642/685). Tous les travailleurs ayant participé à l'entrevue (n = 26) ont mentionné le nombre de personnes par chambre. La moyenne est illustrée par un X dans la boîte à moustaches. Le côté gauche du rectangle présente le premier quartile (Q1), et le côté droit, le troisième quartile (Q3). Les valeurs minimales et maximales sont représentées par des moustaches gauche et droite, respectivement.

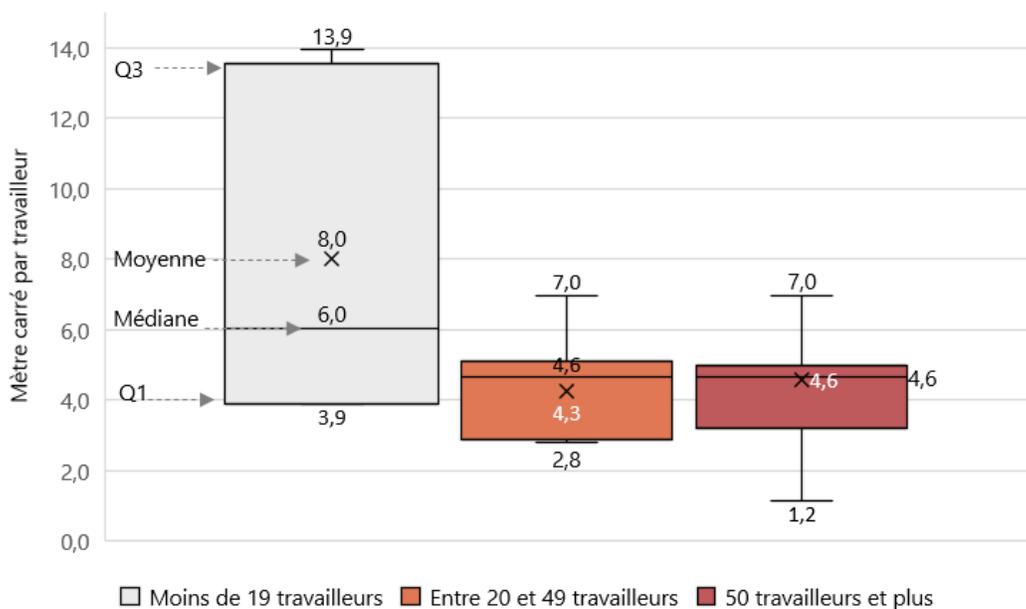
Trois types de configuration ont été observés dans les milieux d'hébergement : des chambres individuelles (n = 4), des chambres partagées par deux personnes (n = 12) et des dortoirs de trois personnes et plus (n = 4). La superficie moyenne des aires de sommeil visitées était de 5,1 m² par occupant, mais comme présenté dans le tableau 18 ci-dessous, celle-ci varie légèrement selon le type de configuration.

Tableau 18 Moyenne de la superficie disponible en mètres carrés par travailleur pour les aires de sommeil visitées

	Nombre d'aires de sommeil visitées	Superficie moyenne (m ²)	Min	Max
Chambres individuelles	10	4,7	2,8	8,9
Chambres partagées (deux personnes)	22	4,9	1,2	13,9
Dortoirs (trois personnes et plus)	13	5,8	3,1	13,9
Total aires de sommeil	45	5,1	1,2	13,9

Les résultats suggèrent également que la superficie disponible dans les aires de sommeil varie selon la taille de l'entreprise. Par exemple, la figure 11, élaborée à partir des données issues de l'observation des milieux d'hébergement, illustre que la densité d'occupation dans les chambres augmente lorsque le nombre de travailleurs étrangers temporaires employés par l'entreprise est plus élevé. La superficie moyenne par travailleur dans les petites entreprises était de 8 m², alors que celles dans les moyennes et grandes entreprises étaient plutôt de 4,3 et 4,6 m².

Figure 11 Distribution de la superficie par travailleur des aires de sommeil visitées, selon la taille de l'entreprise



Parmi les 45 aires de sommeil visitées, 8 provenaient des entreprises de petite taille (moins de 19 travailleurs), 9 de moyenne taille (entre 20 et 49 travailleurs) et 28 de grande taille (50 travailleurs et plus). La moyenne est illustrée par un X dans les boîtes à moustaches, alors que la médiane, par la ligne horizontale dans les boîtes. Le premier quartile (Q1) est présenté par le côté bas du rectangle, alors que le troisième quartile (Q3), le côté haut. Les valeurs minimales et maximales sont représentées par les moustaches bas et haut, respectivement.

Les données des entrevues suggèrent que le nombre d'occupants par chambre peut aussi varier selon le secteur de production. Par exemple, tous les participants interviewés qui disposaient d'une chambre individuelle (n = 6/26) étaient employés dans des fermes laitières ou porcines ou dans des pépinières. En revanche, les participants occupant des chambres de trois personnes et plus (n = 11/26) œuvraient dans des fermes maraîchères.

Aménagement des aires de sommeil

Selon les données de l'observation et du questionnaire, le lit simple est le format le plus répandu dans les logements. En effet, toutes les aires de sommeil visitées étaient munies de lits simples et parmi les répondants sondés, 85 % ont indiqué dormir sur un lit simple (tableau 19). Par ailleurs, il faut aussi noter que 3 % (n = 20) des travailleurs sondés ont rapporté ne pas dormir sur un matelas, sans préciser le type de couchette dont ils pouvaient bénéficier.

Les données issues de l'observation et du questionnaire suggèrent que l'accès à une aire de sommeil et un espace de rangement verrouillés n'est pas garanti. En effet, les portes des aires de sommeil se verrouillaient dans seulement six des quinze milieux d'hébergement visités. De plus, si les milieux d'hébergement disposaient tous d'espaces de rangement dans les chambres, seuls deux des quinze milieux visités offraient un espace de rangement verrouillable pour les effets personnels (tableau 19). L'équipe de projet a notamment remarqué que les espaces de rangement dans les aires de sommeil étaient souvent limités à des tablettes murales. Les effets personnels des travailleurs étaient visibles, par exemple le détergent à lessive et le papier hygiénique. Parmi les répondants du questionnaire, ce sont seulement deux travailleurs sur cinq (n = 255, 39 %) qui avaient accès à un espace de rangement personnel verrouillé (tableau 20).

Tableau 19 Caractéristiques des aires de sommeil visitées

	Oui (%)	Non (%)
Lits espacés > 1 m	12 (85,7)	2 (14,3)
Lits surélevés > 30 cm du sol	14 (93,3)	1 (6,7)
Si lits superposés, lits espacés > 1,2 m	0 (0)	6 (100,0)
Au moins la taille d'un lit simple	15 (100,0)	0 (0)
Porte se verrouille	6 (40,0)	9 (60,0)
Rangement effets personnels	15 (100,0)	0 (0)
Rangement verrouillé	2 (13,3)	13 (86,7)
Total*	15	15

* Nombre de milieux d'hébergement visités.

Tableau 20 Caractéristiques des aires de sommeil selon les travailleurs sondés

	Non (%)	Oui (%)	Total	Manquant
Espace de rangement verrouillé	395 (60,8)	255 (39,2)	650	35
Dormir sur un matelas	20 (3,1)	624 (96,9)	644	41
Lit simple	91 (14,7)	530 (85,3)	621	64
Lit double, queen ou king	530 (85,3)	91 (14,7)	621	64

5.1.3 Description des aires sanitaires

L'observation des milieux d'hébergement et la complétion du questionnaire ont permis de documenter le nombre de travailleurs partageant les équipements sanitaires. Les données compilées dans le tableau 21 ci-dessous montrent que les ratios pour chacun des équipements sanitaires varient de manière importante.

Tableau 21 Nombre moyen de personnes qui partagent un équipement sanitaire

Équipement sanitaire	Milieux d'hébergement visités				Questionnaire des travailleurs			
	N ¹	Nombre moyen par équipement	Min	Max	N ²	Nombre moyen par équipement	Min	Max
Toilette	15	6	2	14	582	4	Aucun*	13
Douche	15	7	2	10	640	4	Aucun*	15
Laveuse	13	7	2	10	625	5	Aucun*	20
Sécheuse	13	7	2	10	622	5	Aucun*	26
Lavabo	N/D	N/D	N/D	N/D	639	4	Aucun*	30

¹ Nombre de milieux d'hébergement visités.

² Nombre de travailleurs sondés.

* La valeur minimale du nombre moyen de personnes par équipement sanitaire selon le questionnaire est « Aucun », car certains travailleurs ont rapporté ne pas avoir accès à l'équipement sanitaire.

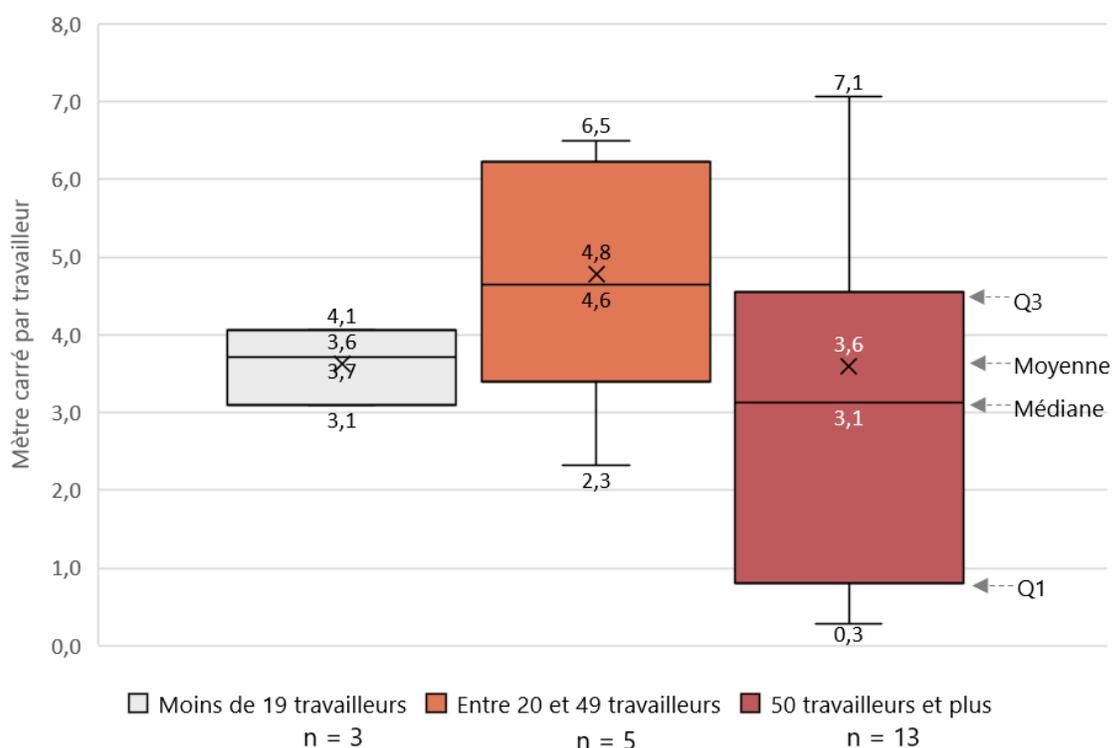
N/D : non disponible.

Les ratios moyens calculés pour les équipements sanitaires sont conformes au guide fédéral d'inspection des logements qui recommande une douche et une toilette pour un maximum de dix travailleurs et un lavabo pour sept travailleurs. Le guide ne fait pas mention de la quantité de sècheuse et laveuse selon le nombre d'occupants. Cependant, les nombres maximaux d'utilisateurs observés et rapportés par les travailleurs sondés sont élevés pour chacun des équipements sanitaires et dépassent le seuil maximal établi par le gouvernement fédéral. Ces ratios ne permettent pas le partage simultané des équipements sanitaires. De manière générale, les travailleurs les utilisent au même moment de la journée, car ils sont généralement soumis au même horaire de travail.

Par ailleurs, les données du questionnaire suggèrent que dans certains milieux d'hébergement, les équipements sanitaires ne sont pas disponibles. En effet, des travailleurs sondés ont répondu n'avoir accès à aucune toilette (n = 10, 2 %), douche (n = 2, 0,3 %), laveuse (n = 14, 2 %) ou sècheuse (n = 19, 3 %). Ces répondants occupaient des logements qui hébergeaient entre deux et douze travailleurs.

La superficie moyenne par travailleur des aires sanitaires visitées était de 4 m², la superficie minimale de 0,3 m² et la superficie maximale de 7,1 m². Ci-dessous, la figure 12 illustre que les entreprises employant entre 20 et 49 travailleurs étaient plus susceptibles de fournir des aires sanitaires de plus grande superficie.

Figure 12 Distribution de la superficie par travailleur des aires sanitaires visitées, selon la taille de l'entreprise



Parmi les 21 aires sanitaires visitées, 3 provenaient des entreprises de petite taille (moins de 19 travailleurs), 5 de moyenne taille (entre 20 et 49 travailleurs) et 13 de grande taille (50 travailleurs et plus). La moyenne est illustrée par un X dans la boîte à moustaches, alors que la médiane, par la ligne horizontale dans la boîte. Les valeurs minimales et maximales sont représentées par les moustaches bas et haut, respectivement.

Pour la majorité des logements visités, un extracteur de salle de bains²⁴ (n = 12, 80 %) était présent, les portes des salles de bain se verrouillaient (n = 13, 87 %) et les serviettes n'étaient pas partagées entre les travailleurs (n = 7, 70 %) (tableau 22).

Tableau 22 Caractéristiques des équipements sanitaires et accessoires

	Non (%)	Oui (%)	Total	Manquant
Extracteur/ventilation de salle de bains	3 (20,0)	12 (80,0)	15	0
Registre d'extraction obstrué	12 (92,3)	1 (7,7)	13	2
Porte se verrouille	2 (13,3)	13 (86,7)	15	0
Partage de serviettes entre travailleurs	7 (70,0)	3 (30,0)	10	5

Tous les équipements sanitaires sommairement inspectés durant les visites des milieux d'hébergement étaient fonctionnels. Cependant, dans le questionnaire, des travailleurs ont rapporté que certains équipements n'étaient pas fonctionnels au cours de leur mois d'arrivée au Québec²⁵ : toilette (n = 32, 5 %), douche (n = 6, 1 %), lavabo (n = 5, 1 %), laveuse (n = 12, 2 %), sècheuse (n = 16, 3 %) (annexe 4, tableau 73). Ces répondants occupaient des logements qui hébergeaient entre 2 et 30 travailleurs.

5.1.4 Description des autres aires partagées

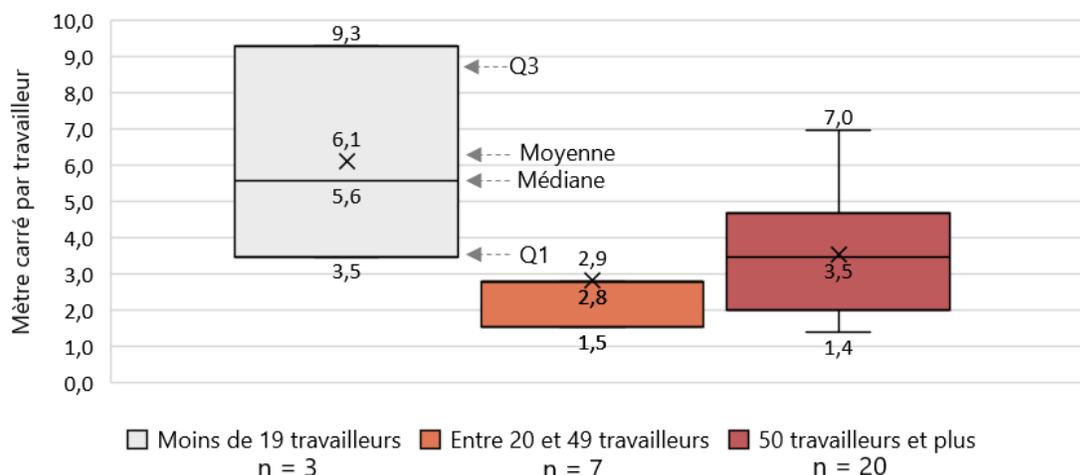
L'équipe de projet a visité 30 cuisines et/ou salles à manger ainsi que 7 salons. La superficie moyenne des aires partagées visitées était respectivement de 3 m² par travailleur pour les cuisines et de 2 m² par travailleur pour les salons. Les valeurs minimales et maximales des superficies disponibles par travailleur varient grandement d'un site à l'autre. En effet, la superficie minimale était de 0,6 m² pour les deux types d'aires partagées alors que la superficie maximale disponible pour chaque occupant était beaucoup plus élevée pour les cuisines que les salons (respectivement 9,3 m² et 3,5 m²).

Les petites entreprises offraient plus d'espace aux travailleurs dans les cuisines et/ou salle à manger, en moyenne 6 m² (figure 13). En comparaison, dans les moyennes et grandes entreprises, chaque travailleur disposait d'un espace d'une superficie moyenne de 2,5 m². Pour le salon, la superficie disponible par travailleur était semblable, peu importe la taille de l'entreprise (figure 14). Le guide fédéral d'inspection des logements des travailleurs étrangers temporaires ne fournit pas de balise concernant l'espace dédié aux aires partagées. Il précise toutefois un ratio minimum de fours et réfrigérateurs par nombre d'occupants (un pour six travailleurs).

²⁴ Pour les aires sanitaires qui n'étaient pas équipées d'un extracteur, il y avait une fenêtre.

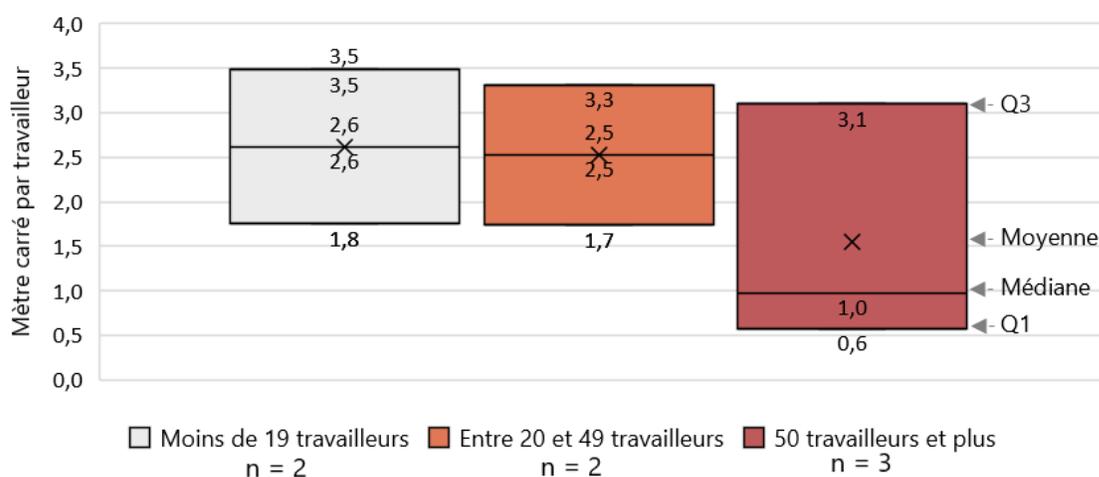
²⁵ La question demandait au travailleur si au moins une toilette était fournie et si cette toilette fournie était fonctionnelle.

Figure 13 Distribution de la superficie par travailleur des cuisines/salles à manger visitées, selon la taille de l'entreprise



Parmi les 30 cuisines et/ou salles à manger visitées, 3 provenaient des entreprises de petite taille (moins de 19 travailleurs), 7 de moyenne taille (entre 20 et 49 travailleurs) et 20 de grande taille (50 travailleurs et plus). Parmi les sept salons visités, deux provenaient des petites entreprises, deux des moyennes et trois des grandes entreprises. La moyenne est illustrée par un X dans la boîte à moustaches, alors que la médiane, par la ligne horizontale dans la boîte. Le premier quartile (Q1) est présenté par le côté bas du rectangle, et le troisième quartile (Q3), le côté haut. Les valeurs minimales et maximales sont représentées par des moustaches bas et haut, respectivement.

Figure 14 Distribution de la superficie par travailleur des salons visités, selon la taille de l'entreprise



Parmi les 30 cuisines et/ou salles à manger visitées, 3 provenaient des entreprises de petite taille (moins de 19 travailleurs), 7 de moyenne taille (entre 20 et 49 travailleurs) et 20 de grande taille (50 travailleurs et plus). Parmi les sept salons visités, deux provenaient des petites entreprises, deux des moyennes et trois des grandes entreprises. La moyenne est illustrée par un X dans la boîte à moustaches, alors que la médiane, par la ligne horizontale dans la boîte. Le premier quartile (Q1) est présenté par le côté bas du rectangle, et le troisième quartile (Q3), le côté haut. Les valeurs minimales et maximales sont représentées par des moustaches bas et haut, respectivement.

5.2 Les facteurs de risque dans les milieux d'hébergement

Comme les données descriptives précédentes le suggèrent, les conditions d'hébergement sont variables d'un milieu à l'autre. Certains facteurs de risque ressortent de l'étude, particulièrement en ce qui concerne le confort thermique, la salubrité, l'organisation et l'occupation des milieux d'hébergement.

5.2.1 Facteurs de risque liés au confort thermique et la salubrité

La température et l'humidité relative à l'intérieur d'un logement constituent des paramètres importants pour le confort des occupants. Durant la saison estivale, il est recommandé de maintenir la température des milieux résidentiels dans une plage de 24 à 26,5 °C et de ne pas dépasser environ 60 % d'humidité relative²⁶. La température et l'humidité relative peuvent varier grandement au cours de la journée et au cours de la saison estivale, notamment durant les vagues de chaleur ou les périodes de précipitations. Ainsi, ces valeurs servent principalement de guide pour maintenir le confort des occupants des milieux intérieurs durant l'été.

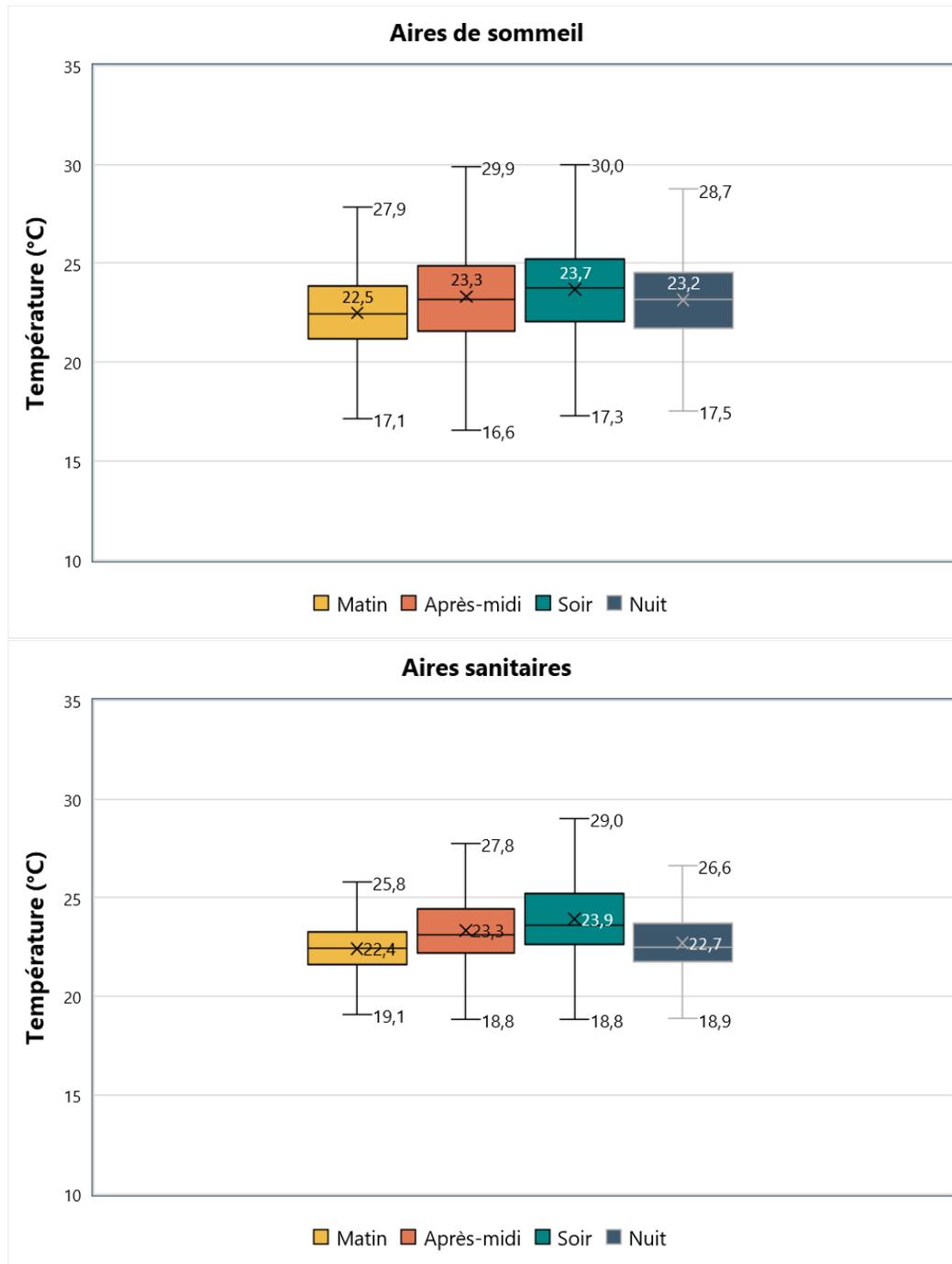
Mesures effectuées par les appareils HOBO ²⁷

Les appareils HOBO ont été installés dans différentes pièces du logement. La section ci-dessus décrit les mesures associées aux aires de sommeil et les aires sanitaires. Les mesures associées aux cuisines et aux salons investigués sont présentées en annexe (annexe 4, tableaux 78 et 79). Dans les aires de sommeil et sanitaires, les valeurs moyennes de température variaient entre 22,4 °C et 23,9 °C (figure 15). Ces valeurs moyennes sont compatibles avec la plage de température suggérée par l'American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers pour maintenir le confort des occupants. Toutefois, les valeurs de température captées au cours des périodes de plus grande occupation présumée (soit le soir et la nuit) pouvaient atteindre jusqu'à 30,0 °C. Il est à noter que ce ne sont pas tous les milieux d'hébergement ni toutes les pièces visitées qui disposaient d'air climatisé (voir annexe 4, tableau 59).

²⁶ Selon la norme 55-2013 de l'American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE): <https://www.ashrae.org/technical-resources/bookstore/standard-55-thermal-environmental-conditions-for-human-occupancy>

²⁷ Certains appareils HOBO ont été installés dans les aires de travail. Ces données sont dans l'annexe 4.

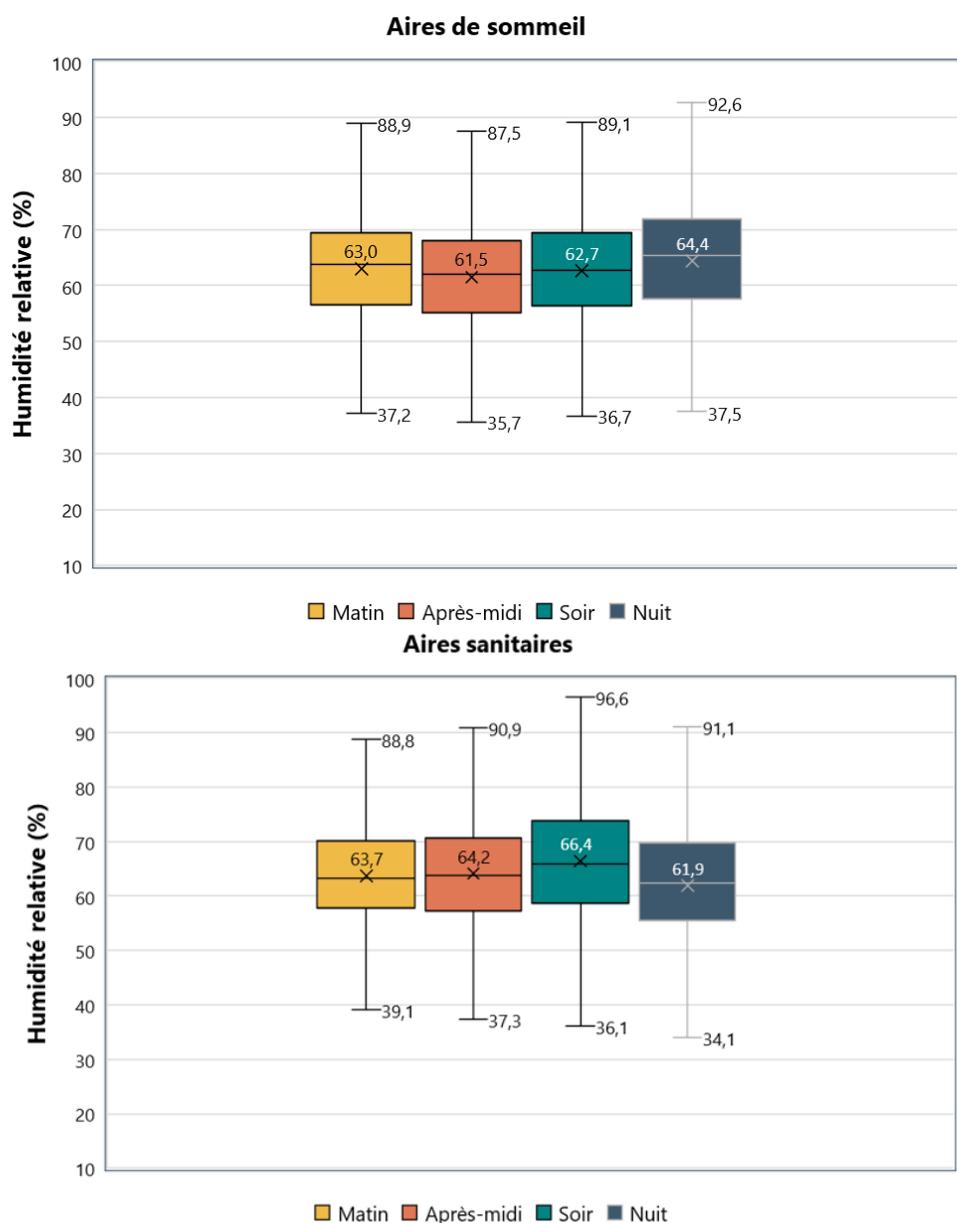
Figure 15 Distribution des mesures de température dans les aires de sommeil et les aires sanitaires selon la période de la journée



Note : information présentée minimum, maximum, moyenne (x) et médiane (-).

Pour ce qui est de l'humidité relative mesurée dans les aires de sommeil et sanitaires, les valeurs moyennes fluctuaient entre 61,5 % et 66,4 % (figure 16). Les valeurs maximales enregistrées le soir et la nuit, lorsque les travailleurs sont généralement présents dans leur logement, sont toutefois élevées et peuvent contribuer à l'inconfort des occupants. En effet, l'humidité relative maximale oscillait entre 89,1 % et 96,9 % selon la pièce. Une humidité relative supérieure à 60 % peut favoriser la prolifération des contaminants biologiques, tels que les allergènes d'acariens et des moisissures (44).

Figure 16 Distribution des mesures de l'humidité relative dans les aires visitées selon la période de la journée



Note : information présentée minimum, maximum, moyenne (x) et médiane (-).

5.2.2 Facteurs de risque liés à l'occupation et l'organisation des milieux d'hébergement

Les entrevues semi-dirigées ont permis de documenter trois principaux facteurs de risque liés à l'occupation et l'organisation des milieux d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires.

Premièrement, le manque d'intimité apparaît comme une préoccupation principale des travailleurs étrangers temporaires interviewés. En effet, près de la moitié d'entre eux (n = 11/26) se sont dit incommodés par l'accès limité à un espace leur conférant l'intimité désirée. Ils ont notamment évoqué la difficulté d'échanger au téléphone avec leurs familles en privé :

Ici, tout se partage. Ici, comme je te dis, la maison est très petite (...) Avec la famille, mon épouse, nous ne pouvons pas discuter comme ça tranquillement parce qu'où sont les gens, il y a quelques-uns dans la salle, d'autres sont... à parler au téléphone, un autre ici dans la salle, parlant au téléphone, l'autre dans la chambre... Et donc on ne peut pas vraiment s'exprimer (...) parce que nous discutons et ils écoutent ce que l'autre dit, et c'est comme ça, très... très petite la maison. (Audio 312).

Quelques participants racontaient devoir sortir à l'extérieur du bâtiment pour communiquer avec leurs proches en toute discrétion. Le manque d'intimité dans les aires de sommeil a également été rapporté par les travailleurs partageant une chambre avec plusieurs personnes. Par exemple, l'un d'eux mentionnait que l'espace entre les lits était si réduit qu'il pouvait atteindre le lit de son collègue en étirant son bras (audio 668). Un autre expliquait que la chambre était trop étroite pour les trois occupants et qu'ils « avaient du mal à circuler » (audio 643). Comme l'explique ci-dessous un représentant d'un organisme d'aide aux personnes migrantes, la difficulté d'avoir accès à un espace privé dans les aires de sommeil peut affecter l'état psychologique des travailleurs :

Ils sont plusieurs, plusieurs, plusieurs dans une chambre, soit comme six à huit à douze dans une chambre. (Inaudible) aucune vie privée, ils sont en « bunk beds ». Il y a très peu d'espace, donc pas d'espace pour mettre des choses. Pas d'espace pour (inaudible). Tu n'as jamais un espace à toi. Tu n'as pas ton « me time », tu n'as pas une vie privée. Je pense que ça, ça joue énormément sur le mental aussi. Le fait que tu ne peux pas juste t'enfermer dans ta chambre puis respirer par toi-même. Tu es toujours entouré de gens. (Audio 220).

Deuxièmement, quelques participants interviewés ont rapporté devoir composer avec le stress et l'inconfort de ne pouvoir subvenir adéquatement à leurs besoins primaires en raison d'un nombre insuffisant d'équipements sanitaires et/ou de cuisine. Par exemple, une travailleuse œuvrant dans la transformation alimentaire racontait ne pas avoir accès à la cuisine tous les jours :

Il n'y avait que trois fours pour 120 personnes. (...) Ils nous ont fait faire des équipes de 10 personnes et nous donnaient une à deux heures pour cuisiner chaque trois jours. (...) Mais pour faire suffisamment de nourriture et la conserver, bon, les réfrigérateurs n'étaient pas suffisants. Parfois, tu devais cuisiner tôt le matin, ne pas dormir pour profiter du temps de la cuisine. (Audio 399).

Un autre travailleur du secteur maraîcher, partageant un logement avec sept autres personnes, expliquait que la seule salle de bain ne suffisait pas à la demande :

Le plus difficile c'est la salle de bains. Pourquoi? Parce que le matin nous nous levons tous. Imagine! Il y a des personnes qui se lavent la nuit pour ne pas se laver le matin parce que ça ne nous donne pas le temps. (...) S'il y a quelqu'un qui tarde dans la salle de bain et l'autre doit faire ses besoins. Maintenant avec l'été, il y a beaucoup de personnes qui les font dehors, parce qu'il n'y a pas d'autres possibilités. (Audio 668).

Ces propos ont été corroborés par d'autres travailleurs qui occupaient également un logement avec plusieurs personnes. Ils ont souligné la nécessité d'aménager des horaires pour que tous puissent avoir un accès minimal aux équipements du logement.

Enfin, un autre facteur de risque a trait à la gestion du logement, et plus particulièrement la surveillance des milieux d'hébergement par l'employeur, qui est généralement le propriétaire des lieux. Par exemple, même si les employeurs interviewés convenaient que l'entretien ménager était une responsabilité des travailleurs, plus de la moitié (n = 8) ont indiqué qu'ils vérifiaient la propreté des milieux d'hébergement de temps en temps ou à chaque semaine. Certains ont précisé qu'ils demandaient l'autorisation des travailleurs pour entrer dans le logement ou dans leur chambre, alors que d'autres se présentaient plutôt à l'improviste :

Parce que nous, on fait une inspection à chaque semaine de tous nos logements. Puis il y a tout le temps quelques affaires qui ne sont pas conformes, mais de façon générale (inaudible). (...) Puis là, moi j'aime ça après ça, y aller surprise de même. Parce que je vais voir de quoi ça a l'air. Là dans ce temps-là, aïe! Ils n'aiment pas ça quand je pars, puis qu'ils se rendent compte, aïe! Là, là, ils ne sont pas fiers (rires). (Audio 10 303).

Quelques employeurs ont aussi mentionné désigner, de manière explicite ou implicite, des « chefs de maison ». L'un d'eux expliquait d'ailleurs utiliser ce moyen pour assurer la propreté du logement :

Bien il y en a [des travailleurs] qui sont un peu plus peut-être autoritaires, mais dans un sens pas que moi je dirais policier, mais un sens pour la propreté, parce que moi dans chaque « casa », j'installe comme une feuille pour qu'à toutes les semaines bien un ou deux employés font le ménage. (...) Puis ceux qui sont un peu à l'affût dans chaque « casa », quand ils voient qu'une personne est malpropre, bien ils me le disent à moi, moi je le dis à l'employé, mais d'une bonne manière, pour lui, puis pour le groupe. (...) Tu as différents genres de personnes, donc on est obligé disons d'un petit peu... faire un peu de psychologie, puis on essaie de déterminer, s'il y a une personne qui pourrait être comme un peu, un genre de fier à bras. (Audio 11 401).

L'accès des employeurs au logement des travailleurs peut compromettre la séparation de la vie privée et professionnelle et affecter la santé psychologique des occupants. Un travailleur racontait, par exemple, être stressé pendant ses journées de congé, préférant demeurer silencieusement dans sa chambre pour ne pas déranger son employeur dont le bureau était concomitant avec la salle à manger du logement.

5.3 Les pratiques de prévention dans les milieux d'hébergement

Les trois méthodes de collecte de données ont permis d'identifier certaines pratiques privilégiées par les employeurs pour prévenir ou atténuer les risques à la santé posés par les conditions d'hébergement. Cette section présente quelques exemples de mesures préconisées par les employeurs pour réduire les conditions d'inconfort et d'insalubrité ainsi que la densité d'occupation dans les logements des travailleurs étrangers temporaires.

5.3.1 Réduction de l'inconfort thermique et de l'insalubrité

Climatisation

Bien que le guide fédéral n'exige pas la présence d'un système de climatisation dans les logements dédiés aux travailleurs étrangers temporaires, plusieurs employeurs ont choisi d'offrir l'air climatisé dans les logements. Par exemple, dans les différents milieux d'hébergement visités, la climatisation était présente dans certaines pièces : le salon de sept logements (47 %), la cuisine et/ou salle à manger de dix logements (67 %) et dans les aires de sommeil de logements (33 %). Un représentant d'un organisme d'aide aux travailleurs migrants agricoles évoquait le cas d'un employeur qui a opté pour la climatisation afin de fournir aux travailleurs les conditions favorables au repos après une longue journée de travail :

Moi je peux donner des exemples comme [nom de l'employeur et localisation], lui il a fait installer l'année passée de l'air climatisé. Pourquoi? Parce que quand il fait 35 ° tu ne dors pas bien la nuit. Lui, il voulait que... Il a dit : « Ils passent des journées de 12 heures dehors, c'est important qu'ils puissent avoir une bonne nuit. ». Donc il a fait installer des airs climatisés. Il y a des employeurs, des très bons employeurs qui se préoccupent de la qualité de leur hébergement et bien sûr s'assurent que les travailleurs soient bien dans leur hébergement. (Audio 209).

Service d'entretien ménager

L'accès à un service professionnel d'entretien ménager est une autre mesure préconisée par les employeurs pour améliorer le confort et la salubrité des milieux d'hébergement. Seuls un travailleur et un employeur interviewés ont indiqué qu'ils avaient recours à un service professionnel d'entretien ménager. En revanche, les résultats du questionnaire suggèrent que ce service est offert dans plusieurs logements occupés par des travailleurs étrangers temporaires. En effet, la moitié des travailleurs sondés (n = 297, 50 %; tableau 23) ont rapporté avoir accès à un service d'entretien ménager.

Tableau 23 Disponibilité d'un service d'entretien ménager

	n (%)
Non	300 (50,3)
Oui	297 (49,8)
Total	597 (100,0)
Manquant	88

Un des employeurs ayant recours à des services d'entretien ménager expliquait, en entrevue, que cette option était populaire auprès des travailleurs étrangers temporaires et qu'elle réduisait les tensions liées à l'entretien des lieux entre les occupants :

Fait qu'ils ne veulent pas faire le ménage, fait qu'on avait tenté d'instaurer à tour de rôle, puis l'autre ne le faisait jamais correctement. Toi, tu le fais toujours comme il faut, mais lui là, non. Fait qu'un jour, il y a une dame qui est arrivée, puis qui a offert ses services, puis c'est 7 ou 10 piastres la tête, puis tout le monde embarque. Depuis ce temps-là, toutes les maisons le demandent. (...) Donc on a comme 22 bâtiments, 22 maisons c'est-à-dire, groupes. Fait que là elles sont comme trois ou quatre à faire des ménages, puis toutes les maisons ont pris le service. (Audio 10 301).

Le service d'entretien ménager constitue, par ailleurs, un moyen pouvant potentiellement diminuer la propension des employeurs à procéder à des vérifications régulières, annoncées ou improvisées, dans les milieux d'hébergement des travailleurs. Comme indiqué précédemment, la vérification de la salubrité des milieux d'hébergement est un motif évoqué par des employeurs pour visiter les logements des travailleurs.

5.3.2 Réduction des risques liés à la densité d'occupation

Plusieurs employeurs interviewés dans le cadre de l'étude souhaitaient améliorer l'intimité dans les aires de sommeil en réduisant le nombre d'occupants. Comme souligné dans la section 5.1.2, près des trois quarts des aires de sommeil visitées étaient constitués de chambres individuelles ou partagées par deux personnes. L'un des employeurs expliquait, en entrevue, que le contexte pandémique l'a incité à éliminer définitivement les lits superposés et que ceci a eu un effet bénéfique sur le bien-être des travailleurs :

Quand la COVID est arrivée, on a fait les changements. Ils étaient quatre par chambre, c'étaient deux lits superposés, puis là automatiquement, il y avait des recommandations qui avaient été émises justement, tant de distance (...) Puis nous on a dit : « Bon, on change tout ça parce que c'est sûr que ça va probablement rester ». (...) C'est des lits, c'est deux lits par chambre, il n'y a plus de lit superposé. Mais depuis ce temps-là, pour vrai, nos gens sont beaucoup mieux. Ça on le sent! Oui, oui. Ça, ça a été... (...) Parce que là, c'était la chicane, ceux qui ne voulaient pas être en haut. Ah! mon Dieu! Des fois, on avait à gérer ça. (Audio 10 303).

Certains employeurs ont également affirmé offrir une superficie habitable moyenne par travailleur qui est supérieure aux standards définis par le gouvernement fédéral. Par exemple, un employeur indiquait que si le dortoir d'un des logements pouvait accueillir jusqu'à 15 personnes, il considérait qu'une limite de 8 personnes était plus acceptable (audio 11 601). Ce même employeur expliquait avoir également consulté les travailleurs afin de connaître leur préférence pour un lit individuel dans un petit espace ou des lits superposés dans un grand espace. Les travailleurs ont préféré les lits individuels et les lits superposés ont été éliminés. Enfin pour accroître l'intimité dans les aires de sommeil, un autre employeur mentionnait avoir installé des cloisons entre les lits des deux occupants (audio 11 401). Pour les travailleurs, la possibilité d'avoir accès à une chambre individuelle ou qui offre suffisamment d'espace privé, constitue une dimension importante de leur confort dans les milieux d'hébergement :

Le logement est bien parce que j'ai mon lit, j'ai mon intimité, j'ai mes meubles pour ranger mes vêtements. Oui, j'ai mon propre espace pour être comme devraient vivre les travailleurs, avoir un lieu privé et adéquat pour se reposer. Alors, je n'ai aucune critique. (Audio 321).

Quelques employeurs ont également mentionné fournir davantage d'équipements que ce qui est recommandé par le gouvernement fédéral. Par exemple, un employeur précisait fournir plus de réfrigérateurs que ce qui est demandé, car il s'était rendu compte que le ratio recommandé ne suffisait pas à la demande des travailleurs (audio 10 303). Un autre expliquait ajouter automatiquement un équipement de plus que ce qui était recommandé, mais, pour des changements plus substantiels (ajout de salles de bain, éliminer les lits superposés), il dépendait de source de financement externe :

Les frigos, ils en ont plus que moins. J'en mets toujours un de plus. Moi je ne respecte pas les normes, je suis « over » des normes. Donc si ça prend deux frigos, ils en ont trois. Si ça prend un poêle, ils en ont deux. Alors j'aimerais te dire ça prend... J'ai une toilette, j'aimerais mieux en avoir deux, mais j'attends les subventions. (...) Tout est conforme, tout est bien, au point de vue de l'inspecteur puis la nouvelle tendance pour les lits simples, oui, j'aimerais arriver là. J'ai déjà commencé. Mais c'est impossible pour tout de suite, parce qu'il n'y a pas assez d'espace et puis oui, je veux aller vers ça, mais j'attends le financement. (Audio 11 401).

6 ÉTAT DE SANTÉ ET ACCÈS AUX SERVICES DE SANTÉ

L'étude a également documenté l'état de santé général des travailleurs étrangers temporaires ainsi que leurs expériences d'accès aux services de santé. Les entrevues ont constitué la principale méthode de collecte de données pour cette dimension de l'étude. Cette section présente d'abord les données quantitatives et qualitatives concernant l'état de santé général des travailleurs. Par la suite, elle aborde les enjeux relatifs à l'accès aux services de santé, en particulier le rôle de l'employeur dans ce processus. Enfin, elle identifie quelques pratiques rapportées par les participants pour améliorer l'accessibilité des soins de santé pour les travailleurs étrangers temporaires.

6.1 État de santé général des travailleurs

En ce qui concerne l'état de santé général des travailleurs, une personne sondée sur cinq a déclaré souffrir de maux de dos (n = 136, 21 %), et une personne sur sept de problèmes gastro-intestinaux (n = 96, 14 %). Une faible minorité ont rapporté des problèmes d'audition (n = 26, 4 %) ou souffrir d'asthme (n = 4, 0,5 %) (annexe 2, tableau 40) et les trois quarts des répondants ont déclaré ne jamais avoir fumé (n = 488, 75 %) (annexe 2, tableau 41).

Le questionnaire, basé sur l'outil *Health-related quality of life* (HRQOL-4) du Centers for Disease Control and Prevention²⁸, a permis de sonder les travailleurs à propos de leur état de santé général et de son impact sur leur qualité de vie. D'abord, lorsqu'interrogés sur leur état de santé général, la majorité des travailleurs ont qualifié leur état de santé à leur arrivée au Québec de « bon », « très bon » ou « excellent » (n = 536, 84 %; tableau 24).

Tableau 24 État de santé général selon les travailleurs sondés par questionnaire

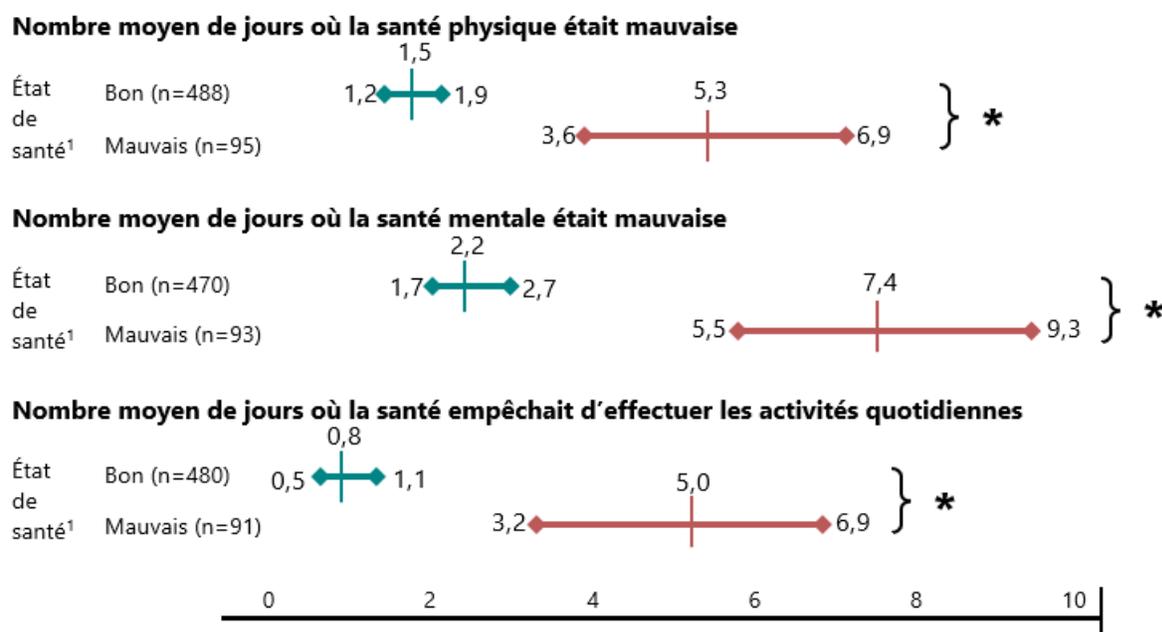
	n (%)
Mauvais	8 (1,3)
Passable	96 (15,0)
Bon	203 (31,7)
Très bon	151 (23,6)
Excellent	182 (28,4)
Total	640 (100,0)
Données manquantes	45

L'outil HRQOL permet également de documenter le nombre de jours où la santé physique et mentale est perçue comme mauvaise par les répondants ainsi que le nombre de jours où leur santé les empêche de réaliser leurs activités quotidiennes. Une comparaison des résultats a été effectuée entre les travailleurs rapportant un bon état de santé général (choix de réponses

²⁸ L'outil HRQOL est un concept utilisé pour étudier l'impact de l'état de santé sur la qualité de vie. Il est mesuré à l'aide de quatre principales questions portant sur l'état général de santé et le nombre de jours où la santé physique et mentale était mauvaise. Pour plus d'informations : https://archive.cdc.gov/www_cdc_gov/hrqol/methods.htm

« bon », « très bon » ou « excellent ») et ceux rapportant un mauvais état de santé général (choix de réponses « mauvais » ou « passable »). Les répondants avec un bon état de santé éprouvaient des difficultés pendant 0,8 à 2,2 jours, en moyenne (figure 17). Les répondants avec un mauvais état de santé éprouvaient des difficultés pendant 5,0 à 7,4 jours, en moyenne (figure 17). La comparaison du nombre moyen de jours était statistiquement différente (test t, $p < 0,0001$) entre les deux groupes de répondants (bon c. mauvais état de santé général) pour les trois situations : où la santé physique était mauvaise, où la santé mentale était mauvaise et où la santé empêchait d'effectuer les activités quotidiennes (figure 17).

Figure 17 Comparaison du nombre moyen de jours affectés, selon l'état de santé des travailleurs sondés



¹ L'état de santé était dichotomisé en bon (choix de réponses « bon », « très bon » ou « excellent ») et mauvais (choix de réponses « mauvais » ou « passable »). Le nombre de répondants varie, car certains n'auraient pas répondu à la question sur le nombre de jours.

IC Intervalle de confiance de la moyenne à 95 %.

* La différence entre les moyennes, selon l'état de santé (bon c. mauvais), était statistiquement significative selon un test t ($p < 0,0001$).

L'état de santé des travailleurs a aussi été documenté avec les entrevues. Au total, 17 travailleurs sur 26 ont soulevé des événements ou un contexte qui affectaient leur santé physique et/ou mentale. Parmi ces travailleurs, certains ont référé précisément à des accidents professionnels ou des douleurs physiques liées au travail (voir section 4.3) qui rendaient la réalisation de leurs activités quotidiennes difficile. D'autres ont plutôt partagé avoir vécu des épisodes de rhume, de fièvre, de grippe ou encore avoir contracté la COVID-19. Enfin, quelques-uns ont indiqué éprouver des difficultés liées à l'isolement et/ou la séparation avec leur famille. Par exemple, ci-dessous un travailleur ayant vécu une épreuve familiale alors qu'il était au Québec décrivait ainsi son état psychologique :

La deuxième saison, juste penser à mes enfants qui sont restés seuls. Je ne savais pas ce que c'était la maladie des nerfs, j'ai commencé à éprouver un malaise, en raison de toutes les préoccupations, de ce qui s'était passé. (...) Et le pire, être seul, ici dans ma maison, seul. Je n'ai personne avec qui parler. Je le vis seul. (...) Dans la tête, on sent comme si on s'efforçait beaucoup. Le visage, on le sent très laid, comme si on le tirait fortement. L'esprit comme s'il était perturbé, on doit s'efforcer pour se concentrer au travail et ceci est difficile. (Audio 304)

Quant aux employeurs interviewés, plusieurs ont souligné la récurrence des problèmes de santé physique parmi les travailleurs embauchés. Un des employeurs affirmait, par exemple, acheter des acétaminophènes en « quantité industrielle » pour les travailleurs étrangers temporaires (audio 11 403). Un autre employeur précisait avoir comptabilisé, parmi les travailleurs employés à sa ferme maraîchère, une trentaine de visites à l'hôpital depuis le début de la saison de travail (audio 10 301).

6.2 Rôle de l'employeur dans l'accès aux services de santé

Les travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agricole sont éligibles au régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ) dès leur arrivée en sol québécois²⁹. Ils disposent également d'une assurance privée (COWAN) pour les services non couverts par la RAMQ (p. ex. soins dentaires, assurance invalidité, etc.) dont le coût est déduit de leur rémunération (45). Toutefois, les entrevues menées avec les trois groupes de participants interviewés (employeurs, travailleurs, et représentants d'organismes) révèlent que l'accès aux services de santé des travailleurs étrangers temporaires repose principalement sur la bienveillance de l'employeur. En effet, ceux-ci prennent généralement en charge l'ensemble du processus logistique pour que les travailleurs puissent avoir accès dans des délais raisonnables à une consultation et aux soins requis : planifier le rendez-vous médical, fournir le transport vers le lieu de consultation et offrir un accompagnement sur place. Ils s'occupent également d'inscrire les travailleurs à la RAMQ.

²⁹ Pour être éligibles à leur arrivée au Québec, les travailleurs doivent être originaires d'un pays participant au Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS : Mexique et onze pays des Caraïbes), du Guatemala, du Honduras ou du Salvador.

Les 15 employeurs interviewés ont tous souligné qu'ils assumaient les responsabilités liées à l'accès aux services de santé pour les travailleurs étrangers temporaires. De manière similaire, parmi les 12 travailleurs étrangers temporaires interviewés qui ont dû consulter un professionnel de la santé au Québec, neuf ont indiqué qu'ils étaient accompagnés par l'employeur ou un représentant de ce dernier (p. ex. agent de ressources humaines, conjoint ou enfant de l'employeur). Un employeur décrivait ainsi la prise en charge de ses responsabilités dans le processus d'accès aux soins :

Je prends ton rendez-vous, je prends mon auto, mon gaz, j'envoie quelqu'un pour t'accompagner puis traduire, puis on revient ici. Tu n'as pas ta carte COWAN parce que... (...) Fait que si elle n'est pas arrivée bien [nom de l'employeur] paie le dentiste, puis on fait la réclamation, quand il reçoit l'argent, il me rembourse avec l'argent qu'il a reçu de COWAN. Fait que ça, c'est un exemple de support. (Audio 10 301).

En tant qu'accompagnateur, l'employeur est fréquemment appelé à jouer un rôle d'intermédiaire et d'interprète entre les travailleurs étrangers temporaires et les fournisseurs de services de santé. En effet, aucun des douze travailleurs interviewés qui ont eu recours à des services de santé au Québec n'a eu accès à un service professionnel d'interprétation en espagnol. Ainsi, la majorité a dû recourir à l'assistance de l'employeur ou d'un représentant de celui-ci pour interagir avec le personnel de l'établissement de santé. Les extraits d'entrevues ci-dessous, avec respectivement un travailleur et un employeur, illustrent bien comment l'expérience des travailleurs avec les services de santé dépend de l'employeur :

Travailleur : *Son épouse (à l'employeur) m'a amené à l'hôpital pour qu'ils me cousent et m'injectent (...). Elle a été tout le temps avec moi. (...) Elle parle seulement français, mais comme je te dis, je comprends un peu. Elle a parlé avec les docteurs et leur a expliqué comment tout s'était passé. (...) Alors j'ai écouté ce qu'ils ont dit et ma patronne m'a demandé si j'avais compris, j'ai dit oui. (Audio 429).*

Employeur : *Mais à l'hôpital, je donne mon numéro de téléphone. C'est moi qui parle avec le médecin, tous les professionnels qui vont le voir. Je me fais appeler à chaque moment, pendant la nuit, par les médecins, infirmiers, tous les gens de l'hôpital pour pouvoir traduire ce qu'ils parlent avec les travailleurs, pour pouvoir comprendre aussi pour moi, pour savoir, pour avoir toute l'information, puis le lendemain faire le rapport. (Audio 11 501).*

Si l'implication de l'employeur peut contribuer à faciliter l'accès aux soins, elle compromet toutefois la confidentialité des informations sur l'état de santé des travailleurs. Certains employeurs et représentants d'organismes interviewés reconnaissaient d'ailleurs cette problématique et étaient à la recherche de moyens pour favoriser un accès plus autonome et confidentiel aux services de santé (voir section suivante). De plus, le rôle important de l'employeur dans le processus d'accès aux soins de santé peut alimenter l'inquiétude des employés de perdre leur opportunité de travail au Québec en raison de leur état de santé. Par exemple, un travailleur interviewé expliquait que la présence de l'employeur à l'hôpital l'avait rendu nerveux puisqu'il avait déjà perdu un emploi auparavant à la suite d'un arrêt de travail : « Comme la première année que je suis venu ici, j'avais peur qu'il se passe la même chose, qu'ils

[les employeurs] ne me rappellent pas. Mais ils m'ont dit que je n'avais pas à me préoccuper pour cela » (audio 451).

Enfin, la responsabilité d'accompagner les travailleurs peut aussi représenter un poids important pour les exploitants agricoles. Les employeurs interviewés ont insisté sur le temps, les efforts et les coûts qu'ils mobilisaient pour que les travailleurs puissent accéder aux services de santé et certains qualifiaient le processus de « prenant » et « fatiguant ». Comme l'explique un représentant d'un organisme d'appui aux employeurs, ce ne sont pas tous les exploitants agricoles qui disposent de ressources humaines pouvant prendre en charge l'accompagnement des travailleurs étrangers temporaires :

Fait qu'il y a beaucoup de fermes qui sont prises avec ça aussi parce que là t'sais des fois, tu vas avoir 50 travailleurs, tu vas en avoir cinq qui ont des problèmes de santé, personnels, ce n'est pas le fun là, en tant qu'employeur. Il faut que tu gères ça (...) Écoute ce ne sont pas toutes des grosses fermes là! Ils n'ont pas tous quelqu'un dédié à ça là. (...) Et là, les employeurs sont obligés de faire ça, puis ils sont obligés de les accompagner, de les aider, c'est du temps! C'est de l'argent, du temps... Jusqu'à un certain point pour eux autres en plein été, en pleine culture, en plein travail. (Audio 224).

Plusieurs employeurs attribuaient la lourdeur de cette responsabilité d'accompagnement aux lacunes du système de santé publique québécois (p. ex. long temps d'attente dans les urgences, difficulté d'obtenir un rendez-vous avec un médecin) qui affectent aussi l'accessibilité des soins de santé pour la population générale. Des obstacles administratifs liés à l'inscription au régime de couverture maladie ont également été rapportés par quelques employeurs. Par exemple, un employeur racontait que le processus d'inscription à la RAMQ lui causait beaucoup de problèmes, car il était à recommencer à chaque nouveau contrat de travail et les cartes d'assurance maladie arrivaient parfois tardivement :

La demande de RAMQ qu'on doit faire à chaque année, on doit refaire une demande comme si c'était la première fois. Ça, c'est quelque chose aussi qui nous fait perdre du temps. Ce serait plus facile si on avait quelque chose qu'on pourrait faire seulement pour renouveler la carte. Si c'est les mêmes travailleurs qui viennent chaque année, je ne vois pas pourquoi on doit redemander la carte et attendre quelques jours, 15 jours parfois. Maintenant, j'ai des problèmes avec ça. Beaucoup de problèmes avec les cartes maladie. J'ai des travailleurs qui sont arrivés dans le mois de mars, je ne comprends pas, j'ai renvoyé la demande cinq fois, je n'ai pas encore reçu leurs cartes. Donc, si on doit s'en aller à l'hôpital tout de suite, je vais me trouver dans le trou. On va devoir payer. Ça m'était déjà arrivé l'année passée avec un travailleur. C'est terrible après pour se faire rembourser, c'est moi qui dois faire tout ça. (Audio 11 501).

6.3 Pratiques pour accroître l'accessibilité des services de santé

La présente étude a permis à l'équipe de recherche d'identifier quelques pratiques permettant d'accroître l'accessibilité des services de santé pour les travailleurs étrangers temporaires. Elles visent principalement à garantir un service dans une langue que les travailleurs maîtrisent ainsi qu'à faciliter l'accès rapide à une consultation avec un professionnel de la santé.

L'une des mesures rapportées par un représentant d'organisme d'aide aux migrants consiste à recourir au programme de promotion de la santé destiné aux travailleurs étrangers temporaires avec un permis fermé. Opérationnalisé par le Centre d'aide aux familles latino-américaines (CAFLA), ce programme comprend entre autres des consultations médicales en ligne, une ligne d'écoute et de référence en santé physique et mentale ainsi que des visites d'information et de prévention sur les lieux de travail³⁰. Un représentant de l'organisme expliquait en entrevue que ce programme a été pensé pour convenir aux réalités et besoins des travailleurs étrangers temporaires du secteur agricole :

Pour les travailleurs agricoles qui sont très éloignés, qui vraiment ont des problèmes de transport pour aller rapidement à une clinique, donc nous on leur offre ce service d'accès [en ligne] à un médecin, et on offre aussi les services de soutien psychosocial, on a trois psychologues qu'on offre ces services téléphoniques aussi, entre 7 h le matin et minuit (...) On a mis une ligne WhatsApp, nous, qui est disponible presque 24 heures par jour. Donc il peut... Peut-être il peut appeler s'il veut, mais vraiment c'est pour nous laisser un message, comme ça nous on va le contacter et on a un bon accueil avec cette ligne-là parce que là, il ne faut pas qu'ils demandent la permission à l'employeur, donc il peut appeler lui-même dans ses heures libres, dans les heures où il ne travaille pas. (Audio 219).

Signe que la demande pour ce type de service est importante, ce même représentant a précisé, en entrevue, que l'organisme recevait beaucoup de requêtes et était surchargé : « *Et avec 25 000 travailleurs [étrangers temporaires] au Québec, donc on a de la job nous! (...) On est débordé mes amis* ». (Audio 219). En effet, les employeurs ont également commencé à recourir aux services de l'organisme en les sollicitant, par exemple, pour réaliser des ateliers sur la prévention en santé avec les travailleurs. Un employeur interviewé qui a eu recours à ce programme du CAFLA l'a qualifié de « fantastique » pour les employeurs comme pour les travailleurs concernés (audio 11 503).

Certains employeurs ont aussi choisi de se tourner vers les soins de santé privés pour pallier l'accès difficile aux rendez-vous médicaux dans le système public ou éviter l'attente aux urgences. Par exemple, un employeur avait recours, à ses frais, à une entreprise qui offre des consultations en ligne avec un professionnel de la santé accompagnées d'un service de traduction :

T'sais là on a trouvé une nouvelle façon de faire. Comme si un travailleur a un accident de travail, maintenant, on fait affaire avec Biron, parce qu'ils ont un triage avec une infirmière, puis avec... Il y a une traduction simultanée 240 langues. Fait qu'ils sont sûrs de se comprendre. Fait que ça, ça nous coûte des sous, mais ça vaut la peine. Parce qu'il ne va pas attendre pendant huit heures au CLSC. (Audio 10 303).

Un autre employeur collaborait avec une clinique privée et indiquait obtenir un rendez-vous rapidement. Toutefois, les frais de consultation, d'une centaine de dollars, devaient être assumés par les travailleurs étrangers temporaires.

³⁰ Pour plus d'informations sur le programme : <https://cafla.ca/programme/travailleurs-etrangers-temporaires-ptet-cafla/>

Considérant les difficultés d'accès aux services de santé public et la prise en charge de ce processus par les employeurs interviewés, plusieurs d'entre eux ont convenu du besoin de services de santé personnalisés pour les travailleurs étrangers temporaires. Ils ont notamment évoqué le potentiel intérêt de la télémédecine ou l'importance d'avoir un accès facilité aux cliniques sans rendez-vous et à un répertoire de professionnels de la santé hispanophones ou maîtrisant l'espagnol.

7 DISCUSSION

Cette étude visait à identifier les principaux facteurs de risque à la santé engendrés par les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire, les pratiques de prévention et de gestion des risques mises en place dans les milieux de travail et d'hébergement ainsi que l'accès des travailleurs étrangers temporaires aux services de santé. La mise en relation de données d'observation, de données quantitatives, ainsi que de données qualitatives permet de dégager quelques constats. Cette partie présente les trois principaux constats tirés des résultats de l'étude ainsi que des pistes d'action pour chacun d'eux.

7.1 Les conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires présentent plusieurs facteurs de risque à leur santé physique et psychologique

La triangulation des données de l'étude (qualitatives/quantitatives, entre groupes de participants) suggère que des facteurs de risque liés aux conditions de travail sont présents pour la majorité des travailleurs, et ce, dans presque toutes les facettes du travail documentées : organisation du travail (p. ex. charge de travail élevée, peu d'autonomie décisionnelle), environnement de travail (p. ex. l'exposition accrue à la chaleur), position de travail (p. ex. être debout ou penché de façon prolongée). Ces résultats sont corroborés par plusieurs autres études réalisées au Québec (8,10,11,46) et ailleurs au Canada (3,47,48) qui font état des conditions de travail pouvant créer des effets néfastes sur la santé des travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agroalimentaire, et plus spécifiquement dans le milieu maraîcher. Pour expliquer les facteurs de risque à la santé au travail qui sont décrits dans ce rapport, deux éléments, en particulier, sont à soulever : 1) les spécificités du travail agricole (nature du travail et sa réglementation) et 2) des lacunes dans la prévention et gestion des risques en santé et sécurité du travail (SST).

Premièrement, le secteur agricole est reconnu par l'Organisation internationale du travail (OIT) comme un secteur d'activités présentant des risques accrus pour la santé et sécurité des travailleurs³¹ (49). De plus, au Québec, certaines particularités réglementaires s'appliquant au travail agricole contribuent à limiter le régime de protection des travailleurs. Par exemple, la rémunération du temps supplémentaire n'est pas bonifiée, la période de repos hebdomadaire obligatoire (32 heures consécutives) peut être reportée à la semaine suivante, et certaines tâches peuvent être rémunérées au rendement (50). Les mécanismes de représentation des travailleurs dans le secteur agricole sont également limités. Malgré la reconnaissance du droit de

³¹ Les emplois présentant des risques plus importants (secteurs agricole, minier et de la construction) font l'objet d'une attention particulière de l'OIT et sont communément nommés par le sigle 3D signifiant en anglais : *dirty, difficult and dangerous jobs*.

syndicalisation des travailleurs agricoles saisonniers par les tribunaux en 2010 et 2013³², le Code du travail restreint toujours les libertés associatives qui leur sont accordées (51,52). De plus, jusqu'en 2021, année de l'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST), l'agriculture ne faisait pas partie des secteurs d'activités économiques devant obligatoirement se munir de mécanismes de participation des travailleurs en matière de prévention en SST. La faible présence d'instances de représentation des travailleurs parmi les milieux de travail visités constitue une conséquence observable de ces orientations législatives. Pourtant, la littérature scientifique démontre que la présence de telles instances constituerait un facteur de protection pour la santé et sécurité des travailleurs (53,54).

Deuxièmement, les informations assemblées par le biais des trois méthodes de collecte de données suggèrent que la prévention et la gestion des risques reposent essentiellement sur la perception du risque de l'employeur, sans qu'elle soit nécessairement guidée par des balises externes de nature réglementaire ou procédurale. Par conséquent, les mesures de prévention et de gestion des risques varient d'un milieu à l'autre et cette variabilité crée des iniquités de protection chez les travailleurs étrangers temporaires. Un employeur interviewé a bien résumé la situation en affirmant : « *Ce n'est pas normal que ça repose sur l'employeur. C'est la bienveillance de l'employeur qui fait en sorte que ça se passe bien ou pas. C'est ça le problème. C'est là où le système ne les protège pas d'une autre façon.* » (Audio 11 503).

À titre d'exemple, des outils de gestion de la chaleur existent pour évaluer le risque de contraintes thermiques, mais les données issues des entrevues font ressortir que c'est plutôt le jugement de l'employeur qui influence si des mesures seront appliquées pour gérer ce risque et si oui, de quelle manière. De même, en l'absence d'une limite légale d'heures travaillées, les résultats suggèrent que ce sont les employeurs qui déterminent le temps de travail maximal acceptable.

Comme le prévoit la LSST, l'engagement des employeurs est une prédisposition nécessaire à la mise en place et au maintien d'un environnement et de conditions de travail sains et sécuritaires pour l'ensemble de ses travailleurs, incluant les travailleurs étrangers temporaires pendant leur séjour au Québec. La connaissance, l'encadrement et une culture de collaboration entre les travailleurs et les employeurs pour atteindre des objectifs communs en prévention des lésions professionnelles sont reconnus comme étant des leviers efficaces permettant de prévenir et réduire l'exposition aux facteurs de risque en milieu de travail. La présence de balises externes et de programmes d'intervention déployés notamment par les acteurs du Réseau de santé publique en santé au travail, appliqués au contexte des travailleurs étrangers temporaires (réglementation, information, sensibilisation, gestion participative des risques, inspections),

³² En 2010, l'ancienne Commission des relations de travail (aujourd'hui le Tribunal administratif du travail) a déclaré inconstitutionnel un article du Code du travail qui empêchait l'accréditation syndicale des travailleurs agricoles saisonniers. La Cour supérieure du Québec a validé cette décision en 2013. Toutefois, en 2014, le gouvernement québécois a adopté le projet de loi 8 qui exclut les salariés d'une exploitation agricole *n'ayant pas un minimum de trois employés permanents* des dispositions du Code du travail encadrant le droit de syndicalisation.

aurait pour effet de favoriser une meilleure compréhension et prise en charge des situations à risque dans les milieux dans lesquels œuvrent des TET.



Piste d'action :
**Informier, encadrer et accompagner pour
mieux prévenir les risques de santé et
sécurité du travail**

Davantage informer, encadrer, et accompagner les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires constituerait une piste d'action générale pour limiter l'appréciation arbitraire des risques et garantir une harmonisation des pratiques de prévention adéquates dans les différents milieux de travail. Des mesures ciblant certains facteurs de risque (ex. : chaleur, postures contraignantes) seraient souhaitables pour outiller les employeurs dans l'évaluation des risques et les procédures à suivre en matière d'organisation du travail pour gérer ces risques. L'établissement de standards pour définir ce qui constitue un nombre d'heures de travail acceptable serait également bénéfique pour prévenir l'épuisement et les blessures. Il pourrait être pertinent de considérer les initiatives d'intervention déjà existantes auprès des travailleurs vulnérables (p. ex. l'escouade prévention de la CNESST pour les travailleurs étrangers temporaires) et évaluer comment l'expertise en santé au travail des équipes de santé publique pourrait être mobilisée afin de mieux soutenir les employeurs et les travailleurs dans la prise en charge des risques à la santé.

Par ailleurs, la gestion participative des risques de SST dans les milieux de travail où se concentrent les travailleurs étrangers temporaires demeure un défi. Dorénavant tous les secteurs d'activités économiques auront l'obligation de déployer les mécanismes de prévention prévus à la LSST au Québec. Il apparaît alors opportun d'explorer les stratégies et moyens permettant aux travailleurs étrangers temporaires et à leurs employeurs de bénéficier des avancées réglementaires en SST et de mettre en œuvre un programme d'aide à l'implantation et au fonctionnement des mécanismes de participation des travailleurs étrangers temporaires à l'établissement des objets et priorités d'élimination à la source même des dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique.

7.2 Les conditions d'hébergement présentent des caractéristiques variables et l'occupation élevée dans certains milieux constitue un facteur de risque à la santé.

Les conditions d'hébergement documentées par l'entremise des trois méthodes de collecte de données préconisées dans le cadre de cette étude variaient de manière importante d'un milieu de travail à l'autre. Cette variabilité a été notée en particulier en ce qui a trait au type de bâtiment, sa localisation, et son occupation. En effet, les travailleurs étrangers temporaires vivent dans différents types de bâtiments (maisons unifamiliales, motels, roulottes, etc.), localisés sur le site de travail ou à l'extérieur de celui-ci, et logeant un nombre variable de personnes.

Les résultats suggèrent que certains milieux d'hébergement se caractérisent par une occupation élevée. Celle-ci a été mesurée, entre autres, par le nombre maximal d'occupants dans les logements et les aires de sommeil, la superficie disponible par occupant, et le nombre maximal de travailleurs par équipement sanitaire. L'occupation élevée est susceptible de causer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des occupants, notamment en raison du manque d'intimité, et d'un accès limité aux équipements nécessaires à la satisfaction des besoins de base (p. ex. alimentation, hygiène).

L'occupation élevée de certains logements peut s'expliquer, entre autres, par les lacunes réglementaires régissant les conditions d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Contrairement aux travailleurs d'autres industries (p. ex. secteurs des mines et de la foresterie), il n'existe pas de cadre législatif réglementant les conditions d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire. À l'heure actuelle, seul le guide d'inspection des logements élaboré par le gouvernement fédéral fixe des balises minimales à respecter par les employeurs, dont quelques-unes sont obligatoires pour que l'inspection soit approuvée (annexe 4, tableau 67)³³.

Toutefois, il semble que ces balises soient insuffisantes pour prévenir l'occupation élevée des logements et garantir des conditions de vie adéquates. Par exemple, le guide prévoit une superficie totale de 7 m² par occupant sans établir de limite maximale de travailleurs par logement et aires de sommeil. Il autorise également les lits superposés et prévoit des ratios élevés en ce qui concerne le nombre de travailleurs par équipement (p. ex. une toilette et une douche pour dix travailleurs). En comparaison, les standards provinciaux pour l'hébergement des travailleurs en forêt interdisent les lits superposés et limitent le nombre d'occupants par chambre à deux personnes³⁴. De plus, certains critères inclus dans le guide d'inspection semblent aujourd'hui désuets. Par exemple, les employeurs doivent fournir un service téléphonique ou assurer le transport vers un téléphone local une fois par semaine, mais ils ne

³³ Le guide prévoit onze critères obligatoires dont la séparation des aires de sommeil avec les autres aires de vie, la présence d'installations sanitaires verrouillables, la présence ou l'accès à une buanderie. Pour consulter le guide, voir l'annexe 4.

³⁴ Le guide de la CNESST pour l'hébergement des travailleurs en forêt est accessible ici : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-631-5_0.pdf

sont pas tenus de rendre disponible une connexion Internet. Ainsi, en l'absence de cadres réglementaires provinciaux palliant les lacunes législatives au niveau fédéral, les obligations des employeurs québécois en matière d'hébergement demeurent minimales.



Piste d'action :
**Encadrer les pratiques en matière
d'hébergement**

À la lumière des résultats, l'encadrement et la détermination d'une limite d'occupation du logement (nombre d'occupants, densité, ratio travailleurs/équipement) apparaissent comme étant une piste d'action prioritaire. À titre indicatif, l'ONU Habitat considère qu'une pièce occupée par trois personnes et plus est considérée comme surpeuplée (55). Il pourrait être également envisagé de garantir une offre satisfaisante de services et d'équipements pour assurer le confort et l'intimité des occupants (p. ex. dispositif de climatisation et de chauffage, nombre suffisant de réfrigérateurs, toilettes et douches).

De plus, comme plusieurs logements sont situés à l'extérieur du lieu de travail (p. ex. logement dans un village), il serait également pertinent de préciser le statut de l'hébergement des travailleurs, à savoir s'il doit être considéré comme un établissement au sens de la LSST (responsabilité de l'employeur) ou un lieu privé. Cette précision pourrait clarifier les obligations et les droits de l'employeur et des travailleurs par rapport au milieu d'hébergement.

La littérature propose différentes stratégies pour mieux encadrer la pratique en matière d'hébergement et faciliter la mise en œuvre et le respect des normes d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires au Canada. À titre d'exemple, des inspections proactives (c.-à-d. inspections annoncées et imprévisibles, réalisées avant et pendant le séjour des travailleurs) (56) ainsi que des mécanismes de signalement anonymes et accessibles aux travailleurs (c.-à-d. tenant compte de leurs horaires de travail, leurs moyens de communication et la langue parlée) constitueraient quelques pistes à envisager (57,58).

7.3 Le statut migratoire est un déterminant structurel de la santé des travailleurs étrangers temporaires

Les résultats obtenus corroborent les constats avancés par d'autres études et rapports en ce qui a trait aux effets néfastes que peut avoir le statut migratoire des travailleurs étrangers temporaires, en particulier le permis fermé, sur la protection de leur santé physique et psychologique. Selon la Commission des déterminants sociaux de la santé de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les déterminants structurels de la santé découlent du contexte socioéconomique, politique et législatif et sont définis comme « des mécanismes générant une stratification et des divisions de classes sociales dans la société et définissant la position

socioéconomique des individus suivant une hiérarchie du pouvoir, un prestige, et un accès aux ressources » (46). Les déterminants structurels influencent ensuite les déterminants intermédiaires de la santé, tels que les conditions matérielles (conditions de travail, lieu et qualité du milieu de résidence), les facteurs psychosociaux du travail et les habitudes de vie (46,47).

Dans le contexte étudié, le permis fermé instaure des conditions d'emploi contraignantes où le travailleur est lié à une entreprise unique, à un poste et un salaire spécifique, et doit quitter le territoire canadien à l'échéance de son permis. Tel que constaté par d'autres études menées au Québec et ailleurs au Canada, le statut migratoire participe à l'établissement d'un régime d'emploi atypique dans lequel les employeurs cumulent plusieurs positions d'autorité qui dépassent le cadre traditionnel du travail (4,5,9,47,59). Outre celui de patron, ils sont notamment garants du droit de séjourner et travailler au Canada, souvent propriétaires et/ou fournisseurs du logement occupé par les travailleurs, et responsables de leurs déplacements (p. ex. arrivée et départ du Canada, transport local) ainsi que de leur accès aux services essentiels. Comme l'expliquent des chercheurs qui ont étudié ces dynamiques en Ontario (3) :

« Les travailleurs ont tout intérêt à maintenir des relations positives avec leurs employeurs afin d'être évalués favorablement et être invités à participer au programme l'année suivante, un programme duquel beaucoup d'entre eux dépendent pour soutenir leurs familles. Ce déséquilibre fondamental de pouvoir constitue une source de dissuasion majeure pour les travailleurs, qui ne se sentent pas suffisamment en sécurité pour déposer des plaintes ou refuser des travaux, même si ceci signifie compromettre leur santé ou leur sécurité » (traduction libre).

Les données issues des entrevues suggèrent, en effet, que le régime d'emploi atypique qui découle du statut migratoire des travailleurs étrangers temporaires favorise l'émergence de facteurs de risque à leur santé physique et psychologique. L'impossibilité pour les travailleurs étrangers temporaires d'exercer un autre emploi que celui pour lequel ils ont été admis au Canada fait en sorte que l'acceptation des conditions de travail et d'hébergement ne peut être interprétée comme le résultat d'un choix entièrement libre et dépourvu de contraintes. Par exemple, le permis fermé compromet le libre exercice du droit de refuser d'exécuter un travail dangereux³⁵. Les travailleurs interviewés ont rapporté plusieurs situations dans lesquelles ils continuaient d'exécuter les tâches demandées même s'ils étaient préoccupés par les risques qu'elles représentaient pour leur santé et sécurité. De plus, si les travailleurs étrangers temporaires sont théoriquement couverts en cas de maladies ou d'accidents de travail, les lésions professionnelles tendent à être sous-déclarées. Ce phénomène n'est pas unique aux travailleurs étrangers temporaires (60,61), mais il semble particulièrement répandu parmi cette population. Il est difficile d'obtenir un portrait chiffré de la problématique, mais des résultats rapportés par des études menées en Colombie-Britannique et en Ontario suggèrent que plus de 90 % des travailleurs blessés ou malades ne recevaient pas d'indemnités (62,63).

³⁵ Article 12 de la LSST : Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Pour plus d'informations : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/version/lc/s-2.1?code=se:12&historique=20220207>

Les entrevues font aussi ressortir que l'impossibilité pour les travailleurs d'être accompagnés physiquement par leurs familles a des conséquences potentiellement néfastes sur leur santé psychologique. Par exemple, plusieurs participants interviewés ont associé leur mauvais état de santé au sentiment de solitude et au fait d'être éloignés de leurs proches. Également, l'absence de leur famille a comme effet d'organiser leur vie au Québec autour du travail, ce qui est considéré comme un avantage par certains employeurs (voir citation [audio 11 403] page 30), mais qui peut favoriser l'émergence d'une surcharge de travail. Les conséquences des périodes répétées de séparation familiale vécues par les travailleurs étrangers temporaires ont aussi été documentées par d'autres chercheurs canadiens (64).



Piste d'action :
Tenir compte du statut migratoire dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques et des interventions en santé et sécurité du travail

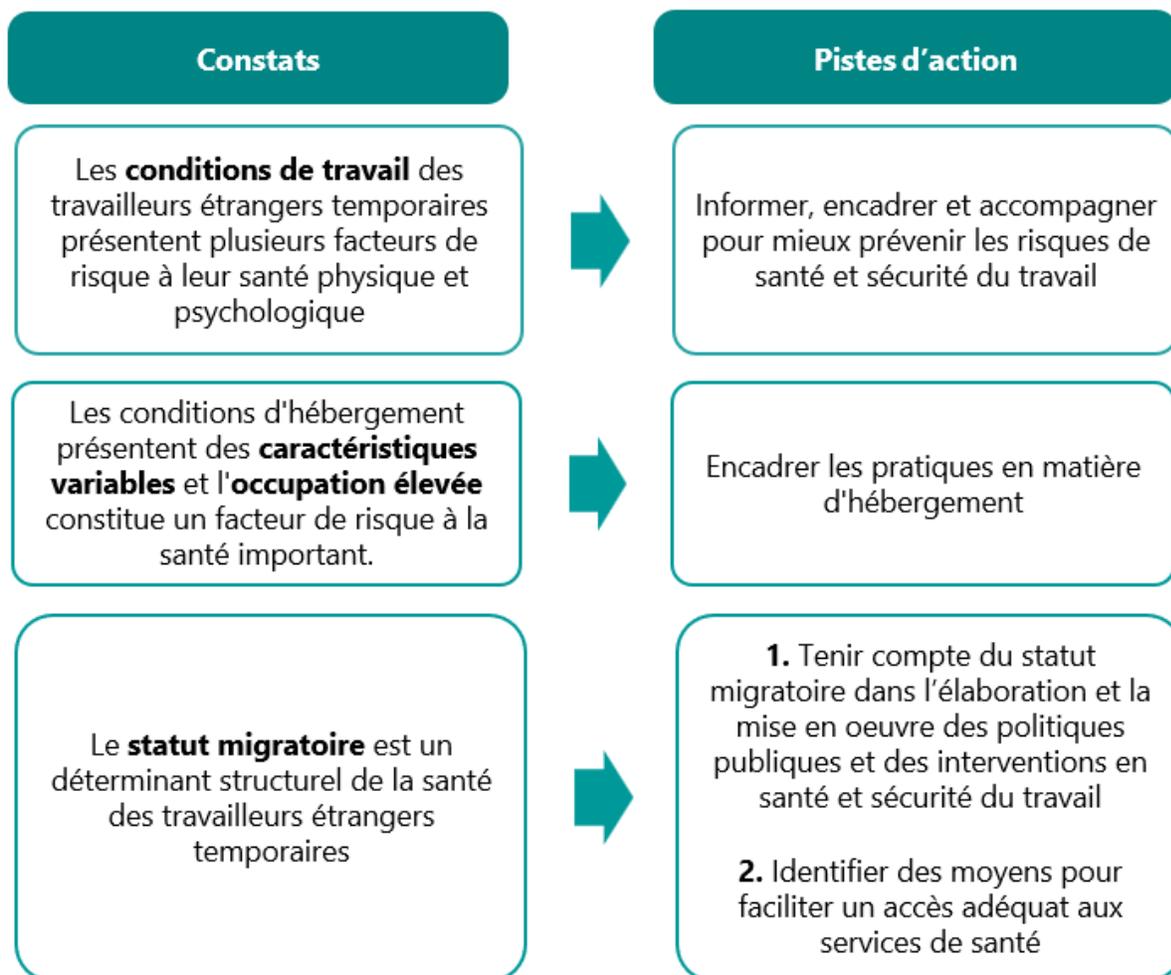
Pour les instances étant appelées à légiférer, à encadrer et à intervenir en santé et sécurité du travail au Québec, il importe de tenir compte du statut migratoire dans l'élaboration de politiques publiques et des interventions de sorte qu'elles puissent être adaptées à ces travailleurs. Ceci pourrait impliquer, par exemple, de colliger des données de surveillance en santé au travail qui tiennent compte du statut des travailleurs. Les signalements aux autorités régionales de santé publique, les recours en matière de normes du travail ainsi que les lésions professionnelles indemnisées constituent quelques exemples de données qui seraient pertinentes de ventiler selon le statut migratoire. Également, les interventions des autorités publiques en santé et sécurité du travail pourraient être davantage proactives (anticipation des risques et prévention) compte tenu de la réticence des travailleurs à signaler des conditions de travail ou d'hébergement potentiellement dangereuses pour leur santé. De même, des mesures coercitives pourraient être considérées afin de contraindre les employeurs à souscrire à leurs obligations en matière de SST. Toutefois, l'application de mesures coercitives aux employeurs fautifs ne devrait pas porter préjudice aux travailleurs en les privant, par exemple, d'une opportunité de travail au Québec.



Piste d'action :
Identifier des moyens pour faciliter un accès adéquat aux services de santé

De plus, pour pallier les effets structurels du statut migratoire, il pourrait être pertinent d'encourager le déploiement à plus grande échelle d'initiatives, comme celle pilotée par le CAFLA, qui visent à réduire la dépendance des travailleurs étrangers temporaires envers leurs employeurs pour accéder aux services essentiels, en particulier les soins de santé. Afin que ces mesures soient accessibles au plus grand nombre, elles pourraient être adaptées à cette population de travailleurs, en tenant compte en particulier de la langue parlée, la charge de travail, la localisation géographique et l'accès limité à un moyen de transport indépendant.

Figure 18 Résumé des principaux constats de l'étude et des pistes d'action proposées



8 FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE

Les résultats et constats de cette étude doivent être interprétés en fonction de ses forces et limites. Cette section abordera d'abord les forces et limites générales de l'étude ainsi que celles spécifiques à chaque méthode de collecte de données utilisée.

8.1 Forces et limites générales

Premièrement, les auteures de cette étude ont utilisé un devis mixte afin de tirer avantage de la complémentarité de données quantitatives et qualitatives pouvant être assemblées. Les données recueillies ont permis de brosser un portrait des conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agroalimentaire au Québec. Cependant, la cueillette de données a été principalement effectuée auprès d'un échantillon de travailleurs et d'employeurs œuvrant en agriculture, plus précisément, dans le secteur de la production maraîchère. Ainsi, les conditions documentées ne peuvent être transposables à l'ensemble des sous-secteurs du domaine agroalimentaire (p. ex. transformation alimentaire, élevage animal). Néanmoins, en 2021, 70 % des permis du PTET émis pour la province du Québec concernaient des postes en agriculture, principalement pour la culture de fruits et légumes (65). L'étude a donc permis de documenter des conditions de travail et d'hébergement dans les secteurs d'activités qui concentrent le plus grand nombre de travailleurs étrangers temporaires du PTET.

Deuxièmement, la collecte de données a été réalisée auprès de trois groupes concernés par cette thématique (travailleurs étrangers temporaires, employeurs et représentants d'organismes concernés). La documentation des perspectives de différents groupes sur un même thème, notamment les employeurs et les travailleurs, a permis l'obtention de résultats convergents et nuancés. Toutefois, en ce qui concerne la collecte de données auprès des employeurs, il faut noter un biais important, lié à l'échantillon de convenance, puisque leur accord devait être obtenu pour visiter leurs exploitations agricoles. Il est donc possible que les perspectives documentées concernent des employeurs particulièrement bienveillants à l'égard des travailleurs étrangers. De plus, certains participants (travailleurs et employeurs) ont pu orienter leurs réponses en fonction de leurs préoccupations et intérêts personnels (p. ex. préserver son image comme employeur/travailleur). Pour limiter ce biais de désirabilité, les participants ont été informés que leurs réponses seraient anonymisées et identifiées par un code. Pour les travailleurs ayant participé à l'étude, ils ont également été assurés que leurs réponses seraient maintenues confidentielles. De plus, ils ont rempli le questionnaire par Internet et réalisé les entrevues par l'entremise de l'application WhatsApp, ce qui a permis de traiter les données brutes avec facilité et aisance tout en assurant la confidentialité des propos assemblés.

Troisièmement, les auteures de cette étude ont tenté de documenter certains facteurs de risques psychosociaux du travail et certains facteurs de risques physiques liés à différentes dimensions de l'expérience des travailleurs étrangers temporaires au Québec (travail, hébergement, accès aux services). Toutefois, l'étude exclut d'autres composantes importantes de la santé des travailleurs étrangers temporaires, telles que leur situation socioéconomique dans leur pays

d'origine, leurs relations familiales et personnelles, de même que les problèmes de santé non liés au travail (p. ex. santé dentaire et visuelle, maladies chroniques). Des choix méthodologiques ont été effectués par l'équipe afin de répondre le plus judicieusement aux objectifs de l'étude; ainsi, les auteures ont privilégié certains déterminants liés spécifiquement à leur séjour au Québec et pour lesquels il existe des leviers d'action à l'échelle provinciale.

8.2 Observation des milieux de travail et d'hébergement

Les données issues de l'observation des milieux de travail et d'hébergement constituent un trait distinctif de l'étude, car l'accès à ces milieux privés peut s'avérer difficile pour les chercheurs et préventionnistes en santé au travail. Cet accès a été facilité par l'octroi d'un mandat à l'équipe de projet par le MSSS et les instances régionales de santé publique. De plus, l'une des forces de l'observation est son caractère multicentrique puisque cinq régions sociosanitaires ont été visitées. Les visites ont été réalisées dans les régions où se concentrent les travailleurs étrangers temporaires occupant un emploi dans l'agriculture primaire. Ces cinq régions accueillaient 77 % des travailleurs en 2021 (65).

Comme mentionné plus haut, les exploitants agricoles sollicités participaient à l'étude sur une base volontaire. Il est probable que les employeurs ayant la perception d'offrir des conditions favorables ont été plus enclins à autoriser l'équipe de projet à visiter les milieux de travail et d'hébergement. Par ailleurs, comme les employeurs choisissaient eux-mêmes les logements qui seraient visités par les chercheurs, il est probable qu'ils aient sélectionné les logements présentant de meilleures conditions (p. ex. bâtiment neuf, entretien ménager récent). Ceci peut engendrer un biais important dans les résultats issus de l'observation. Néanmoins, l'observation de milieux de travail et d'hébergement offrant des conditions favorables peut aussi servir à documenter les bonnes pratiques actuellement mises en place par les employeurs.

De plus, l'observation sur le terrain a permis la collecte de mesures de température et d'humidité relative dans les milieux de travail intérieurs ainsi que dans les bâtiments utilisés à des fins d'hébergement. Cette démarche a permis d'assembler des données mesurées quant aux conditions de confort des environnements dans lesquels travaillent et vivent les travailleurs étrangers temporaires. Toutefois, à la lumière des résultats obtenus par les autres méthodes de collecte de données (entrevues et questionnaires), il aurait été pertinent de collecter d'autres données par le biais de l'observation, tels que la caractérisation de l'exposition des travailleurs à la chaleur, aux pesticides, les types d'outils de travail et d'équipements de protection fournis aux travailleurs ou encore le nombre de cuisinières et de réfrigérateurs mis à la disposition des travailleurs dans leur milieu d'hébergement.

8.3 Étude transversale par questionnaire

Premièrement, l'échantillon de convenance (non sélectionné sur une base aléatoire) n'était pas représentatif de tous les travailleurs étrangers temporaires employés sur le territoire québécois. Le nombre de répondants au questionnaire correspond approximativement à 4 % (685/18 000) du nombre total estimé des travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le secteur de

l'agriculture en 2021³⁶. De plus, les travailleurs agricoles sont surreprésentés par rapport à ceux œuvrant dans le secteur de la transformation alimentaire. En effet, en 2021, 70 % des travailleurs étrangers temporaires employés au Québec œuvraient dans le secteur agricole et environ 8 %, dans le secteur de la transformation alimentaire (65). Dans la présente étude, 95 % des répondants travaillaient dans le secteur agricole et seulement 2 % dans le secteur de la transformation alimentaire. Ainsi, le faible taux de réponse des travailleurs issus du milieu de la transformation alimentaire fait en sorte que leurs réalités spécifiques n'ont pas pu être documentées en détail par cette étude. De même, seulement 16 femmes ont répondu au questionnaire. Ce faible nombre n'est pas surprenant, étant donné leur présence marginale parmi les travailleurs étrangers temporaires en agriculture³⁷. De plus, comme le questionnaire était diffusé sur les médias sociaux, une faible proportion de répondants (3 %) ne travaillant pas dans les secteurs d'activités ciblés par l'étude ont également complété l'outil d'acquisition de données. Malgré ces limites, les données recueillies par cet échantillon de convenance ont permis d'atteindre l'objectif de brosser un portrait préliminaire de la population d'intérêt et des risques encourus en termes de santé et de sécurité au travail et de conditions d'hébergement dans le secteur agroalimentaire.

Deuxièmement, seules les personnes intéressées par le projet ont répondu à l'appel de recrutement, ce qui engendre un biais de sélection. L'intérêt à participer à l'étude a pu être motivé par des considérations personnelles telles que rapporter une mauvaise expérience de travail ou gagner l'un des prix monétaires tirés parmi les participants.

Finalement, il faut considérer les biais d'information. La longueur du questionnaire pour les travailleurs a été révisée afin de limiter le taux de non-réponse lié au temps de complétion. L'ampleur du biais de non-réponse a été évaluée en vérifiant les proportions de données manquantes par question, qui étaient en moyenne de 6 %³⁸. Une faible proportion de répondants (n = 22, 3 %) avait des données incomplètes, avec plus de la moitié des réponses manquantes. Le biais de non-réponse est considéré comme minime et aucune manœuvre statistique n'a été effectuée pour remédier aux données manquantes. En outre, un biais de rappel peut également être observé si le répondant ne se souvient pas correctement des informations demandées, telles que leurs antécédents médicaux. Afin de limiter l'ampleur de ce biais, la majorité des questions a porté sur des événements encourus depuis janvier 2023.

³⁶ En utilisant le nombre estimé de travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le secteur de l'agriculture en 2023 au dénominateur, cette proportion baisse à 3 % (685/23 000).

³⁷ Les données compilées par IRCC en accès libre ne fournissent pas de statistiques sur le nombre de permis délivrés selon le genre, le programme d'admission et la province d'emploi. Toutefois, selon différentes études (66–68), la proportion de femmes parmi les travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole canadien oscillerait entre 2 et 5 %.

³⁸ La proportion minimale et maximale de données manquantes par question était de 2 % et 15 %, respectivement.

8.4 Entrevues semi-dirigées

Les biais relevés précédemment sont aussi valides pour les entrevues semi-dirigées (échantillon de convenance, biais de désirabilité) puisque les travailleurs interviewés ont été recrutés parmi les travailleurs sondés et que les employeurs interviewés sont ceux ayant accepté que l'équipe de projet visite leur exploitation agricole. Les limites de représentativité se posent également pour les entrevues. Les expériences spécifiques des travailleuses étrangères temporaires n'ont pas été documentées puisqu'une seule femme a été interviewée. Les travailleurs œuvrant dans le secteur de la transformation alimentaire sont aussi peu nombreux parmi les participants interviewés (n = 2 sur 26).

Les critères méthodologiques pour la recherche qualitative diffèrent de ceux utilisés pour les méthodes quantitatives (69–71). Par exemple, plutôt que de viser la validité interne des résultats, la recherche qualitative doit démontrer leur crédibilité et leur authenticité. Dans cette étude, la crédibilité et l'authenticité des résultats sont garanties par différents moyens d'analyse et d'interprétation des données. D'abord une grille de codification a permis de faire ressortir les thèmes récurrents dans les différentes expériences individuelles des travailleurs étrangers temporaires. Ensuite, les données ont été triangulées entre trois catégories de participants interviewés (employeurs, travailleurs et représentants d'organismes concernés) ainsi qu'avec les deux autres méthodes de collecte de données. Enfin, pour rapporter le plus fidèlement possible les perspectives des participants interviewés, la présentation des résultats s'est appuyée sur les mots et expressions employés par les participants (analyse narrative, utilisation de citations), ainsi que sur des descriptions fournissant suffisamment d'informations contextuelles.

Plus particulièrement, les entrevues semi-dirigées se sont avérées une méthode adaptée pour explorer les facteurs de risque psychosociaux liés au travail et à l'hébergement puisqu'il n'existait pas de questionnaire validé auprès de la population ciblée par l'étude. Si les questions d'entrevue se sont inspirées de la grille d'identification des risques psychosociaux du travail de l'INSPQ, certaines notions auraient toutefois mérité un plus grand effort de vulgarisation auprès des participants. En effet, employeurs comme travailleurs, ont demandé des précisions quant à la signification des termes utilisés par les intervieweurs (p. ex. reconnaissance, autonomie décisionnelle). Enfin, puisque les facteurs de risque psychosociaux du travail sont indissociables des conditions d'emploi (p. ex. rémunération, durée du contrat, avantages sociaux) et que ces dernières sont particulièrement précaires et contraignantes pour la population étudiée, il aurait été pertinent de les documenter davantage par le biais des entrevues. Ceci aurait permis une meilleure compréhension des facteurs de risque psychosociaux du travail auxquels sont exposés les travailleurs étrangers temporaires.

9 CONCLUSION

Cette étude a permis d'explorer certains facteurs de risque à la santé relevant des conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agroalimentaire. Les résultats discutés dans ce rapport proviennent d'une démarche mixte, combinant des méthodes de collecte de données quantitatives et qualitatives auprès de trois groupes de participants : des travailleurs étrangers temporaires, des exploitants agricoles et des représentants d'organismes de soutien aux travailleurs et employeurs. À la lumière des résultats de l'étude, certaines conditions de travail et d'hébergement ont été identifiées comme présentant des facteurs de risque à la santé physique et psychologique des travailleurs étrangers temporaires.

D'abord, la charge de travail (heures travaillées, productivité) est décrite comme élevée par les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires, d'autant plus qu'elle est réalisée dans des conditions physiquement difficiles (exposition à la chaleur, postures contraignantes prolongées, mouvements répétitifs). L'autonomie décisionnelle des travailleurs étrangers temporaires par rapport à leurs conditions de travail est limitée et, malgré l'expérience qu'ils cumulent, l'insécurité d'emploi prévaut et les perspectives d'avancement professionnel sont rares. Ensuite, les conditions d'hébergement documentées suggèrent que celles-ci présentaient des caractéristiques très variables et pouvaient être problématiques dans certains milieux. En particulier, l'occupation élevée est l'une des principales caractéristiques documentées susceptible de porter atteinte à la santé physique et psychologique des travailleurs notamment, car elle peut entraîner un partage difficile des équipements essentiels (p. ex. toilette, douche, réfrigérateur), et un manque d'intimité chez les occupants.

Ces facteurs de risque sont influencés par la précarité du statut migratoire des travailleurs étrangers temporaires qui induit un régime d'emploi atypique dans lequel des relations de dépendance et d'autorité se dessinent entre l'employeur et les travailleurs, même au-delà du cadre du travail. D'une part, pour les travailleurs, ces relations se manifestent principalement par la crainte de perdre leur emploi au Québec. D'autre part, pour les employeurs, elles se traduisent par un sentiment de lourdes responsabilités à l'égard des travailleurs dont la prise en charge exige du temps ainsi que des ressources financières et humaines.

Diverses initiatives, mesures de prévention et de gestion de risques sont mises en place par les employeurs pour améliorer les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Toutefois, l'identification des risques et des moyens pour les surmonter semble reposer essentiellement sur la perception des risques de l'employeur plutôt que sur des balises externes réglementaires et procédurales. Cette situation témoigne de la nécessité de mieux informer, encadrer et accompagner les employeurs par des politiques, programmes et interventions qui : 1) comblent les lacunes réglementaires, en particulier dans le domaine de l'hébergement et 2) favorisent une application plus optimale et uniforme des réglementations existantes, en particulier en santé et sécurité du travail.

Pour terminer, les résultats de ce rapport ne peuvent être transposés à l'ensemble des travailleurs étrangers temporaires au Québec. Ces derniers constituent un groupe hétérogène de travailleurs présents dans une diversité de secteurs d'activités économiques et de régions du Québec (72). Il serait pertinent que la recherche puisse documenter l'évolution des enjeux de la santé au travail à la lumière des plus récentes tendances dans la province, en s'intéressant notamment aux expériences des travailleuses étrangères temporaires (73–75) et aux expériences vécues dans d'autres secteurs d'activités où la présence de travailleurs étrangers temporaires est croissante (p. ex. transformation alimentaire, manufacturier, restauration) (76). De même, la précarité du statut migratoire n'est pas exclusive aux travailleurs étrangers temporaires, il est donc également pertinent de documenter les facteurs de risque à la santé auxquels sont confrontées d'autres populations à statut précaire (p. ex. demandeurs d'asile ou personnes sans statut) dans leurs milieux de travail (77,78).

10 RÉFÉRENCES

1. Conseil canadien des ressources humaines en agriculture. Prévion du marché de travail agricole 2023 à 2030. Québec. Ottawa : Conseil canadien des ressources humaines en agriculture; 2023.
2. Immigration, Refugees and Citizenship Canada. Temporary Residents: Temporary Foreign Worker Program (TFWP) and International Mobility Program (IMP) Work Permit Holders – Monthly IRCC Updates - Open Government Portal [En ligne]. Government of Canada, Immigration, Refugees and Citizenship Canada; 2024. Disponible : <https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9>
3. McLaughlin J, Hennebry J, Haines T. Paper versus Practice: Occupational Health and Safety Protections and Realities for Temporary Foreign Agricultural Workers in Ontario. *Perspect Interdiscip Sur Trav Santé*. 2014; 16(2) : 1-17.
4. Hennebry J, McLaughlin J, Preibisch K. Out of the Loop: (In)access to Health Care for Migrant Workers in Canada. *J Int Migr Integr*. 2016; 17(2) : 521-38.
5. Caxaj S, Cohen A. « I Will Not Leave My Body Here »: Migrant Farmworkers' Health and Safety Amidst a Climate of Coercion. *Int J Environ Res Public Health*. 2019; 16(15) : 1-14.
6. Basok T, Bélanger D. Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of Subjectivity: Agricultural Migrant Workers' in Ontario. *Can J Sociol*. 2016; 41(2) : 139-63.
7. Preibisch K, Binford L. Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Racial/National Replacement of Foreign Agricultural Workers in Canada. *Can Rev Sociol*. 2007; 44(1) : 5-36.
8. Gallié M, Ollivier-Gobeil J, Brodeur C. La néo-féodalisation du droit du travail agricole - Étude de cas sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants à Saint-Rémi (Québec). Montréal; 2017 p. 180. (Cahiers du GIREPS). Rapport n° 8.
9. Bélanger D, Candiz G. Fraises douces amères : territoire et précarité chez les travailleurs agricoles migrants de la région de Québec. *Cah Géographie Qué*. 2015; 59(166) : 7-28.
10. Castracani L, Pantaleón J. Les « ouvriers idéaux » : les migrants saisonniers dans les entreprises agricoles québécoises. Dans : Pantaleón J, Martig A. Travail, mobilités, subjectivités et formes d'assujettissement dans les Amériques. Québec : Presses de l'Université Laval; 2019. p. 55-79.
11. Gravel S, Villanueva F, Bernstein S, Hanley J, Crespo D, Ostiguy E. Les mesures de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs étrangers temporaires dans les entreprises saisonnières. *Perspect Interdiscip Sur Trav Santé*. 2014; 16(2) : 1-22.
12. Scribani M, Wyckoff S, Jenkins P, Bauer H, Earle-Richardson G. Migrant and Seasonal Crop Worker Injury and Illness Across the Northeast. *Am J Ind Med*. 2013; 56(8) : 845-55.
13. Flocks J, Espinoza M. Historical and Current Insights on Environmental Health and Agricultural Guestworkers. *Ecol Law Q*. 2021; 48(4) : 1015-42.

14. Sexsmith K. The Embodied Precarity of Year-Round Agricultural Work: Health and Safety Risks Among Latino/a Immigrant Dairy Farmworkers in New York. *Agric Hum Values*. 2022; 39(1) : 357-70.
15. El Khayat M, Halwani DA, Hneiny L, Alameddine I, Haidar MA, Habib RR. Impacts of Climate Change and Heat Stress on Farmworkers' Health: A Scoping Review. *Front Public Health*. 2022; 10 : 782-811.
16. Grzywacz JG, Gonzales-Backen M, Liebman AK, Marin AJ, Trejo M, Gudino CO, et al. Attending to Pesticide Exposure and Heat Illness Among Farmworkers: Results From an Attention Placebo-Controlled Evaluation Design. *J Occup Environ Med*. 2019; 61(9) : 735-42.
17. Iglesias-Rios L, O'Neill MS, Handal AJ. Climate Change, Heat, and Farmworker Health. *Workplace Health Saf*. 2023; 71(1) : 43.
18. Wiedmeyer ML, Goldenberg S, Peterson S, Wanigaratne S, Machado S, Tayyar E, et al. SARS-CoV-2 testing and COVID-19-related primary care use among people with citizenship, permanent residency, and temporary immigration status: an analysis of population-based administrative data in British Columbia. *Can J Public Health Rev Can Sante Publique*. 4 avr 2023; 1-15.
19. Vérificatrice générale du Canada. La santé et la sécurité des travailleurs agricoles étrangers temporaires pendant la COVID-19. Ottawa : Bureau du vérificateur général du Canada; déc. 2021. Rapport n° 13.
20. The Migrant Workers Alliance for Change. Unheeded Warnings : COVID-19 & Migrant Workers in Canada, June 2020 [En ligne]. 2021. Disponible : <https://migrantworkersalliance.org/wp-content/uploads/2020/06/Unheeded-Warnings-COVID19-and-Migrant-Workers.pdf>
21. Institut national de santé publique du Québec. COVID-19 : Santé au travail | INSPQ; 9 janv. 2023 [cité le 18 mars 2024]. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/covid-19/sante-au-travail>
22. Sénat du Canada. Agissons maintenant. Des solutions pour la main d'œuvre temporaire et migrante du Canada. Ottawa : Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, Gouvernement du Canada; mai 2024 p. 168.
23. Obokota T. Visite au Canada. Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences. New York : Conseil des droits de l'homme, Assemblée générale des Nations Unies; 2024 p. 26 Rapport n° A/HRC/57/46/Add.1.
24. National Collaborating Centre for Déterminants of Health. Note d'information sur le travail décent. Antigonish, Nouvelle-Écosse : Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé; 2022.
25. McCurdy StephenA, Xiao H, Hennessy-Burt TamaraE, Stoecklin-Marois MariaT, Tancredi DanielJ, Bennett DeborahH, et al. Agricultural Injury in California Hispanic Farm Workers: MICASA Follow-up Survey. *J Agromedicine*. Taylor & Francis Ltd; janv 2013; 18(1) : 39-49.
26. Stoecklin-Marois MT, Bigham CW, Bennett D, Tancredi DJ, Schenker MB. Occupational Exposures and Migration Factors Associated With Respiratory Health in California Latino Farm Workers: The MICASA Study. *J Occup Environ Med*. Févr. 2015; 57(2) : 152.

27. Health-Related Quality of Life Methods and Measures | CDC; 5 nov 2018 [cité le 18 janv. 2023]. Disponible : https://www.cdc.gov/hrqol/methods_measures.htm
28. Centers for Disease - BRFSS - Questionnaires; 24 août 2022 [cité le 18 janv. 2023]. Disponible : <https://www.cdc.gov/brfss/questionnaires/index.htm>
29. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol.* US : Educational Publishing Foundation; 1998; 3(4) : 322-55.
30. Escribà-Agüir V, Más Pons R, Flores Reus E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gac Sanit.* 1 janv 2001; 15(2) : 142-9.
31. Gaudet S, Robert D. L'aventure de la recherche qualitative : Du questionnement à la rédaction scientifique [En ligne]. University of Ottawa Press; 2018 [cité le 20 avr. 2023]. Disponible : <https://www.jstor.org/stable/j.ctv19x4dr>
32. Institut national de santé publique du Québec. Risques psychosociaux du travail; 2022. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>
33. Paillé P, Mucchielli A. Chapitre 2. Les processus de la pensée qualitative. Dans : L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales [En ligne]. Paris : Armand Colin; 2021 [cité le 20 avr. 2023]. p. 37-72. (Collection U; vol. 5^e éd.). Disponible : <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200624019-p-37.htm>
34. Fournier PS, Montreuil S, Villa J. Contribution à un modèle explicatif de la charge de travail : le cas du service à la clientèle. *Relat Ind.* 2013; 68(1) : 46-70.
35. Institut de la statistique du Québec. Durée du travail réelle en heures par année selon diverses caractéristiques des travailleurs et de l'emploi, employés à temps plein, Québec; 2023 [cité le 2 févr. 2024]. Disponible : <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/duree-du-travail-reelle-en-heures-par-annee-selon-diverses-caracteristiques-des-travailleurs-et-de-lemploi-employes-a-temps-plein-quebec#nm temps refrn=2022&tri tertr=36>
36. Vézina M, Bourbonnais R, Brisson C, Trudel L. La mise en visibilité des problèmes de santé liés à l'organisation du travail. Dans : Brun JP, Fournier PS. La santé et la sécurité du travail : problématiques en émergence et stratégies d'intervention. Québec : Les Presses de l'Université Laval; 2008. p. 11-26.
37. Lippel K, Vézina M, Stock S, Funes A. Violence au travail : harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et violence physique [En ligne]. Québec : Institut de la statistique du Québec; 2011 p. 329-39. (Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)). Rapport n° R-691. Disponible : <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirst/r-691.pdf>

38. Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec. Rapport annuel d'activités 2022-2023. Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec; 2023.
39. Adam-Poupart A, Labrèche F, Smargiassi A, Duguay P, Busque MA, Gagné C, et al. Impacts des changements climatiques sur la santé et sécurité des travailleurs [En ligne]. Montréal : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité au travail (IRSST); 2012 p. 45. Rapport n° R-733. Disponible : <https://www.inspq.qc.ca/sante-au-travail/atacc>
40. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Travailler à la chaleur... Attention! [En ligne]. 2022. Disponible : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/coup-chaleur>
41. Moss Joyner A, George L, Hall ML, Jacobs IJ, Kissam ED, Latin S, et al. Federal Farmworker Housing Standards and Regulations, Their Promise and Limitations, and Implications for Farmworker Health. *New Solut J Environ Occup Health Policy*. 2015; 25(3) : 334-52.
42. Quirós-Alcalá L, Bradman A, Nishioka M, Harnly ME, Hubbard A, McKone TE, et al. Pesticides in House Dust from Urban and Farmworker Households in California: An Observational Measurement Study. *Environ Health*. 2011; 10(1) : 19.
43. Arcury TA, Lu C, Chen H, Quandt SA. Pesticides Present in Migrant Farmworker Housing in North Carolina. *Am J Ind Med*. 2014; 57(3) : 312-22.
44. Santé Canada. Document de conseils pour lutter contre l'humidité et les moisissures dans les espaces intérieurs [En ligne]. Gouvernement du Canada. Santé Canada; 2023. Disponible : <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/vie-saine/prendre-charge-problemes-humidite-et-moisissure-votre-demeure.html>
45. Immigrant Québec. Trabajadores extranjeros temporales. ¡Bienvenidos a Quebec! [En ligne]. 2023. Disponible : <https://immigrantquebec.s3.amazonaws.com/shared/InfoTET/GuideTET2023-ESP-FR-Numerique.pdf>
46. Candiz G, Basok T, Bélanger D. Acts of Citizenship in Time and Space among Agricultural Migrant Workers in Quebec during the COVID-19 Pandemic. *Stud Soc Justice*. 2023; 17(1) : 91-111.
47. Preibisch K, Otero G. Does Citizenship Status Matter in Canadian Agriculture? Workplace Health and Safety for Migrant and Immigrant Laborers. *Rural Sociol*. 2014; 79(2) : 174-99.
48. Caxaj S, Diaz L. Migrant Workers' (Non) Belonging in Rural British Columbia, Canada : Storied Experiences of Marginal Living. *Int J Migr Health Soc Care*. 2018; 14(2) : 208-20.
49. Organisation internationale du Travail. Travaux dangereux [En ligne]. 2023. Disponible : <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/lang--fr/index.htm>
50. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Travailleuses et travailleurs agricoles [En ligne]. 2021. Disponible : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/categories-travailleuses-travailleurs/travailleuses-travailleurs-agricoles>

51. Arès M, Noiseux Y. La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : du débat en cour au débat de société. *Rev Interv Économiques*. 2014; 49 : 1-34.
52. Assemblée nationale du Québec. Projet de loi n° 8, Loi modifiant le Code du travail à l'égard de certains salariés d'exploitations agricoles [En ligne]. 2014. Disponible : <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-8-41-1.html?appelant=MC>
53. Cedillo L, Lippel K, Nakache D. Factors Influencing the Health and Safety of Temporary Foreign Workers in Skilled and Low-Skilled Occupations in Canada. *NEW Solut J Environ Occup Health Policy*. SAGE Publications Inc; 2019; 29(3) : 422-58.
54. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. Santé et sécurité au travail. Le déficit de participation dans les milieux non syndiqués au Québec. Montréal. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques; 2024.
55. World Health Organization. WHO Housing and Health Guidelines. Geneva : World Health Organization; 2018.
56. Caxaj S, Weiler AM. Research Submission: Ministerial Roundtable on Housing Standards for Temporary Foreign Workers – July 2022. 2022.
57. Strauss K, Pennell E, Walker C. Submission to federal government consultation on temporary foreign worker housing highlights the need for better regulations [En ligne]. Canada : Simon Fraser University's Labour Studies; 2020 p. 22. Disponible : <https://www.sfu.ca/labour/research/news-events/news-2021/federal-government-submission.html>
58. Migrant Worker Health Expert Working Group. Federal consultation on the housing conditions of migrant farmworkers - December 2020 [En ligne]. Migrant Worker Health Expert Working Group; 2020. Disponible : https://www.migrantworker.ca/wp-content/uploads/2021/06/Submission_National_Consultation_Housing_MWHEWG_2020.pagenumb_erscorrected-WEBSITE.pdf
59. Pantaleón J, Castracani L. Travail, morale et dépendance personnelle. *Anthropol Sociétés*. 2017; 41(1) : 91-106.
60. Nadalin V, M. Smith P. Examining the Impact of Occupational Health and Safety Vulnerability on Injury Claim Reporting in Three Canadian Provinces. *Am J Ind Med*. 2020; 63(5) : 435-41.
61. Stock S, Nicolakakis N, Raiq H, Messing K, Lippel K, Turcot A. Underreporting Work Absences for Nontraumatic Work-Related Musculoskeletal Disorders to Workers' Compensation: Results of a 2007-2008 Survey of the Québec Working Population. *Am J Public Health*. 2014;104(3) : 94-101.
62. Colindres C, Cohen A, Caxaj S. Migrant Agricultural Workers' Health, Safety and Access to Protections: A Descriptive Survey Identifying Structural Gaps and Vulnerabilities in the Interior of British Columbia, Canada. *Int J Environ Res Public Health*. 2021; 18(7).
63. Basok T. Post-national Citizenship, Social Exclusion and Migrants Rights: Mexican Seasonal Workers in Canada. *Citizen Stud*. 2004; 8(1) : 47-64.

64. McLaughlin J, Mendiburo AD, Lyn A, Vasilevska B. Temporary Workers, Temporary Fathers: Transnational Family Impacts of Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *Ind Relat.* 2017; 72(4) : 682-709.
65. Tran M. Répartition des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires par secteur d'activité économique au Québec, 2014-2021. Québec : Institut national de santé publique du Québec; 2024 p. 25.
66. Coderre-Proulx M. Les experts de la migration temporaire : une économie politique au quotidien de l'industrie migratoire entre le Guatemala et le Québec [Thèse de doctorat]. Ottawa : Université d'Ottawa; 2023.
67. Encalada Grez E. Vulnerabilities of female migrant farm workers from Latin America and the Caribbean in Canada [En ligne]. Canadian Foundation for the Americas, FOCAL; 2011. Disponible : http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/201/Encalada_2011_E_original.pdf?1312495966
68. Hughes C. The Potential and Pitfalls of Social Remittances. Guatemalan Women and Labor Migration to Canada. Dans : Griffith D, Austin D, Bump MN, Contreras R, Hahamovitch C, Gozdziaik EM. (Mis)managing Migration: Guestworkers' Experiences with North American Labor Markets. Santa Fe : SAR Press; 2014. p. 161-83.
69. Tracy SJ. Qualitative Quality: Eight "Big-Tent" Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qual Inq.* 2010; 16(10) : 837-51.
70. Shenton AK. Strategies for Ensuring Trustworthiness in Qualitative Research Projects. *Educ Inf.* 2004; 22:63-75.
71. Lincoln YS, Lynham SA, Guba EG. Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences, Revisited. Dans : Denzin NK, Lincoln YS, Giardina MD, Cannella GS. *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. 6^e éd. New York : SAGE Publications; 2024.
72. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. L'immigration temporaire au Québec 2015-2021. Montréal : Gouvernement du Québec, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec; 2023.
73. Teeple Hopkins C. Work Intensifications, Injuries and Legal Exclusions for Paid Domestic Workers in Montreal, Quebec. *Gend Place Cult.* 2017; 24(2) : 201-12.
74. Robillard C, McLaughlin J, Cole C. D, Vasilevska B, Gendron R. "Caught in the Same Webs" - Service Providers' Insights on Gender-Based and Structural Violence Among Female Temporary Foreign Workers in Canada. *J Int Migr Integr.* 2018; 19 : 583-606.
75. Gibb H. Missing From Temporary Foreign Worker Programs: Gender-Sensitive Approaches. *Can Issues.* 2010; Spring : 94-5.
76. Institut du Québec. L'impact des immigrants temporaires sur le marché du travail. Comprendre pour mieux agir. Montréal : Institut du Québec; 2024.

77. Salamanca Cardona M, Cleveland J, Hanley J. Asylum Seekers and Other Precarious Immigration Status People on the Frontlines of the Pandemic: Work Experiences, Resiliency, Resistance and Social Contributions. *Alterstice*. 2022; 11(2) : 11-26.
78. Direction régionale de santé publique de Montréal. Les travailleurs invisibles. Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel. Montréal : Direction régionale de santé publique de Montréal; 2016.

ANNEXE 1 MÉTHODOLOGIE

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (QUESTIONNAIRE) POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Institut national
de santé publique



Formulaire d'information et de consentement Pour les employés TET (Questionnaire)

Titre du projet de recherche :	Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étrangers(ères) temporaire (TET)
Chercheur principal	Stéphane Perron, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
Co-chercheuses :	Maria Tran, INSPQ Lise Poisblaud, INSPQ Roseline Lambert, INSPQ
Collaborateurs :	Patrick Poulin, INSPQ Marie-Eve Dubuis, INSPQ Marie-Hélène Senay, INSPQ Julien Michaud-Tétreault, INSPQ
Organisme subventionnaire :	Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

1. Introduction

Nous vous invitons à participer à un projet. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles aux responsables de ce projet ou à un membre de l'équipe et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair.

2. Nature et objectifs du projet de recherche

Cette recherche vise à recueillir de l'information sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers et travailleuses étrangères temporaires (TET) dans le secteur de l'agriculture et des ménages privés. L'information recueillie aidera l'identification des moyens pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET. Les résultats de ce projet soutiendront d'un projet de règlement sur les logements des TET.

Pour la réalisation de ce projet, nous comptons recruter 1000 travailleurs ou travailleuses étranger(ère)s temporaires, âgés de 18 ans et plus, dans diverses régions administratives du Québec.

3. Déroulement du projet de recherche

Ce projet de recherche est mené par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Ce projet se déroulera entre juin et octobre 2023.

La participation inclut la complétion de deux questionnaires sur Internet, d'environ 30 minutes chacun. Vous complèterez le premier questionnaire lorsque vous acceptez de participer au projet et un deuxième questionnaire dans 4 mois. Lors de la complétion du premier questionnaire, nous vous

demandons votre numéro WhatsApp, afin de pouvoir vous envoyer le deuxième questionnaire 4 mois plus tard. Dans ce deuxième questionnaire, nous vous demanderons à nouveau votre numéro WhatsApp pour être capables de lier vos réponses de ces deux questionnaires. Nous souhaitons comparer vos réponses de ces deux questionnaires.

Votre participation consisterait à répondre à une série de questions concernant vos conditions de travail comme les tâches que vous aimez le plus, les tâches qui peuvent être dangereuses, la charge de travail, les risques de blessures et vos conditions d'hébergement. Certaines questions porteront sur des informations que vous jugez personnelles (comme votre consommation de tabac ou votre état civil). Pour l'entrevue, vous pourrez vous exprimer dans la langue de votre choix (espagnol, anglais ou français) et selon la modalité qui vous convient le mieux (en personne, téléphonique ou en visio). Les entrevues seront enregistrées sur un support audio pour être intégralement retranscrites afin d'être analysées. Tout au long de votre participation aux questionnaires, vous êtes libre de répondre ou non aux questions posées.

4. Avantages associés au projet de recherche

Vous ne retirerez aucun bénéfice direct de cette recherche. Toutefois, le fait de discuter et de faire connaître vos conditions de travail et d'hébergement permettra d'orienter les interventions pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET.

5. Inconvénients et risques associés au projet de recherche

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions désagréables ou entraîne des situations perturbantes. Vous pourriez ressentir une émotion forte ou un malaise. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue. Il sera alors possible de prendre une pause, de se retirer temporairement ou de ne pas répondre à une question, tout simplement. Nous vous fournirons un feuillet de ressources. Les inconvénients à votre participation concernent le temps nécessaire pour l'entrevue.

6. Confidentialité

Tous les renseignements recueillis seront traités de manière confidentielle dans les limites prévues par la loi et ne seront utilisés que pour ce projet. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de vos renseignements, on vous attribuera un numéro de code reliant votre nom à votre dossier. Lors de la transcription, les renseignements personnels seront remplacés par des codes, cela signifie qu'il ne sera pas possible de vous identifier. Les renseignements et les enregistrements audios seront conservés par l'équipe dans un fichier verrouillé et protégé sur un serveur de l'INSPQ. Seule l'équipe de projet y aura accès. En période de télétravail, les membres de l'équipe de projet ont accès au serveur de l'INSPQ par le biais d'une connexion VPN sécurisée. Toutes les informations recueillies seront confidentielles, et il ne sera jamais possible de vous identifier lors des analyses, des interventions ou des publications des résultats. Les fichiers audios et vidéos seront détruits après la retranscription écrite est terminée. Après sept ans de conservation, les fichiers de la retranscription écrite et les communications écrites (courriels) seront détruits.

À des fins de surveillance, de contrôle, de protection et de sécurité, il est possible que les responsables du projet doivent permettre l'accès à votre dossier de projet à une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique (INSPQ), par l'établissement ou par les organismes subventionnaires de la recherche (MSSS). Ces personnes et ces organismes adhèrent tous à une politique de stricte confidentialité.

Votre numéro WhatsApp sera utilisé pour vous contacter pour le deuxième questionnaire et de relier

vos réponses. Votre numéro sera conservé pendant un an après la fin du projet dans un répertoire à part maintenu par les responsables du projet.

Vous pouvez, en tout temps, demander aux responsables du projet de consulter votre dossier de projet pour vérifier les renseignements recueillis à votre sujet et les faire rectifier au besoin, et ce, aussi longtemps que les responsables du projet ou l'établissement détient ces informations.

Cependant, afin de préserver l'intégrité scientifique du projet, il est possible que vous n'ayez accès à certaines de ces informations qu'une fois votre participation au projet terminée.

7. Financement du projet de recherche

Les responsables de ce projet ont reçu un financement de l'organisme subventionnaire pour mener à bien ce projet.

8. Diffusion des résultats de la recherche

Les résultats du projet seront diffusés en tant que données de groupe. Cela signifie que vous ne pourrez pas obtenir vos résultats individuels.

9. Liberté de participation à la recherche et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquences négatives ou préjudices et sans avoir à justifier votre décision. Votre participation au projet n'affectera pas l'aide actuelle ou future que le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) peut vous fournir. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important de prévenir les responsables du projet dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits sauf si vous indiquez qu'ils peuvent être conservés.

10. En cas de préjudice

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les responsables du projet, l'organisme subventionnaire ou l'établissement de leur responsabilité civile et professionnelle.

11. Identification des personnes-ressources

Si vous avez des questions ou éprouvez des problèmes en lien avec le projet ou si vous souhaitez vous en retirer, vous pouvez communiquer avec les responsables de ce projet ou avec une personne de l'équipe projet.

Stéphane Perron, chercheur
principal
stephane.perron@inspq.qc.ca

Maria Tran, co-chercheure
maria.tran@inspq.qc.ca

Maxime Thibault-Leblanc,
coordonnateur du RATTMAQ
1-877-453-0655

Si vous souhaitez vous renseigner sur vos droits ou pour formuler une plainte, vous pouvez joindre le commissaire aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal au numéro suivant : 514-593-3600.

Pour toute question concernant les aspects éthiques du projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique par courriel à cer.dis.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca.

12. Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser ce projet. C'est pourquoi nous tenons

à vous remercier pour le temps et l'attention que vous acceptez de consacrer à celui-ci.

Consentement verbal

Titre du projet de recherche : Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étrangers(ères) temporaire (TET)

Je comprends le contenu de ce formulaire et je consens à participer à cette recherche sans contrainte ni pression. J'ai pu poser toutes mes questions et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes. J'ai eu tout le temps nécessaire pour prendre ma décision.

Posez chacune des questions suivantes au participant :

- | | | |
|--|-----|-----|
| - Avez-vous eu le temps nécessaire pour prendre votre décision? | Oui | Non |
| - Avez-vous bien compris le projet et les implications de votre participation? | Oui | Non |
| - Avez-vous des questions concernant ce projet et votre implication? | Oui | Non |
| - Acceptez-vous de répondre aux deux questionnaires? | Oui | Non |

SVP encercler
la réponse du
participant

1. Signature de la personne qui a obtenu le consentement si différent d'une des responsables du projet

J'ai expliqué au participant le projet et le présent formulaire d'information et de consentement et j'ai répondu aux questions qu'il m'a posées.

Nom de la personne qui obtient
le consentement (lettres moulées)

Signature de la personne qui
obtient le consentement

Date (AAAA-MM-JJ)

2. Signature et engagement d'une des responsables de ce projet

Je certifie qu'on a expliqué au participant le présent formulaire d'information et de consentement, que l'on a répondu aux questions qu'il avait.

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée et datée au participant.

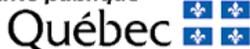
Nom du chercheur responsable
de ce projet (lettres moulées)

Signature du chercheur
responsable de ce projet

Date (AAAA-MM-JJ)

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT (ENTREVUE) POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Institut national
de santé publique



Formulaire d'information et de consentement Pour les employés TET (entrevue)

Titre du projet de recherche :	Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étrangers(ères) temporaire (TET)
Chercheur principal	Stéphane Perron, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
Co-chercheuses :	Maria Tran, INSPQ Lise Poisblaud, INSPQ Roseline Lambert, INSPQ
Collaborateurs :	Patrick Poulin, INSPQ Marie-Eve Dubuis, INSPQ Marie-Hélène Senay, INSPQ Julien Michaud-Tétreault, INSPQ
Organisme subventionnaire :	Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

1. Introduction

Nous vous invitons à participer à un projet. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles aux responsables de ce projet ou à un membre de l'équipe et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair.

2. Nature et objectifs du projet de recherche

Cette recherche vise à recueillir de l'information sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers et travailleuses étrangères temporaires (TET) dans le secteur de l'agriculture et des ménages privés. L'information recueillie aidera l'identification des moyens pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET. Les résultats de ce projet soutiendront d'un projet de règlement sur les logements des TET.

Pour la réalisation de ce projet, nous comptons recruter 30 travailleurs ou travailleuses étranger(ère)s temporaires, âgés de 18 ans et plus, dans diverses régions administratives du Québec.

3. Déroulement du projet de recherche

Ce projet de recherche est mené par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Ce projet se déroulera entre juin et octobre 2023.

La participation à ce projet consiste à réaliser une entrevue individuelle d'environ une heure. Votre participation consisterait à répondre à une série de questions concernant vos conditions de travail comme les tâches que vous aimez le plus, les tâches qui peuvent être dangereuses, la charge de travail, les risques de blessures et vos conditions d'hébergement. Vous pourrez vous exprimer dans la langue de votre choix (espagnol, anglais ou français) et selon la modalité qui vous convient le mieux (en

personne, téléphonique ou en visio). Les entrevues seront enregistrées sur un support audio pour être intégralement retranscrites afin d'être analysées. Tout au long de l'entrevue, vous êtes libre de répondre ou non aux questions posées.

4. Avantages associés au projet de recherche

Vous recevrez une compensation financière de 30 \$ pour votre temps (une heure) pour avoir complété l'entrevue. Le fait de discuter et de faire connaître vos conditions de travail et d'hébergement permettra d'orienter les interventions pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET.

5. Inconvénients et risques associés au projet de recherche

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions désagréables ou entraîne des situations perturbantes. Vous pourriez ressentir une émotion forte ou un malaise. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue. Il sera alors possible de prendre une pause, de se retirer temporairement ou de ne pas répondre à une question, tout simplement. Nous vous fournirons un feuillet de ressources. Les inconvénients à votre participation concernent le temps nécessaire pour l'entrevue.

6. Confidentialité

Tous les renseignements recueillis seront traités de manière confidentielle dans les limites prévues par la loi et ne seront utilisés que pour ce projet. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de vos renseignements, on vous attribuera un numéro de code reliant votre nom à votre dossier. Lors de la transcription, les renseignements personnels seront remplacés par des codes, cela signifie qu'il ne sera pas possible de vous identifier. Les renseignements et les enregistrements audios seront conservés par l'équipe dans un fichier verrouillé et protégé sur un serveur de l'INSPQ. Seule l'équipe de projet y aura accès. En période de télétravail, les membres de l'équipe de projet ont accès au serveur de l'INSPQ par le biais d'une connexion VPN sécurisée. Toutes les informations recueillies seront confidentielles, et il ne sera jamais possible de vous identifier lors des analyses, des interventions ou des publications des résultats. Les fichiers audios et vidéos seront détruits après la retranscription écrite terminée. Après sept ans de conservation, les fichiers de la retranscription écrite et les communications écrites (courriels) seront détruits.

À des fins de surveillance, de contrôle, de protection et de sécurité, il est possible que les responsables du projet doivent permettre l'accès à votre dossier de projet à une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique (INSPQ), par l'établissement ou par les organismes subventionnaires de la recherche (MSSS). Ces personnes et ces organismes adhèrent tous à une politique de stricte confidentialité.

À des fins de protection, notamment afin de pouvoir communiquer avec vous rapidement, vos noms et prénoms, vos coordonnées et la date de début et de fin de votre participation au projet seront conservés pendant un an après la fin du projet dans un répertoire à part maintenu par les responsables du projet.

Vous pouvez, en tout temps, demander aux responsables du projet de consulter votre dossier de projet pour vérifier les renseignements recueillis à votre sujet et les faire rectifier au besoin, et ce, aussi longtemps que les responsables du projet ou l'établissement détient ces informations.

Cependant, afin de préserver l'intégrité scientifique du projet, il est possible que vous n'ayez accès à certaines de ces informations qu'une fois votre participation au projet terminée.

7. Financement du projet de recherche

Les responsables de ce projet ont reçu un financement de l'organisme subventionnaire pour mener à bien ce projet.

8. Diffusion des résultats de la recherche

Les résultats du projet seront diffusés en tant que données de groupe. Cela signifie que vous ne pourrez pas obtenir vos résultats individuels.

9. Liberté de participation à la recherche et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquences négatives ou préjudices et sans avoir à justifier votre décision. Votre participation au projet n'affectera pas l'aide actuelle ou future que le Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) peut vous fournir. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important de prévenir les responsables du projet dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits sauf si vous indiquez qu'ils peuvent être conservés.

10. En cas de préjudice

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les responsables du projet, l'organisme subventionnaire ou l'établissement de leur responsabilité civile et professionnelle.

11. Identification des personnes-ressources

Si vous avez des questions ou éprouvez des problèmes en lien avec le projet ou si vous souhaitez vous en retirer, vous pouvez communiquer avec les responsables de ce projet ou avec une personne de l'équipe projet.

Stéphane Perron, chercheur
principal
stephane.perron@inspq.qc.ca

Maxime Thibault-Leblanc,
coordonnateur du RATTMAQ
1-877-453-0655

Lise Poisblaud, co-chercheure
lise.poisblaud@inspq.qc.ca

Si vous souhaitez vous renseigner sur vos droits ou pour formuler une plainte, vous pouvez joindre le commissaire aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal au numéro suivant : 514-593-3600.

Pour toute question concernant les aspects éthiques du projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique par courriel à cer.dis.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca.

12. Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser ce projet. C'est pourquoi nous tenons à vous remercier pour le temps et l'attention que vous acceptez de consacrer à celui-ci.

Consentement verbal

Titre du projet de recherche : Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étrangers(ères) temporaire (TET)

Je comprends le contenu de ce formulaire et je consens à participer à cette recherche sans contrainte ni pression. J'ai pu poser toutes mes questions et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes. J'ai eu tout le

temps nécessaire pour prendre ma décision.

Posez chacune des questions suivantes au participant :

	SVP encercler la réponse du participant	
- Avez-vous eu le temps nécessaire pour prendre votre décision?	Oui	Non
- Avez-vous bien compris le projet et les implications de votre participation?	Oui	Non
- Avez-vous des questions concernant ce projet et votre implication?	Oui	Non
- Acceptez-vous que cette entrevue soit enregistrée?	Oui	Non

13. Signature de la personne qui a obtenu le consentement si différent d'une des responsables du projet

J'ai expliqué au participant le projet et le présent formulaire d'information et de consentement et j'ai répondu aux questions qu'il m'a posées.

_____	_____	_____
Nom de la personne qui obtient le consentement (lettres moulées)	Signature de la personne qui obtient le consentement	Date (AAAA-MM-JJ)

14. Signature et engagement d'une des responsables de ce projet

Je certifie qu'on a expliqué au participant le présent formulaire d'information et de consentement, que l'on a répondu aux questions qu'il avait.

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée et datée au participant.

_____	_____	_____
Nom du chercheur responsable de ce projet (lettres moulées)	Signature du chercheur responsable de ce projet	Date (AAAA-MM-JJ)

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LES EXPLOITANTS AGRICOLES



Formulaire d'information et de consentement Pour les employeurs d'exploitation agricole

Titre du projet de recherche :	Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étrangers(ères) temporaire (TET)
Chercheur principal	Stéphane Perron, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
Co-chercheuses :	Maria Tran, INSPQ Lise Poisblaud, INSPQ Roseline Lambert, INSPQ
Collaborateurs :	Patrick Poulin, INSPQ Marie-Eve Dubuis, INSPQ Marie-Hélène Senay, INSPQ Julien Michaud-Tétreault, INSPQ
Organisme subventionnaire :	Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

1. Introduction

Nous vous invitons à participer à un projet. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles aux responsables de ce projet ou à un membre de l'équipe et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair.

2. Nature et objectifs du projet de recherche

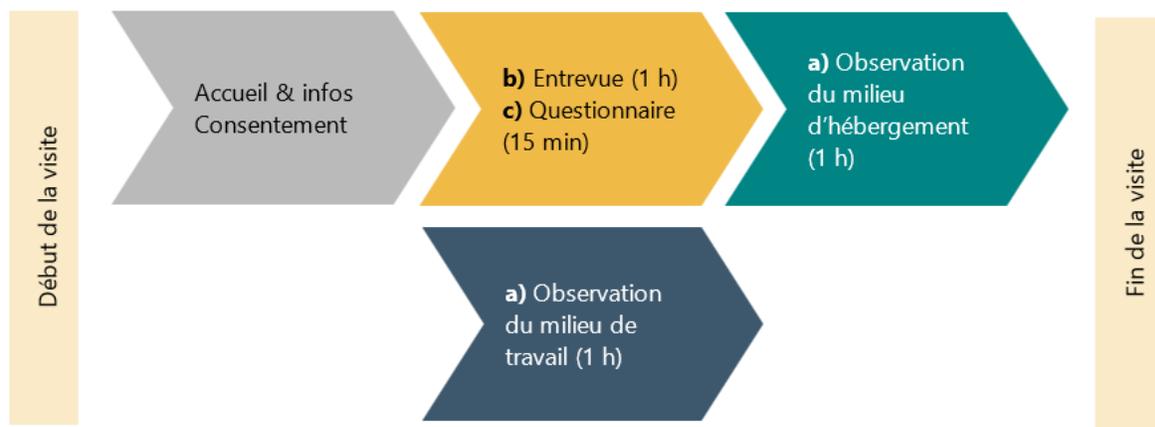
Cette recherche vise à documenter les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étrangers (ères) temporaire (TET) dans le secteur de l'agriculture et des ménages privés. Avoir une meilleure compréhension des conditions de travail et d'hébergement des TET permettra d'identifier les moyens pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET. Les résultats de ce projet seront mobilisés pour l'élaboration d'un projet de règlement sur les logements des TET.

Pour la réalisation de ce projet, nous comptons recruter 15 producteurs maraîchers dans diverses régions sociosanitaires du Québec.

3. Déroulement du projet de recherche

Ce projet de recherche se déroulera sous la responsabilité de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). La période de collecte de données s'étalera de juin à octobre 2023. Votre participation comprendra une visite de l'équipe projet sur votre exploitation agricole. Au cours de cette visite d'environ une demi-journée (au maximum trois heures et 30 minutes (3 h 30)), trois activités sont prévues. Elles sont présentées sommairement dans la figure 1.

Figure 1 Séquence proposée des activités lors d'une visite terrain



Vous êtes libre de participer aux trois activités, ou à une ou à deux d'entre elles.

La première activité est l'observation du milieu de travail et du milieu d'hébergement (identifié **a**) dans la figure 1). En premier lieu, un professionnel de la Direction régionale de santé publique (DRSP) complètera une grille d'observation pour le milieu de travail. Cette grille vise à identifier certains risques liés au travail. En deuxième lieu, un membre de l'équipe complètera la grille d'observation pour le milieu d'hébergement. Cette grille vise à décrire les aires disponibles, telles que les aires de repos et les équipements sanitaires, dans le milieu d'hébergement. En troisième lieu, environ dix appareils de mesure passifs mesureront la température et l'humidité des pièces. Ces appareils demeureront sur votre exploitation agricole pour une durée approximative d'un mois. Après la période de collecte, nous vous demanderons de nous envoyer les appareils installés sur votre site à l'aide d'une enveloppe préaffranchie, fournie par l'équipe de projet. Votre exploitation agricole sera identifiée par un code projet. Les informations concernant votre exploitation agricole sont confidentielles.

La deuxième activité consiste à réaliser une entrevue individuelle d'environ une heure (1 h, identifié **b**) dans la figure 1). Votre participation consisterait à répondre à une série de questions concernant, les conditions de travail et d'hébergement des TET que vous employez, la sécurité au travail des TET, les difficultés que vous rencontrez concernant les conditions de travail des TET et leurs conditions d'hébergement ainsi que les priorités d'action à développer concernant les conditions de travail et les conditions d'hébergement. L'entrevue pourra se dérouler le jour même de la visite dans la langue de votre choix (français ou anglais). Les entrevues seront enregistrées sur un support audio pour être intégralement retranscrites afin d'être analysées. Lors de la transcription, les renseignements personnels seront remplacés par des codes, cela signifie qu'il ne sera pas possible de vous identifier.

La troisième activité est la complétion d'un questionnaire sur tablette, qui prendra moins de 20 minutes à remplir. Les questions portent sur les caractéristiques du milieu d'hébergement des TET, ainsi que sur leur santé. Vous pouvez remplir le questionnaire le même jour que la visite terrain ou à un moment qui vous convient.

4. Avantages associés au projet de recherche

Vous ne retirerez aucun bénéfice direct de cette recherche. Le fait de partager votre expérience en tant qu'employeur sur les conditions de travail et d'hébergement des TET permettra de développer des interventions pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET et d'élaborer un projet de règlement sur les logements des TET. Néanmoins, vous obtiendrez toutefois un résumé individualisé

des risques observés et identifiés en vue de faciliter, dans le contexte de la LMRSS, la prise en charge de ces risques, ainsi que la production du programme de prévention. Ce résumé vous sera personnel et ne sera pas diffusé.

5. Inconvénients et risques associés au projet de recherche

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions désagréables ou entraîne des situations perturbantes. Vous pourriez ressentir une émotion forte ou un malaise. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue. Il sera alors possible de prendre une pause, de se retirer temporairement ou de ne pas répondre à une question, tout simplement. Les inconvénients à votre participation concernent le temps nécessaire pour l'entrevue, l'observation des milieux de travail et d'hébergement et la complétion du questionnaire.

6. Confidentialité

Tous les renseignements recueillis seront traités de manière confidentielle dans les limites prévues par la loi et ne seront utilisés que pour ce projet. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de vos renseignements, on vous attribuera un numéro de code reliant votre nom à votre dossier. Les renseignements et les enregistrements audio seront conservés par l'équipe dans un fichier verrouillé et protégé sur un serveur de l'INSPQ. Seule l'équipe de projet y aura accès. En période de télétravail les membres de l'équipe de projet ont accès au serveur de l'INSPQ par le biais d'une connexion VPN sécurisée. Toutes les informations recueillies seront confidentielles, et il ne sera jamais possible de vous identifier lors des analyses, des interventions ou des publications des résultats. Les fichiers audio et vidéos seront détruits une fois que la retranscription écrite est terminée. Après sept ans de conservation, les fichiers de la retranscription écrite et les communications écrites (courriels) seront détruits.

À des fins de surveillance, de contrôle, de protection et de sécurité, il est possible que les responsables du projet doivent permettre l'accès à votre dossier de projet à une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique (INSPQ), par l'établissement ou par les organismes subventionnaires de la recherche (MSSS). Ces personnes et ces organismes adhèrent tous à une politique de stricte confidentialité.

À des fins de protection, notamment afin de pouvoir communiquer avec vous rapidement, vos noms et prénoms, vos coordonnées et la date de début et de fin de votre participation au projet seront conservés pendant un an après la fin du projet dans un répertoire à part maintenu par les responsables du projet.

Vous pouvez, en tout temps, demander aux responsables du projet de consulter votre dossier de projet pour vérifier les renseignements recueillis à votre sujet et les faire rectifier au besoin, et ce, aussi longtemps que les responsables du projet ou l'établissement détient ces informations. Cependant, afin de préserver l'intégrité scientifique du projet, il est possible que vous n'ayez accès à certaines de ces informations qu'une fois votre participation au projet terminée.

7. Financement du projet de recherche

Les responsables de ce projet ont reçu un financement de l'organisme subventionnaire pour mener à bien ce projet.

8. Diffusion des résultats de la recherche

Les résultats du projet seront diffusés en tant que données de groupe. Cela signifie que vos résultats

individuels ne seront pas diffusés. Vous recevrez un résumé individualisé, qui ne sera pas diffusé.

9. Liberté de participation à la recherche et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquences négatives ou préjudices et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important de prévenir les responsables du projet dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits sauf si vous indiquez qu'ils peuvent être conservés.

10. En cas de préjudice

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les responsables du projet, l'organisme subventionnaire ou l'établissement de leur responsabilité civile et professionnelle.

11. Identification des personnes-ressources

Si vous avez des questions ou éprouvez des problèmes en lien avec le projet ou si vous souhaitez vous en retirer, vous pouvez communiquer avec les responsables de ce projet ou avec une personne de l'équipe projet.

Stéphane Perron, chercheur
principal
stephane.perron@inspq.qc.ca

Maria Tran, co-chercheure
maria.tran@inspq.qc.ca

Lise Poisblaud, co-chercheure
lise.poisblaud@inspq.qc.ca

Si vous souhaitez vous renseigner sur vos droits ou pour formuler une plainte, vous pouvez joindre le commissaire aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal au numéro suivant: 514-593-3600.

Pour toute question concernant les aspects éthiques du projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique par courriel à cer.dis.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca

12. Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser ce projet. C'est pourquoi nous tenons à vous remercier pour le temps et l'attention que vous acceptez de consacrer à celui-ci.

Consentement Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et
Titre du projet de recherche : travailleuses étrangers(ères) temporaire (TET)

13. Consentement du participant

J'ai pris connaissance du formulaire d'information et de consentement. On m'a expliqué le projet et le présent formulaire d'information et de consentement. On a répondu à mes questions et on m'a laissé le temps voulu pour prendre une décision.

Après réflexion, je consens à participer aux activités suivantes, selon les conditions énoncées précédemment :

	SVP, encercler votre réponse
Observation du milieu de travail	Oui Non
Observation du milieu d'hébergement	Oui Non

Installation des appareils de mesure passifs pour la température et l'humidité :

En milieu de travail	Oui	Non
En milieu d'hébergement	Oui	Non
Entrevue	Oui	Non
Questionnaire	Oui	Non

Nom du participant (lettres
moulées)

Signature du participant

Date (AAAA-MM-JJ)

14. Signature de la personne qui a obtenu le consentement si différent d'une des responsables du projet

J'ai expliqué au participant le projet et le présent formulaire d'information et de consentement et j'ai répondu aux questions qu'il m'a posées.

Nom de la personne qui obtient le
consentement (lettres moulées)

Signature de la personne
qui obtient le
consentement

Date (AAAA-MM-JJ)

15. Signature et engagement d'une des responsables de ce projet

Je certifie qu'on a expliqué au participant le présent formulaire d'information et de consentement, que l'on a répondu aux questions qu'il avait.

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée et datée au participant.

Nom du chercheur responsable de
ce projet (lettres moulées)

Signature du chercheur
responsable de ce projet

Date (AAAA-MM-JJ)

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LES REPRÉSENTANTS D'ORGANISMES



Formulaire d'information et de consentement Pour les représentations des organisations

Titre du projet de recherche :	Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étrangers(ères) temporaires (TET)
Chercheur principal :	Stéphane Perron, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ)
Co-chercheuses :	Maria Tran, INSPQ Lise Poisblaud, INSPQ Roseline Lambert, INSPQ
Collaborateurs :	Patrick Poulin, INSPQ Marie-Eve Dubuis, INSPQ Marie-Hélène Senay, INSPQ Julien Michaud-Tétreault, INSPQ
Organisme subventionnaire :	Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS)

1. Introduction

Nous vous invitons à participer à un projet. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles aux responsables de ce projet ou à un membre de l'équipe et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair.

2. Nature et objectifs du projet de recherche

Cette recherche vise à documenter les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et travailleuses étranger(ères) temporaire (TET) dans le secteur de l'agriculture et des ménages privés. Avoir une meilleure compréhension des conditions de travail et d'hébergement des TET permettra d'identifier les moyens pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET. Les résultats de ce projet seront mobilisés pour l'élaboration d'un projet de règlement sur les logements des TET.

Pour la réalisation de ce projet, nous comptons recruter 10 organismes représentants des TET œuvrant dans le secteur agricole et des ménages privés au Québec.

3. Déroulement du projet de recherche

Ce projet de recherche se déroulera à l'Institut national de santé publique du Québec. La période de collecte de données s'étalera de juin à octobre 2023.

Votre participation consisterait à répondre à une série de questions concernant le rôle de votre organisme, les conditions de travail et d'hébergement des TET, la sécurité au travail des TET, les priorités d'action à développer concernant les conditions de travail et les conditions d'hébergement. L'entrevue pourra se dérouler dans la langue de votre choix. Les données de cette étude seront recueillies par des entrevues individuelles à distance (en ayant recours aux plateformes en ligne Teams ou Zoom). Les entrevues seront enregistrées sur un support audio pour être intégralement retranscrites afin d'être analysées. Lors de la transcription, les renseignements personnels seront remplacés par des

codes, cela signifie qu'il ne sera pas possible de vous identifier.

4. Avantages associés au projet de recherche

Vous ne retirerez aucun bénéfice direct de cette recherche. Toutefois, le fait de faire connaître le rôle de votre organisme et de partager votre expertise sur les conditions de travail et d'hébergement des TET permettra de développer des interventions pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé des TET et d'élaborer un projet de règlement sur les logements des TET.

5. Inconvénients et risques associés au projet de recherche

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions désagréables ou entraîne des situations perturbantes. Vous pourriez ressentir une émotion forte ou un malaise. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue. Il sera alors possible de prendre une pause, de se retirer temporairement ou de ne pas répondre à une question, tout simplement. Les inconvénients à votre participation concernent le temps nécessaire pour l'entrevue.

6. Confidentialité

Tous les renseignements recueillis seront traités de manière confidentielle dans les limites prévues par la loi et ne seront utilisés que pour ce projet. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de vos renseignements, on vous attribuera un numéro de code reliant votre nom à votre dossier. Les renseignements et les enregistrements audio seront conservés par l'équipe dans un fichier verrouillé et protégé sur un serveur de l'INSPQ. Seule l'équipe de projet y aura accès. En période de télétravail les membres de l'équipe de projet ont accès au serveur de l'INSPQ par le biais d'une connexion VPN sécurisée. Toutes les informations recueillies seront confidentielles, et il ne sera jamais possible de vous identifier lors des analyses, des interventions ou des publications des résultats. Les fichiers audio et vidéos seront détruits une fois que la retranscription écrite est terminée. Après sept ans de conservation, les fichiers de la retranscription écrite et les communications écrites (courriels) seront détruits.

À des fins de surveillance, de contrôle, de protection et de sécurité, il est possible que les responsables du projet doivent permettre l'accès à votre dossier de projet à une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique (INSPQ), par l'établissement ou par les organismes subventionnaires de la recherche (MSSS). Ces personnes et ces organismes adhèrent tous à une politique de stricte confidentialité.

À des fins de protection, notamment afin de pouvoir communiquer avec vous rapidement, vos noms et prénoms, vos coordonnées et la date de début et de fin de votre participation au projet seront conservés pendant un an après la fin du projet dans un répertoire à part maintenu par les responsables du projet.

Vous pouvez, en tout temps, demander aux responsables du projet de consulter votre dossier de projet pour vérifier les renseignements recueillis à votre sujet et les faire rectifier au besoin, et ce, aussi longtemps que les responsables du projet ou l'établissement détient ces informations. Cependant, afin de préserver l'intégrité scientifique du projet, il est possible que vous n'ayez accès à certaines de ces informations qu'une fois votre participation au projet terminée.

7. Financement du projet de recherche

Les responsables de ce projet ont reçu un financement de l'organisme subventionnaire pour mener à bien ce projet.

8. Diffusion des résultats de la recherche

Les résultats du projet seront diffusés en tant que données de groupe. Cela signifie que vous ne pourrez pas obtenir vos résultats individuels.

9. Liberté de participation à la recherche et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquences négatives ou préjudices et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important de prévenir les responsables du projet dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits sauf si vous indiquez qu'ils peuvent être conservés.

10. En cas de préjudice

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les responsables du projet, l'organisme subventionnaire ou l'établissement de leur responsabilité civile et professionnelle.

11. Identification des personnes-ressources

Si vous avez des questions ou éprouvez des problèmes en lien avec le projet ou si vous souhaitez vous en retirer, vous pouvez communiquer avec les responsables de ce projet ou avec une personne de l'équipe projet.

Stéphane Perron, chercheur
principal
stephane.perron@inspq.qc.ca

Maria Tran, co-chercheure
maria.tran@inspq.qc.ca

Lise Poisblaud, co-chercheure
lise.poisblaud@inspq.qc.ca

Si vous souhaitez vous renseigner sur vos droits ou pour formuler une plainte, vous pouvez joindre le commissaire aux plaintes et à la qualité des services du CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal au numéro suivant : 514-593-3600.

Pour toute question concernant les aspects éthiques du projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche en dépendance, inégalités sociales et santé publique par courriel à cer.dis.ccsmtl@ssss.gouv.qc.ca.

12. Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser ce projet. C'est pourquoi nous tenons à vous remercier pour le temps et l'attention que vous acceptez de consacrer à celui-ci.

Consentement
Titre du projet de
recherche :

Conditions de travail et d'hébergement des travailleurs et
travailleuses étrangers(ères) temporaires (TET)

13. Consentement du participant

J'ai pris connaissance du formulaire d'information et de consentement. On m'a expliqué le projet et le présent formulaire d'information et de consentement. On a répondu à mes questions et on m'a laissé le temps voulu pour prendre une décision.

Après réflexion, je consens à participer à cette **entrevue** aux conditions qui y sont énoncées.

Nom du participant (lettres

Signature du

Date (AAAA-MM-JJ)

moulées)

participant

14. Signature de la personne qui a obtenu le consentement si différent d'une des responsables du projet

J'ai expliqué au participant le projet et le présent formulaire d'information et de consentement et j'ai répondu aux questions qu'il m'a posées.

Nom de la personne qui
obtient le consentement
(lettres moulées)

Signature de la personne qui
obtient le consentement

Date (AAAA-MM-JJ)

15. Signature et engagement d'une des responsables de ce projet

Je certifie qu'on a expliqué au participant le présent formulaire d'information et de consentement, que l'on a répondu aux questions qu'il avait.

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée et datée au participant.

Nom du chercheur
responsable de ce projet
(lettres moulées)

Signature du chercheur
responsable de ce projet

Date (AAAA-MM-JJ)

Figure 19 Affiche de recrutement pour les travailleurs étrangers temporaires

**Êtes-vous un
travailleur agricole
temporaire?**

Nous aimerions en savoir plus sur votre
expérience au **travail**, votre **logement** et
votre **état de santé**.

2 Questionnaires en ligne (20 min chacun)
1 Entrevue (60 min)
Vos réponses seront confidentielles
Intéressé(e)? Appelez Maxime au 1-877-453-0655

Projet approuvé par le comité d'éthique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (#XXX)
Projet financé par le Ministère de la santé et des services sociaux

Figure 20 Affiche de recrutement pour les exploitants agricoles

**Êtes-vous un
exploitant agricole?**

**Embauchez-vous des
travailleurs étrangers
temporaires?**

Nous aimerions en savoir plus sur
votre **expérience** sur l'embauche
des TET

Votre **participation** inclut une visite d'environ **1** demi-journée

3 activités

- Entrevue
- Questionnaire
- Observation des lieux

Votre **incitatif**
un résumé individuel des activités réalisées sur votre exploitation agricole

Vos réponses seront confidentielles

Partenaires du projet: Directions régionales de santé publique & RATTMAQ
Projet approuvé par le comité d'éthique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (#XXX)
Projet financé par le Ministère de la santé et des services sociaux
Questions? Écrivez à Maria Tran (maria.tran@inspq.qc.ca)

Figure 21 Foire aux questions pour les exploitants agricoles

INSPQ INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

Projet sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs étrangers et travailleuses étrangères temporaires (TET)

INFORMATIONS POUR LES EXPLOITATIONS AGRICOLES MAI 2023

OBJECTIF

Ce projet, mandaté et financé par le Ministère de santé et services sociaux (MSSS), vise à documenter les conditions de travail et d'hébergement des TET œuvrant dans les sous-secteurs agricoles sur le territoire québécois. Ces travaux ont pour but d'identifier des avenues pour réduire la vulnérabilité et protéger la santé de cette population. La participation des exploitations agricoles est essentielle à la réussite de ce projet.

Pourquoi ce projet?

- Des **informations à jour** reflétant la réalité du terrain sont essentielles pour la planification des actions en santé au travail
- La future *loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail* (LMRSST: Loi 27) prévoit la prise en charge des risques pouvant impacter l'intégrité physique et psychique des travailleurs et la production d'un programme de prévention

Qu'est-ce que ça implique?

- Participation **volontaire** et **confidentialité assurée**: Les résultats diffusés ne permettront pas d'identifier les personnes ou les exploitations agricoles ayant participé au projet
- 1 visite de **3,5 heures**, selon votre disponibilité (entre juin et octobre 2023)

Activités réalisées avec l'employeur durant la visite

- **Observation** : milieux de travail (1 heure) et d'hébergement (1 heure)
- **Entrevue** (1 heure) : mieux comprendre votre réalité et les défis rencontrés
- **Questionnaire** (15 min): mieux caractériser l'hébergement et la santé des TET

Compensation

- Un **résumé individuel des activités réalisées** sur votre exploitation agricole et des risques identifiés. Cela facilitera (dans le contexte de la LMRSST):
1) la prise en charge de ces risques & 2) l'élaboration du programme de prévention

Partenaires du projet : Directions régionales de santé publique, RATTMAQ, UPA & FERME

Questions? Écrivez à Maria Tran (maria.tran@inspq.qc.ca)

Projet approuvé par le comité d'éthique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (2024-1735)



Tableau 25 Grille d'observation pour les milieux de travail

Projet INSPQ-TET

SITE(S) DE TRAVAIL		Nom de l'observateur	
Numéro du site		Date de l'observation	A A A A - M M - J J
Heure début	H H : M M	Heure fin	H H : M M

INFORMATIONS GÉNÉRALES	
1.	Quelles sont les dimensions de l'exploitation agricole (en m ²)? _____
2.	Y a-t-il un mode de transport fourni aux employés pour le déplacement entre le logement et l'exploitation agricole? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> 2_1 Si oui, Navette <input type="checkbox"/> Véhicule tout terrain <input type="checkbox"/> Remorque <input type="checkbox"/> </div> <div style="margin-left: 20px; margin-top: 5px;">*Navette inclut les autobus et minivan</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> Autre <input type="checkbox"/> Préciser : _____ </div> <div style="margin-top: 5px;">2_2 Si oui, Capacité par véhicule : _____</div>
3.	L'adresse civique et l'entrée de votre exploitation agricole sont-elles bien visibles depuis la route? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div>
4.	Y a-t-il des lavabos permettant d'assurer une hygiène des mains appropriée? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div> <div style="margin-top: 5px;">4_1 Si oui, combien : _____</div>
5.	Y a-t-il des aires d'aisance dédiées et aménagées (papier de toilette, etc.)? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div> <div style="margin-top: 5px;">5_1 Si oui, combien : _____</div>
6.	L'eau potable est-elle fournie et accessible sur les sites de travail? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div>
7.	La nourriture des employés est-elle rangée dans un espace dédié? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div>
8.	Les employés ont-ils accès à un espace dédié pour manger? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div>
9.	Y a-t-il un nombre suffisant de places assises pour les employés présents? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div>
10.	Y a-t-il des ventilateurs (sur pied ou de plafond)? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> </div>
11.	Précisions additionnelles

Tableau 25 Grille d'observation pour les milieux de travail (suite)

AIRE(S) DE TRAVAIL/CHAMP						
<i>Environnement sécuritaire de travail</i>						
0. Quels sont les modes de communication disponibles?						
Téléphone fixe <input type="checkbox"/>		Cellulaire <input type="checkbox"/>				
Pagette <input type="checkbox"/>		Radio walkie-talkie <input type="checkbox"/>				
1. L'adresse municipale de la ferme et les numéros de téléphone d'urgence sont-ils affichés à des endroits bien en vue?						
				Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
2. Y a-t-il des trousse de premiers secours accessibles aux travailleurs?						
				Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
3. Est-ce que le bruit vous empêche de tenir une conversation à moins de 2 m de distance? (selon l'inspecteur)						
				Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
4. Est-ce que les marches, escaliers et échelles sont :						
		4_1 Libres d'objets	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
		4_2 Libres d'entraves pouvant provoquer des chutes (eau, grain, boue, gravillon, sable)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
		4_3 En bon état et équipés de garde-corps ou de rampes (si applicable)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
		4_4 Allées munies de surfaces rugueuses pour éviter les glissades/chutes	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
<i>Équipement de protection personnelle</i>						
5. L'équipement de protection personnelle est-il fourni par l'employeur et porté par l'employé?						
			Fourni?		Porté?	
5_1 Protection auditive		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
5_2 Protection respiratoire		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
5_3 Gants de protection		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6. Quelles chaussures sont portées par les employés?						
Bottes ou chaussures de travail certifiées <input type="checkbox"/> (p. ex. cap d'acier, antichoc, anti-perforation)			Bottes de caoutchouc <input type="checkbox"/>			
Chaussures fermées (p. ex. de sport) <input type="checkbox"/>			Chaussures ouvertes (p. ex. sandales) <input type="checkbox"/>			
7. Précisions additionnelles						
AIRE(S) DE TRAVAIL/CHAMP						
<i>Équipement de protection personnelle – exposition au soleil</i>						
8. Au moment de la visite terrain, les employés portent-ils des :						
8_1 Chandails à manches longues		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			
8_2 Chandails à manches courtes		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			
8_3 Pantalons longs		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			
8_4 Pantalons courts		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			
8_5 Chapeaux		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>			
8_5_1 Si oui chapeau, quel type						
		Casquette <input type="checkbox"/>	Pêche/légionnaire <input type="checkbox"/>	À bords larges <input type="checkbox"/>		
		Visière <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> : _____				
8_6 Lunettes de protection UV (lunettes de soleil, lunettes de sécurité teintées ou surlunettes)						
				Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	

Tableau 25 Grille d'observation pour les milieux de travail (suite)

AIRE(S) DE TRAVAIL/CHAMP (SUITE)				
<i>Équipement de protection personnelle – exposition au soleil</i>				
9. Y a-t-il des affiches qui rappellent aux employés de boire de l'eau régulièrement?				
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
9_1 Si oui, langue :	Français <input type="checkbox"/>	Anglais <input type="checkbox"/>	Espagnol <input type="checkbox"/>	
<i>Aménagement adéquat</i>				
10. Y a-t-il des structures d'ombrage				
10_1 Portables adaptées aux tâches de travail	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
10_2 Portables dédiées aux pauses	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
10_3 Permanentes dédiées aux pauses	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
AIRE(S) INTÉRIEURE(S) : ENTREPÔT, GRANGE, RÉPARATION, MACHINERIE				
<i>Environnement sécuritaire de travail</i>				
0. Quels sont les modes de communication disponibles?				
Téléphone fixe <input type="checkbox"/>	Cellulaire <input type="checkbox"/>			
Pagette <input type="checkbox"/>	Radio walkie-talkie <input type="checkbox"/>			
1. L'adresse civile de la ferme et les numéros de téléphone d'urgence sont-ils affichés à des endroits bien en vue?				
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
2. Y a-t-il des trousse de premiers secours accessibles aux travailleurs?				
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
3. Est-ce que le bruit vous empêche de tenir une conversation à moins de 2 m de distance? (selon l'inspecteur)				
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
4. Est-ce que les marches, escaliers et échelles sont :				
4_1 Libres d'objets	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
4_2 Libres d'entraves pouvant provoquer des chutes (eau, grain, boue, gravillon, sable)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
4_3 En bon état et équipés de garde-corps ou de rampes (si applicable)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
4_4 Allées munies de surfaces rugueuses pour éviter les glissades/chutes	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
<i>Équipement de protection personnelle</i>				
5. Selon votre observation, l'équipement de protection personnelle est-il fourni par l'employeur et porté par l'employé?				
	Fourni?		Porté?	
5_1 Protection auditive	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
5_2 Protection respiratoire	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
5_3 Gants de protection	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
6. Quelles chaussures sont portées par les employés?				
Bottes ou chaussures de travail certifiées <input type="checkbox"/> (p. ex. cap d'acier, antichoc, anti-perforation)				
Bottes de caoutchouc <input type="checkbox"/>				
Chaussures fermées (p. ex. de sport) <input type="checkbox"/>				
Chaussures ouvertes (p. ex. sandales) <input type="checkbox"/>				
7. Précisions additionnelles				

Tableau 25 Grille d'observation pour les milieux de travail (suite)

AIRE(S) INTÉRIEURE(S) : ENTREPÔT, GRANGE, RÉPARATION, MACHINERIE (SUITE)			
<i>Équipement de protection personnelle</i>			
8. Les items nécessaires pour les tâches sont-ils disponibles :			
8_1 Gants	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
8_2 Lunettes/visière	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
8_3 Respirateur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
8_4 Tablier	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
<i>Équipement sécuritaire de travail</i>			
9. Les écrans de protection sont-ils en place sur les équipements électriques?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
10. Les outils électriques fixes sont-ils reliés à la terre (« grounded »)?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
11. Les outils fixes (p. ex. meuleurs, scies) ont-ils des écrans protecteurs?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
12. Les outils manuels (p. ex. scies, haches, couteaux) sont-ils bien rangés?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
13. Les poignées des outils manuels sont-elles sans échardes?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
<i>Environnement sécuritaire de travail</i>			
14. Les matériaux sont-ils empilés et entreposés en toute sécurité? (par exemple : ne pas empiler des matériaux en piles élevées qui pourraient tomber sur des personnes)			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
15. Toutes les prises de force ont-elles des pièces de protection appropriées en place?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
16. L'accès vers et depuis les espaces de travail est-il libre d'obstacles?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
17. L'aire intérieure de travail est-elle bien ventilée?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
18. Les zones de travail sont-elles bien éclairées?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
19. Y a-t-il une affiche qui rappelle aux employés d'utiliser des survêtements de protection durant l'application ou manipulation des produits chimiques agricoles?			
19_1 Si oui, langue :	Français <input type="checkbox"/>	Anglais <input type="checkbox"/>	Espagnol <input type="checkbox"/>
<i>Produits chimiques</i> (p. ex. pesticides, herbicides, insecticides, engrais, hydrocarbures, produits vétérinaires)			
20. Les fiches de données de sécurité (FDS) ou les étiquettes sont-elles facilement accessibles aux travailleurs?			
20_1 Si oui, langue(s) :	Français <input type="checkbox"/>	Anglais <input type="checkbox"/>	Espagnol <input type="checkbox"/>
21. Y a-t-il une liste de tous les produits chimiques disponible pour les travailleurs? (auxquels les travailleurs pourraient être exposés)			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
22. Y a-t-il une affiche « Danger – pesticides »?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
23. Les produits chimiques sont-ils entreposés dans leurs contenants d'origine avec les étiquettes clairement intactes?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
24. Les zones de manutention de produits chimiques sont-elles à l'extérieur ou dans une zone ouverte et bien ventilée?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
25. L'entreposage des produits chimiques est-il verrouillé?			
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	

Tableau 25 Grille d'observation pour les milieux de travail (suite)

AIRE(S) INTÉRIEURE(S) : ENTREPÔT, GRANGE, RÉPARATION, MACHINERIE (SUITE)		
<i>Produits chimiques</i> (p. ex. pesticides, herbicides, insecticides, engrais, hydrocarbures, produits vétérinaires)		
26. Les produits chimiques sont entreposés : Sur des étagères <input type="checkbox"/> Au sol <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> préciser : _____		
27. Le lieu d'entreposage des produits chimiques est-il bien éclairé?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
27_1 Le lieu d'entreposage des produits chimiques est-il bien ventilé?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
28. Le lieu de mélange des produits chimiques est-il bien éclairé?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
28_2 Le lieu de mélange des produits chimiques est-il bien ventilé?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
29. Les lieux sont-ils distincts pour		
29_1 Dilution et mélange des produits chimiques	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
29_2 Entreposage des produits chimiques	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
29_3 Nettoyage post manipulation des produits chimiques	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

Tableau 26 Grille d'observation pour les milieux d'hébergement

Projet INSPQ-TET

Agriculteur	Nom		SITE(S) D'HÉBERGEMENT	
	Adresse		Numéro du site	
Propriétaire des lieux	Nom		Nom de l'observateur	
	Adresse		Date de l'observation	A A A A - M M - J J

INFORMATIONS GÉNÉRALES				
<p>1. Quel est le type de bâtiment?</p> <p>Résidence unifamiliale <input type="checkbox"/> Roulotte <input type="checkbox"/> Chalet <input type="checkbox"/></p> <p>Immeuble multilogements <input type="checkbox"/> Si immeuble multilogements, nb unités : _____</p> <p style="padding-left: 40px;">Précisions :</p>				
<p>2. Quelles sont les dimensions du bâtiment (en m²)? _____</p> <p style="padding-left: 40px;">Précisions :</p>				
<p>3. Combien de fenêtres y a-t-il? _____</p>				
<p>4. Le bâtiment est-il à moins de 30 m des champs? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>				
<p>5. Quel est l'état des portes menant vers l'extérieur?</p> <p style="padding-left: 100px;">Excellent <input type="checkbox"/> Bon <input type="checkbox"/> Passable <input type="checkbox"/> Mauvais <input type="checkbox"/></p> <p>5_1 Les portes extérieures s'ouvrent-elles facilement? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>5_2 Les portes extérieures se verrouillent-elles? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>				
<p>6. Quel est l'état général de l'enveloppe extérieure?</p> <p style="padding-left: 100px;">Excellent <input type="checkbox"/> Bon <input type="checkbox"/> Passable <input type="checkbox"/> Mauvais <input type="checkbox"/></p>				
<p>7. Les équipements suivants sont-ils situés ailleurs que dans le bâtiment inspecté?</p> <p style="padding-left: 100px;">Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>7_1 Si oui, lesquels Eau potable <input type="checkbox"/> Toilette <input type="checkbox"/> Douche <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">Bain <input type="checkbox"/> Laveuse <input type="checkbox"/> Sécheuse <input type="checkbox"/></p>				
<p>8. Y a-t-il présence de :</p> <p style="padding-left: 40px;">8_1 Règlements de vie visibles dans les logements Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">8_2 Entreposage de matériel important Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">8_3 Encombrement excessif Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>8_4 Produits chimiques (hydrocarbures, pesticides, nettoyeurs, désinfectants) Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">8_5 Corde(s) à linge intérieure(s) Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">8_6 Animaux domestiques à l'intérieur Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">8_7 Internet Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">8_8 Téléphone Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>				

Tableau 26 Grille d'observation pour les milieux d'hébergement (suite)

INFORMATIONS GÉNÉRALES (SUITE)				
	8_9 Télévision	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	8_10 Radio	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	8_11 Système de ventilation mécanique fonctionnel	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	8_12 Registres de ventilation obstrués	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
9. Est-il permis de :				
	9_1 Fumer dans le bâtiment	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	9_2 Circuler avec des chaussures extérieures dans le bâtiment		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	9_3 Circuler avec les habits de travail dans le bâtiment		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
10. Y a-t-il présence de lieux extérieurs de repos?				
	10_1 Gazon et jardin	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	10_2 Patio, terrasse, etc.	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	10_3 Porche avant/arrière	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
SALLE DE SÉJOUR (SALON)				
0. Y a-t-il une salle de séjour (salon)?			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
<i>Si NON, passez à la prochaine pièce.</i>				
1. Nombre d'occupants			_____	
2. Nombre de pièce(s)			_____	
3. À quel étage?			Sous-sol <input type="checkbox"/>	RDC <input type="checkbox"/>
			2 ^e <input type="checkbox"/>	3 ^e <input type="checkbox"/>
			Autre : _____	
4. Y a-t-il une (des) fenêtre(s)?			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
4_1 Si oui, s'ouvre-t-elle facilement?			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
4_2 Si oui, y-a-t-il une moustiquaire?			Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
4_3 Si oui, quel est l'état de la fenêtre?			Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>
			Passable <input type="checkbox"/>	Mauvais <input type="checkbox"/>
5. Y a-t-il présence de moisissure?			Aucune <input type="checkbox"/>	< 10 cm ² <input type="checkbox"/>
			≥ 10 cm ² <input type="checkbox"/>	
6. Y a-t-il présence de :				
	6_1 Éclairage approprié	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_2 Entretien ménager satisfaisant	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_3 Tapis mur à mur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_4 Ventilateur sur pied	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_5 Ventilateur au plafond	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_6 Climatiseur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_7 Déshumidificateur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_8 Détecteur de fumée fonctionnel	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_9 Détecteur de monoxyde de carbone fonctionnel	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_10 Extincteur de feu	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
	6_11 Trousse de premiers soins	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	

Tableau 26 Grille d'observation pour les milieux d'hébergement (suite)

SALLE DE SÉJOUR (SALON) (SUITE)			
6_12 Traces d'humidité	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_13 Odeur d'humidité	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_14 Articles de fumeurs (p. ex. Cendrier)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_15 Odeur de cigarette/cannabis/vapoteuse	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_16 Poubelles	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_17 Vermine	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_17_1 Si vermine, préciser	_____		
7. Y a-t-il présence de :			
7_1 Sofa ou causeuse	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_2 Chaises	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_3 Table	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
8. Nombre de places assises disponibles	_____		
9. Quel est l'état général de la salle de séjour			
	Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/> Mauvais <input type="checkbox"/>
10. Précisions additionnelles			
CUISINE/SALLE À MANGER			
0. Y a-t-il une cuisine?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
0_1 Y a-t-il une salle à manger?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
<i>Si NON, passez à la prochaine pièce.</i>			
2. Nombre de pièce(s)	_____		
3. À quel étage?	Sous-sol <input type="checkbox"/>	RDC <input type="checkbox"/>	1 ^{er} <input type="checkbox"/> 2 ^e <input type="checkbox"/>
4. Y a-t-il une (des) fenêtre(s)?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
4_1 Si oui, s'ouvre-t-elle facilement?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
4_2 Si oui, y-a-t-il une moustiquaire?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
4_3 Si oui, quel est l'état de la fenêtre?	Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/> Mauvais <input type="checkbox"/>
5. Y a-t-il présence de moisissure?	Aucune <input type="checkbox"/>	< 10 cm ² <input type="checkbox"/>	≥ 10 cm ² <input type="checkbox"/>
6. Y a-t-il présence de :			
6_1 Éclairage approprié	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_2 Entretien ménager satisfaisant	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_3 Tapis mur à mur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_4 Ventilateur sur pied	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_5 Ventilateur au plafond	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_6 Climatiseur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_7 Déshumidificateur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	

Tableau 26 Grille d'observation pour les milieux d'hébergement (suite)

CUISINE/SALLE À MANGER (SUITE)				
6_8 Détecteur de fumée fonctionnel	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_9 Détecteur de monoxyde de carbone fonctionnel	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_10 Extincteur de feu	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_11 Trousse de premiers soins	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_12 Traces d'humidité	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_13 Odeur d'humidité	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_14 Articles de fumeurs (p. ex. Cendrier)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_15 Odeur de cigarette/cannabis/vapoteuse	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_16 Poubelles	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_17 Vermine	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		
6_17_1 Si vermine, préciser _____				
7. Y a-t-il présence de :	Présence		Si présence, Fonctionnel?	
7_1 Eau courante	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_2 Évier	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_3 Réfrigérateur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_4 Congélateur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_5 Cuisinière au gaz	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_6 Cuisinière électrique	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_7 Four grille-pain	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_8 Four micro-ondes	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_9 Vaisselles et ustensiles de cuisine fonctionnels	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_10 Lave-vaisselle	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_11 Équipement pour laver la vaisselle (éponge, linges)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_12 Hotte cuisine	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_13 Registres de la hotte de cuisine obstrués	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_14 Chaise(s)	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_15 Table	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_16 Espaces d'entreposage des aliments	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
8. Nombre de places assises disponibles (cuisine et salle à manger) :	_____			
9. Quel est l'état général de la cuisine?	Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/>	Mauvais <input type="checkbox"/>
9_1. Quel est l'état général de la salle à manger	Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/>	Mauvais <input type="checkbox"/>

Tableau 26 Grille d'observation pour les milieux d'hébergement (suite)

AIRE(S) DE SOMMEIL				
0. Y a-t-il une aire de sommeil?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
<i>Si NON, passez à la prochaine pièce.</i>				
1. Nombre d'occupants		_____		
2. Nombre de pièce(s)		_____		
3. À quel étage?		Sous-sol <input type="checkbox"/>	RDC <input type="checkbox"/>	1 ^{er} <input type="checkbox"/>
				2 ^e <input type="checkbox"/>
4. Y a-t-il une (des) fenêtre(s)?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
4_1 Si oui, s'ouvre-t-elle facilement?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
4_2 Si oui, y-a-t-il une moustiquaire?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
4_3 Si oui, quel est l'état de la fenêtre?		Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/>
				Mauvais <input type="checkbox"/>
5. Y a-t-il présence de moisissure?		Aucune <input type="checkbox"/>	< 10 cm ² <input type="checkbox"/>	≥ 10 cm ² <input type="checkbox"/>
6. Y a-t-il présence de :				
6_1 Éclairage approprié		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_2 Entretien ménager satisfaisant		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_3 Tapis mur à mur		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_4 Ventilateur sur pied		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_5 Ventilateur au plafond		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_6 Climatiseur		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_7 Déshumidificateur		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_8 Détecteur de fumée fonctionnel		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_9 Détecteur de monoxyde de carbone fonctionnel		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_10 Extincteur de feu		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_11 Trousse de premiers soins		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_12 Traces d'humidité		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_13 Odeur d'humidité		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_14 Articles de fumeurs (p. ex. Cendrier)		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_15 Odeur de cigarette/cannabis/vapoteuse		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_16 Poubelles		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_17 Vermine		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
6_17_1 Si vermine, préciser		_____		
7. Y a-t-il présence de :				
7_1 Partage de lits ou de couchettes entre travailleurs		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_2 Literie de qualité fournie par l'employeur		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_3 Portes qui se verrouillent		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_4 Espaces de rangement pour les effets personnels		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_4_1 Si oui, les espaces se verrouillent-ils?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_5 Rideaux/stores aux fenêtres		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	
7_6 matelas de taille simple (au minimum)		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	

Tableau 26 Grille d'observation pour les milieux d'hébergement (suite)

AIRE(S) DE SOMMEIL (SUITE)			
8. Types d'aire(s) de sommeil			
	8_1 Chambres individuelles	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	8_2 Chambres partagées	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	8_3 Dortoirs	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	8_4 Lits superposés	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	8_5 Nombre d'occupants par chambre à coucher	_____	
	8_6 Superficie approximative des chambres à coucher (m ²) :	_____	
9. Les lits sont-ils			
	9_1 Espacés > 1 m	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	9_2 Surélevés > 30 cm?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	9_3 Les lits superposés sont-ils espacés > 1,2 m	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
10. Quel est l'état général de l'aire de sommeil?			
	Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/> Mauvais <input type="checkbox"/>
ÉQUIPEMENTS SANITAIRES			
0. Y a-t-il des équipements sanitaires?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
<i>Si NON, passez à la prochaine pièce.</i>			
2. Nombre de pièce(s)		_____	
3. À quel étage?		Sous-sol <input type="checkbox"/>	RDC <input type="checkbox"/> 1 ^{er} <input type="checkbox"/> 2 ^e <input type="checkbox"/>
4. Y a-t-il une (des) fenêtre(s)?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
4_1 Si oui, s'ouvre-t-elle facilement?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
4_2 Si oui, y-a-t-il une moustiquaire?		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
4_3 Si oui, quel est l'état de la fenêtre?		Excellent <input type="checkbox"/>	Bon <input type="checkbox"/> Passable <input type="checkbox"/> Mauvais <input type="checkbox"/>
5. Y a-t-il présence de moisissure?		Aucune <input type="checkbox"/>	< 10 cm ² <input type="checkbox"/> ≥ 10 cm ² <input type="checkbox"/>
6. Y a-t-il présence de :			
	6_1 Éclairage approprié	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_2 Entretien ménager satisfaisant	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_3 Tapis mur à mur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_4 Ventilateur sur pied	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_5 Ventilateur au plafond	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_6 Climatiseur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_7 Déshumidificateur	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_8 Détecteur de fumée fonctionnel	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_9 Détecteur de monoxyde de carbone fonctionnel	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
	6_10 Extincteur de feu	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

Tableau 26 Grille d'observation pour les milieux d'hébergement (suite)

ÉQUIPEMENTS SANITAIRES (SUITE)					
	6_11 Trousse de premiers soins	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	6_12 Traces d'humidité	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	6_13 Odeur d'humidité	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	6_14 Articles de fumeurs (p. ex. Cendrier)	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	6_15 Odeur de cigarette/cannabis/vapoteuse	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	6_16 Poubelles	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	6_17 Vermine	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	6_17_1 Si vermine, préciser _____				
7. Y a-t-il présence d'équipements :					
		Privés (si oui, #)		Commun (si oui, #)	
7_1 Eau potable	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
7_2 Toilette	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____
7_3 Douche	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____
7_4 Bain	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____
7_5 Laveuse	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____
7_6 Sécheuse	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____	Non <input type="checkbox"/>	Oui <input type="checkbox"/>	# : ____
8. Y a-t-il présence de :					
	8_1 Portes qui se verrouillent	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	8_2 Partage de serviettes entre travailleurs	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	8_3 Serviettes de qualité	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	8_4 Extracteur de salle de bains	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	8_5 Registres d'extraction obstrués	Oui <input type="checkbox"/>		Non <input type="checkbox"/>	
	8_6 Nombre de serviettes disponibles par travailleur et fournis _____				
	8_7 Branchement de la sécheuse :				
	À l'extérieur <input type="checkbox"/>	Non raccordée <input type="checkbox"/>		Non applicable <input type="checkbox"/>	
9. Quel est l'état général des équipements sanitaires?					
	Excellent <input type="checkbox"/>		Bon <input type="checkbox"/>	Passable <input type="checkbox"/>	Mauvais <input type="checkbox"/>

Tableau 27 Liste provisoire des lieux et nombre d'appareils pour le déploiement des HOBO

Milieux d'hébergement (n)	Milieux de travail (n)
Aires de sommeil (4)	Aires intérieures : entrepôt, grange, réparation (2)
Cuisine et/ou salle à manger (2)	
Équipements sanitaires (1)	
Salle de séjour (1)	

Informations collectées lors de l'installation d'un appareil HOBO

INSPQ – Projet TET – Questions concernant l'installation des appareils HOBO

Numéro du site du participant :	
Date de l'observation	

HOBO #1

1. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #1?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
1_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
1_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
1_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
1_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
1_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
1_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
1_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
1_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #2

2. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #2?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
2_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
2_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
2_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
2_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
2_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
2_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
2_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
2_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #3

3. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #3?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
3_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
3_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
3_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
3_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
3_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
3_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
3_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
3_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #4

4. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #4?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
4_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
4_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
4_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
4_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
4_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
4_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
4_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
4_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #5

5. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #5?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
5_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
5_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
5_3 Unité de mesure SVP	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
5_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
5_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
5_6 Si possible, prenez une photo du mur	Oui	Non
5_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce	Nb : _____	
5_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #6

6. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #6?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
6_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
6_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
6_3 Unité de mesure SVP	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
6_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
6_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
6_6 Si possible, prenez une photo du mur	Oui	Non
6_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce	Nb : _____	
6_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #7

7. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #7?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
7_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
7_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
7_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
7_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
7_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
7_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
7_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
7_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #8

8. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #8?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
8_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
8_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
8_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
8_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
8_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
8_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
8_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
8_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #9

9. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #9?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
9_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
9_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
9_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
9_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
9_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
9_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
9_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
9_8 Précisions additionnelles :		

HOBO #10

10. Pouvez-vous installer l'appareil HOBO #10?		
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui	Numéro de série : _____	
10_1 Fonction de la pièce		
Cuisine <input type="checkbox"/>	Salle à manger <input type="checkbox"/>	Équipements sanitaires <input type="checkbox"/>
Salon <input type="checkbox"/>	Aires de sommeil <input type="checkbox"/>	Grange <input type="checkbox"/>
Entrepôt <input type="checkbox"/>	Entretien <input type="checkbox"/>	Autre <input type="checkbox"/>
Si autre, précisez :		
10_2 Quelle est la superficie totale (approximative de la pièce) : _____		
10_3 Unité de mesure SVP		
	Pieds carrés <input type="checkbox"/>	Mètres carrés <input type="checkbox"/>
10_4 Équipements sanitaires présents dans la pièce où l'appareil est installé		
Aucun <input type="checkbox"/>	Toilette <input type="checkbox"/>	Douche <input type="checkbox"/>
Lavabo <input type="checkbox"/>	Laveuse <input type="checkbox"/>	Sécheuse <input type="checkbox"/>
10_5 Y a-t-il présence de		
Aucun <input type="checkbox"/>	Fenêtre(s) <input type="checkbox"/>	Ventilateur plafond <input type="checkbox"/>
Ventilateur sur pied <input type="checkbox"/>	Climatiseur <input type="checkbox"/>	Déshumidificateur <input type="checkbox"/>
10_6 Si possible, prenez une photo du mur		
Oui	Non	
10_7 Nombre d'occupants (possible pour cette pièce)		
	Nb : _____	
10_8 Précisions additionnelles :		

Tableau 28 Sujets et temps de mesure des questionnaires pour les travailleurs étrangers temporaires

	Au cours du mois d'arrivée 2023
<i>Description de la population</i>	
Sociodémographie	10
Antécédents médicaux	4
Informations sur le travail	5
<i>État de santé</i>	
Qualité de vie liée à la santé	4
Symptômes d'allergies	7
Troubles musculosquelettiques	22
<i>Facteurs de risque au travail</i>	
Exposition aux produits chimiques	11
Exposition solaire	4
Exposition au bruit	1
<i>Conditions d'hébergement</i>	28

Tableau 29 Questionnaire pour les travailleurs

INSPQ – Projet TET - Questionnaire travailleurs

Ce projet porte sur les conditions de travail et d'hébergement des travailleurs migrants agricoles. Vous êtes libre de participer ou non au projet. Vous êtes aussi libre de changer d'idée sur votre participation durant la complétion du questionnaire. Les réponses resteront confidentielles cela veut dire qu'il ne sera pas possible de vous identifier. En aucun cas votre employeur n'aura accès aux réponses des questionnaires. La participation inclut deux questionnaires. Nous vous demandons votre numéro WhatsApp pour 1) informer le RATTMAQ de votre participation et 2) pouvoir vous contacter pour le deuxième questionnaire.

Voulez-vous participer au projet? Vos réponses seront confidentielles. Aucune question n'est obligatoire. En remplissant le questionnaire, vous courez la chance de gagner 1 prix sur 10, de 100 \$ chacun.

	Oui, j'accepte de répondre aux questions
	Non, je refuse de répondre aux questions
Si oui, SVP écrire votre numéro WhatsApp Ceci nous permettra de vous envoyer le deuxième questionnaire	Numéro : _____

1. Informations sur vous
3_1_2 En pensant à cette année (2023), quel mois êtes-vous arrivé(e) au Québec pour travailler en agriculture? Mois : _____
3-1-3 En pensant à cette année (2023), sur quel(s) type(s) de cultures travaillez-vous? <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> Bleuet <input type="checkbox"/> Grains (céréales et oléagineux) <input type="checkbox"/> Pomme de terre <input type="checkbox"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> Canneberge <input type="checkbox"/> Horticulture ornementale <input type="checkbox"/> Raisin <input type="checkbox"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> Fraises et framboises <input type="checkbox"/> Légumes de champ <input type="checkbox"/> Sirop d'érable <input type="checkbox"/> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> Fruits et légumes de serre <input type="checkbox"/> Pomme <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> </div>
3-1-4 En pensant à cette année (2023), l'entreprise dans laquelle vous travaillez compte combien d'employés? <div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: small;"> 19 et moins <input type="checkbox"/> Entre 20 et 99 <input type="checkbox"/> 100 et plus <input type="checkbox"/> </div>
3_2 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous travaillé dans un lieu où la poussière vous gênait? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
4_1 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous des problèmes d'estomac, notamment de la diarrhée, des vomissements, des douleurs à l'estomac et une gastrite? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
4_2 Souffrez-vous de maux de dos, d'arthrose ou de rhumatismes? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
4_3 Avez-vous des problèmes d'audition? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
4_4 Souffrez-vous de l'asthme? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>

Tableau 29 Questionnaire pour les travailleurs (suite)

2. Informations sur votre travail						
5. Travaillez-vous dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds de distance, même en criant. Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						
6. Au cours du mois de [réponse 3_1_1],						
6_1 avez-vous personnellement mélangé, chargé ou appliqué des insecticides? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						
6_2 avez-vous personnellement mélangé, chargé ou appliqué des herbicides? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						
6_3 Lorsque vous avez mélangé, chargé ou appliqué des pesticides dans ce travail, quels types d'équipements de protection avez-vous utilisés et à quelle fréquence les avez-vous utilisés?						
Équipement de protection	Oui	Non	Si oui, à quelle fréquence			
			De temps en temps	Souvent	Tout le temps	Ne sait pas
Gants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respirateurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lunettes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tablier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7_1 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous éprouvé des épisodes persistants (durée de plus d'une semaine en continu) d'éternuements, d'écoulements ou de congestion nasale? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						
7_2 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], certaines tâches liées aux cultures (telles que la préparation du sol, la tonte ou la récolte) provoquent-elles une respiration sifflante, un sifflement, un écoulement nasal qui démange, une toux ou un essoufflement, ou aggravent-elles ces symptômes? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						
7_3 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous eu des épisodes de rhume, otite ou pharyngite? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						
7_3_1 Combien d'épisodes de rhume/otite/pharyngite avez-vous eu? Nombre : _____						
7-3-2 Ces épisodes durent combien de temps en moyenne? (en jour) Nombre : _____						
7_4 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous eu une bronchite ou une pneumonie? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						
7_4_1 Avez-vous reçu des antibiotiques pour les traiter? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>						

Tableau 29 Questionnaire pour les travailleurs (suite)

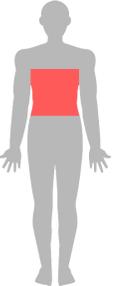
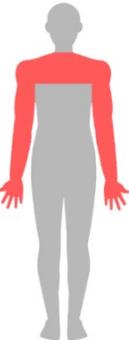
2. Informations sur votre travail (suite)	
8. Au cours du mois de [réponse 3_1_1],	
	8_1 avez-vous ressenti des douleurs importantes au cou qui vous ont dérangé(e) durant vos activités quotidiennes? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
	8_1_1 si oui douleur cou, Croyez-vous que ces douleurs au cou soient reliées entièrement, partiellement ou pas du tout à votre emploi actuel? Oui, entièrement <input type="checkbox"/> Oui, partiellement <input type="checkbox"/> Non reliées à l'emploi actuel <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
8_1_2 si oui douleur cou, Est-ce que cette douleur au cou est due à un accident de travail , par exemple une chute, le fait de s'être cogné ou autre? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
	8_2 avez-vous ressenti des douleurs importantes au dos qui vous ont dérangé(e) durant vos activités quotidiennes? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
	8_2_1 si oui douleur dos, Croyez-vous que ces douleurs au dos soient reliées entièrement, partiellement ou pas du tout à votre emploi actuel? Oui, entièrement <input type="checkbox"/> Oui, partiellement <input type="checkbox"/> Non reliées à l'emploi actuel <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
8_2_2 si oui douleur dos, Est-ce que cette douleur au dos est due à un accident de travail, par exemple une chute, le fait de s'être cogné? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
	8_3 avez-vous ressenti des douleurs importantes aux membres supérieurs, c'est-à-dire aux épaules, bras, coudes, avant-bras, poignets ou mains qui vous ont dérangé(e) durant vos activités quotidiennes? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
	8_3_1 si oui douleur membres supérieurs : Croyez-vous que ces douleurs soient reliées entièrement, partiellement ou pas du tout à votre emploi actuel? Oui, entièrement <input type="checkbox"/> Oui, partiellement <input type="checkbox"/> Non reliées à l'emploi actuel <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
8_3_2 si oui douleur membres supérieurs : Est-ce que cette douleur est due à un accident de travail, par exemple une chute, le fait de s'être cogné? Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
	8_4 avez-vous ressenti des douleurs importantes aux membres inférieurs, c'est-à-dire aux hanches, cuisses, genoux, jambes, mollets, chevilles ou pieds qui vous ont dérangé(e) durant vos activités quotidiennes? Jamais <input type="checkbox"/> De temps en temps <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Tout le temps <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>

Tableau 29 Questionnaire pour les travailleurs (suite)

2. Informations sur votre travail (suite)					
8_4_1 si oui douleur membres inférieurs : Croyez-vous que ces douleurs soient reliées entièrement, partiellement ou pas du tout à votre emploi actuel?					
Oui, entièrement <input type="checkbox"/>	Oui, partiellement <input type="checkbox"/>	Non reliées à l'emploi actuel <input type="checkbox"/>		Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
8_4_2 si oui douleur membres inférieurs, Est-ce que cette douleur est due à un accident de travail, par exemple une chute, le fait de s'être cogné?					
		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
8_5 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], au travail, avez-vous subi des vibrations provenant d'outils à main, c'est-à-dire vibrations des mains ou des bras.					
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
8_6 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], au travail, avez-vous subi des vibrations provenant de grosses machines, de véhicules ou du sol, c'est-à-dire vibrations de tout le corps.					
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
8_7 En général, dans quelle proportion du temps travaillez-vous :					
8_7_1 En position debout?					
Jamais <input type="checkbox"/>	Le quart du temps ou moins <input type="checkbox"/>	La moitié du temps <input type="checkbox"/>	Les trois quarts du temps <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
8_7_1_1 Lorsque que vous travaillez debout, laquelle de ces situations s'applique à votre travail le plus souvent?					
Position debout avec possibilité de s'asseoir à volonté <input type="checkbox"/>					
Position debout avec possibilité de s'asseoir à l'occasion <input type="checkbox"/>					
Position debout sans possibilité de s'asseoir <input type="checkbox"/>					
Ne sait pas <input type="checkbox"/>					
8_7_2 En position assise?					
Jamais <input type="checkbox"/>	Le quart du temps ou moins <input type="checkbox"/>	La moitié du temps <input type="checkbox"/>	Les trois quarts du temps <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
9. En pensant aux tâches reliées au travail, au cours du mois de [réponse 3_1_1] :					
9_1 Êtes-vous debout devant un comptoir ou devant une machine?					
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
9_2 Marchez-vous en portant une charge de plus de 10 kg?					
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	
9_3 Êtes-vous penché ou accroupi?					
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>	

Tableau 29 Questionnaire pour les travailleurs (suite)

2. Informations sur votre travail (suite)				
9_4 Conduisez-vous des tracteurs ou d'autres équipements agricoles lourds tels que des moissonneuses-batteuses, des niveleuses, des bulldozers ou des chariots élévateurs?				
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
9_5 Effectuez-vous des gestes répétitifs à l'aide des mains ou des bras; par exemple le travail à la chaîne, ou encore le travail effectué selon un rythme imposé par une machine				
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
10_1 Êtes-vous en mesure de prendre une pause à l'ombre?				
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
10_2 Lorsque vous travaillez à l'extérieur, êtes-vous exposé au soleil pendant				
	Moins d'une heure par jour <input type="checkbox"/>	1 à 3 heures par jour <input type="checkbox"/>	3 heures ou plus par jour <input type="checkbox"/>	
10_3 Avez-vous eu un coup de soleil au travail au cours du mois de [réponse 3_1_1]?				
		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
10_4 Lorsque vous travaillez, avez-vous du temps pour boire de l'eau?				
Jamais <input type="checkbox"/>	De temps en temps <input type="checkbox"/>	Souvent <input type="checkbox"/>	Tout le temps <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
3. Informations sur votre logement				
11_1 Combien de personnes dorment dans votre logement?				Nb : _____
11_2 Combien de chambres y a-t-il?				Nb : _____
11_3 Y a-t-il un service de conciergerie (entretien ménager, technique)?				
		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_4 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous vu de la moisissure sur les murs ou plafond :				
		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_5 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous vu des taches d'eau sur les murs ou le plafond de votre logement (sans compter le sous-sol)?				
		Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_6 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], y a-t-il eu dans votre logement :				
11_6_1	De l'eau qui coule du toit?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_6_2	De l'eau qui entre par la façade?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_6_3	De l'eau qui entre par les fondations?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_6_4	Une inondation?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_6_5	Un dégât d'eau lié à la plomberie?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_6_6	De l'humidité excessive?	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>	Ne sait pas <input type="checkbox"/>

Tableau 29 Questionnaire pour les travailleurs (suite)



3. Informations sur votre logement (suite)		
11_7 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], avez-vous vu dans votre logement :		
11_7_1	Des coquerelles?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_7_2	Des fourmis?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_7_3	Des punaises de lit?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_7_4	Des cloportes	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_8	Avez-vous un espace de rangement personnel verrouillé?	
		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
11_9	Combien de toilettes y a-t-il?	
		Nb : ____
11_9_1	Est-ce que fonctionnelle?	
		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
11_10	Combien de douches y a-t-il?	
		Nb : ____
11_10_1	Est-ce que fonctionnelle?	
		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
11_11	Combien de lavabos y a-t-il?	
		Nb : ____
11_11_1	Est-ce que fonctionnelle?	
		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
11_12	Combien de laveuses y-a-t-il?	
		Nb : ____
11_12_1	Est-ce que fonctionnelle?	
		Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
		Nb : ____
11_13_1	Est-ce que fonctionnelle?	
		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
11_14	Dormez-vous sur un matelas?	
		Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
11_14_1	Si oui, de quelle taille?	
	Lit simple <input type="checkbox"/>	Lit Queen <input type="checkbox"/>
	Lit Double <input type="checkbox"/>	Lit King <input type="checkbox"/>
4. Autres informations		
1_1	Quel âge avez-vous? (en années)	
		Âge : ____
1_2	Quel est votre sexe?	
	Homme <input type="checkbox"/>	Femme <input type="checkbox"/>
1_3	Quel est votre état civil?	
	Marié(e) <input type="checkbox"/>	Divorcé(e) ou séparé(e) <input type="checkbox"/>
		Célibataire <input type="checkbox"/>
1_4	Combien d'années scolaires avez-vous complétées?	
		Nb : ____
(au total, incluant l'école primaire)		
1_5	Dans quel pays habitez-vous (en dehors du Québec)	
	Pays : _____	
Les prochaines questions portent sur la consommation du tabac. Ceci nous permet de savoir si la consommation du tabac influence la présence de symptômes respiratoires. Vous êtes libre de répondre ou non à chacune de ces questions.		
2	Fumez-vous des cigarettes?	
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
2_1	Si oui, combien de paquets par jour?	
		Nb : ____
2_2	Si oui, combien d'années avez-vous fumé?	
		Nb : ____
2_3	Si oui, combien d'années avez-vous arrêté de fumer?	
		Nb : ____
12_1	Depuis [réponse 3_1_1], avez-vous reçu de l'information sur la santé et la sécurité du travail?	
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
12_2	Depuis [réponse 3_1_1], avez-vous reçu de l'information sur les normes du travail?	
	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>

Tableau 29 Questionnaire pour les travailleurs (suite)

4. Autres informations (suite)	
13_1 Au cours du mois de [réponse 3_1_1], diriez-vous de manière générale que votre état de santé était :	
Excellent <input type="checkbox"/>	Très bon <input type="checkbox"/> Bon <input type="checkbox"/> Passable <input type="checkbox"/> Mauvais <input type="checkbox"/> Ne sait pas <input type="checkbox"/>
13_2 Maintenant, en pensant à votre état de santé physique, incluant les maladies physiques et les blessures, pendant combien de jours au cours des 30 jours suivants [réponse 3_1_1], votre santé physique n'était-il pas bon?	
Nb de jours : _____	
13_3 Maintenant, en pensant à votre état de santé mentale, incluant le stress, la dépression et problèmes émotionnels, pendant combien de jours au cours des 30 jours suivants [réponse 3_1_1], votre santé mentale n'était-elle pas bonne?	
Nb de jours : _____	
13_4 Au cours des 30 jours suivants [réponse 3_1_1], pendant combien de jours votre santé physique ou votre santé mentale vous a empêché d'effectuer vos activités habituelles telles que : hygiène et soins personnels, travail, activités de détente/divertissement?	
Nb de jours : _____	
14. Afin de préciser les données recueillies et votre expérience, de brèves entrevues seront réalisées avec certaines personnes ayant répondu au présent questionnaire. Ces entrevues seront confidentielles et aucune information personnelle vous concernant ne sera partagée.	
Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	
Si oui, SVP accéder ce lien XXXX	

Tableau 30 Questionnaire pour les exploitants agricoles

Général	
Quelles sont les dimensions de l'exploitation agricole (en m ²)? _____	
Y a-t-il un mode de transport fourni aux employés pour le déplacement entre le logement et l'exploitation agricole?	
	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
2_1 Si oui,	Navette <input type="checkbox"/> Véhicule tout terrain <input type="checkbox"/>
	*Navette inclut les autobus et minivan
	Autre <input type="checkbox"/> Préciser : _____
2_2 Si oui,	Capacité par véhicule : _____
1. Combien d'employés du programme travailleurs étrangers temporaires travaillent au sein de votre exploitation agricole?	
	Nombre :
2. Avez-vous déjà suivi des formations sur la prise en charge de la santé et la sécurité de vos employés au cours des 2 dernières années?	
	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
2.1 Si non, souhaitez-vous suivre des formations?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
2.2 Si oui, quels étaient les sujets? _____	
3. Souhaitez-vous recevoir des formations ou informations additionnelles sur la prise en charge de la santé et la sécurité de vos employés?	
	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
3.1 Si oui, souhaitez-vous recevoir des informations additionnelles sur la prise en charge de la santé et la sécurité de vos employés?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
3.2 Si oui, quels sujets répondraient à vos besoins? _____	
4. Concernant les bâtiments de logement pour les employés TET, y a-t-il eu :	
4_1 de l'infiltration d'eau par le toit?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
4_2 de l'infiltration d'eau par la façade?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
4_3 de l'infiltration d'eau par les fondations?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
4_4 des inondations?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
4_5 d'autres dégâts d'eau liés à la plomberie?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
4_6 de l'humidité excessive dans le bâtiment?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
Santé des employés TET	
5. Selon vous, à quelle fréquence les protège-oreilles ou des bouchons sont-ils utilisés par les employés TET au sein de votre exploitation agricole?	
La plupart du temps <input type="checkbox"/>	Parfois <input type="checkbox"/> Rarement <input type="checkbox"/> Jamais <input type="checkbox"/>
	Non applicable <input type="checkbox"/>
6. Selon vous, à quelle fréquence les lunettes de sécurité sont-elles utilisées par les employés TET pour des tâches dans les aires intérieures (grange, entrepôt, réparation)?	
La plupart du temps <input type="checkbox"/>	Parfois <input type="checkbox"/> Rarement <input type="checkbox"/> Jamais <input type="checkbox"/>
	Non applicable <input type="checkbox"/>

Tableau 30 Questionnaire pour les exploitants agricoles (suite)

Santé des employés TET (suite)	
Depuis janvier 2023, est-ce que l'un de vos employés TET :	
7. a subi une blessure liée au travail pour laquelle il a dû se faire soigner?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
7_1 Si oui, combien d'employés TET Nombre :	
8. s'est absenté du travail pendant au moins une demi-journée à cause d'une blessure liée au travail?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
8_1 Si oui, combien d'employés TET	
9. a été réaffecté pour des travaux légers (ou vous avez réaménagé les tâches) à cause d'une blessure liée au travail?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
9_1 Si oui, combien d'employés TET Nombre :	
10. Quels professionnels de la santé ont déjà traité les blessures liées au travail de vos employés TET? (Cochez toutes les professions qui s'appliquent)	
Médecin généraliste/omnipraticien <input type="checkbox"/>	Médecin à l'urgence <input type="checkbox"/>
Infirmière (clinicienne, praticienne) <input type="checkbox"/>	Physiothérapeute <input type="checkbox"/>
Ergothérapeute <input type="checkbox"/>	Non applicable <input type="checkbox"/>

Tableau 31 Grille d'entrevue pour les travailleurs

5 minutes	INTRODUCTION
PRÉSENTATION : Je m'appelle _____ (Prénom et nom) et je suis _____ (Titre) à l'INSPQ Institut national de santé publique du Québec. Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au projet et de votre disponibilité pour l'entretien.	
PROJET : L'équipe de l'INSPQ, dont je fais partie, mène un projet initié à la demande du ministère de la Santé et des Services sociaux, qui vise à identifier les risques pour la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole et dans les ménages privés à travers une description de leurs conditions de travail et d'hébergement favorables et défavorables. Cette rencontre durera environ 1 heure.	
CONSENTEMENT	S'assurer que le formulaire est signé et que le répondant n'a pas de question.
PROCÉDURE POUR L'ENTREVUE	Nous vous invitons à répondre avec les informations dont vous disposez aux questions que nous allons vous poser. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse et aucune question n'est obligatoire. À tout moment, vous pouvez choisir de ne pas répondre à une question en nous le mentionnant directement.
CONFIDENTIALITÉ	Enfin, toutes les informations échangées au cours de l'entretien seront utilisées uniquement à des fins de recherche et seront recueillies de manière confidentielle. Il ne sera en aucun cas possible de vous identifier dans les rapports qui seront produits.
ENREGISTREMENT	Toutefois, nous souhaitons enregistrer l'entretien à des fins d'analyse. L'équipe s'engage à détruire les enregistrements à la fin du projet. Êtes-vous d'accord? Avez-vous des questions? DÉBUTER L'ENREGISTREMENT

Questions	Relances	Concepts
10 minutes	FONCTIONS-RÔLES	
1. RÔLE : Pouvez-vous d'abord vous présenter et nous expliquer ce qui vous a emmené à venir travailler au Québec?		
2. LANGUE : Quelles langues parlez-vous? 3. PROVENANCE : De quel pays et quelle région êtes-vous originaire? Êtes-vous autochtone?	<ul style="list-style-type: none"> • Langues • Provenance 	
4. TYPE DE TRAVAIL : Pourriez-vous nous décrire votre milieu de travail et le travail que vous occupez présentement?	<ul style="list-style-type: none"> • Type de ferme ou d'entreprise : maraîcher, laitier, élevage • Poste occupé • tâches sous sa responsabilité 	
5. HISTORIQUE : Depuis combien de temps êtes-vous travailleur temporaire au Québec? Avez-vous travaillé dans d'autres entreprises ici?	<ul style="list-style-type: none"> • Historique du travail temporaire • Autres expériences passées avec cet employeur ou d'autres employeurs • Documenter les raisons des changements d'employeurs si c'est le cas 	

Tableau 31 Grille d'entrevue pour les travailleurs (suite)

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL	
6. SATISFACTION : Je voudrais d'abord aborder vos conditions de travail et savoir si vous appréciez votre travail?		
7. DIFFICULTÉS : Qu'est-ce que vous trouvez le plus difficile dans votre travail?	<ul style="list-style-type: none"> • Leur satisfaction face à leur travail ou la valeur du travail est plutôt instrumentale • Ce qu'ils aiment de leur travail, ce qu'ils aiment moins 	Comprendre les difficultés auxquelles les TET font face dans leur travail et leurs impacts
8. BÉNÉFICES : Qu'est-ce que vous aimez ou appréciez dans votre travail?		
9. RESSOURCES : Quand vous vivez des difficultés au travail, avez-vous de l'aide ou du soutien?	Soutien de quel type et de la part de qui?	
LES CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES DU TRAVAIL (RPS)		
10. CHARGE : Pourriez-vous me décrire votre journée de travail et votre horaire? Avez-vous suffisamment de temps pour que votre travail soit bien fait? Est-ce que votre travail vous laisse assez de temps pour manger et vous reposer?		LA CHARGE DE TRAVAIL <ul style="list-style-type: none"> • Présence de surcharge • Travail complexe • Temps (in)suffisant pour réaliser un travail de qualité
11. AUTONOMIE : Est-ce que vous pouvez décider des tâches à effectuer ou de la manière d'effectuer votre travail?	6a. Si NON : est-ce que ça vous convient ou vous préféreriez prendre des décisions? 6b. Si OUI : est-ce que ça se déroule bien?	L'AUTONOMIE DÉCISIONNELLE <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie concédée aux employés pour effectuer leur travail • Utilisation du potentiel des employés • Consultation des employés pour décision
12. COLLABORATION : Combien d'employés travaillent avec vous? Pouvez-vous me parler des équipes de travail? Avez-vous un chef d'équipe?	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'équipe • Combien d'équipes • Changements d'équipe, etc. 	LE SOUTIEN SOCIAL <ul style="list-style-type: none"> • Collaborations entre les employés • Implication et disponibilité des supérieurs
13. SOUTIEN SOCIAL : Si vous avez besoin d'aide pour votre travail, à qui demandez-vous?	L'employeur? Les collègues? Autres?	

Tableau 31 Grille d'entrevue pour les travailleurs (suite)

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL	
<p>14. CLIMAT TRAVAIL : Pouvez-vous me décrire l'ambiance au travail? Est-ce qu'il y a des tensions ou des difficultés relationnelles dans votre milieu de travail que vous pourriez nous décrire?</p>	<p>Comment est l'entente entre les collègues? Y a-t-il des femmes et des hommes? Si oui, est-ce que l'entente est bonne entre eux?</p>	<p><i>Utiliser cette question pour explorer la violence interpersonnelle au travail...</i></p>
<p>15. RECONNAISSANCE : Est-ce que vous recevez de la reconnaissance ou des récompenses quand vous effectuez bien votre travail?</p>	<p>Reconnaissance verbale Promotions Récompenses Préciser de la part de qui vient la reconnaissance.</p>	<p>LA RECONNAISSANCE</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance au quotidien des efforts fournis par les employés
<p>16. DIFFÉRENCES CULTURELLES : Est-ce que vous remarquez des différences dans la manière de travailler au Québec par rapport à votre pays d'origine?</p>	<p>Si OUI : pourriez-vous nous décrire ces différences et si cela vous occasionne des difficultés? Ou encore des bénéfices?</p>	
<p>LÉSIONS PROFESSIONNELLES, TMS (RISQUES DE BLESSURES PHYSIQUES)</p>		
<p>17. BLESSURES : Dans votre travail, quels sont les principaux risques de blessures physiques? 18. BLESSURES : Êtes-vous préoccupé de vous blesser au travail?</p>	<p>Ex. : manutention de charge, mouvement répété, mauvaise posture... Conséquences : ex. : mal de dos, douleur aux épaules, tendinites, hernie discale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Secteurs à risques Risques de blessures Types de blessures <p>Documenter les risques qualifiés par les organismes. Peuvent être différents des risques par la CNESST</p>
<p>RISQUE SÉCURITAIRE</p>		
<p>19. EXPOSITION CHIMIQUE : Dans votre travail, savez-vous si vous êtes exposé à des produits chimiques comme des pesticides ou des produits de nettoyage?</p>	<p>Explorer les risques chimiques et notamment l'exposition aux pesticides Si oui, avez-vous un protocole d'utilisation? Qui est responsable de l'épandage des pesticides? Avez-vous de l'équipement de protection? Est-ce que vous l'utilisez? Y a-t-il un calendrier à respecter pour les pesticides?</p>	
<p>20. AUTRES RISQUES : Est-ce qu'il y a d'autres risques dans votre milieu de travail dont vous avez connaissance?</p>	<p>Risques liés aux déplacements, aux conditions extérieures, aux changements climatiques (coup de chaleur), aux chutes, aux espaces clos, à la violence et agressions</p>	

Tableau 31 Grille d'entrevue pour les travailleurs (suite)

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL
21. VIOLENCE : Y a-t-il de la violence ou des comportements agressifs de la part de vos supérieurs ou de vos collègues?	Type Fréquence
22. SÉCURITÉ : Vous sentez-vous en sécurité dans votre travail? Pourquoi?	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer le sentiment de sécurité des TET au travail • Connaître les mesures de sécurité en vigueur

10 minutes	CONDITIONS D'HÉBERGEMENT	
23. HÉBERGEMENT : Je voudrais aborder maintenant vos conditions d'hébergement. Est-ce que vous pourriez nous dire où se trouve votre logement et nous le décrire?		
<ul style="list-style-type: none"> • Se trouve-t-il directement sur la ferme ou plus loin? • Combien y'a-t-il de personnes par chambres? Est-ce que vous dormez bien dans votre logement? • Combien y'a-t-il de douches et de toilettes dans votre logement? Est-ce qu'il y a suffisamment d'eau chaude pour tout le monde? • Avez-vous assez d'espace pour cuisiner et ranger vos affaires? Vos affaires sont-elles en sécurité dans votre logement? • Est-ce que vous devez faire un horaire avec les autres travailleurs pour cuisiner ou prendre votre douche par exemple? Avez-vous assez de temps pour cuisiner? • Est-ce possible de consommer de l'alcool? Pouvez-vous fumer? • Comment est fait l'entretien du logement? Est-ce que vous trouvez que votre logement est assez propre? Y a-t-il des odeurs, de la moisissure ou des insectes? • Avez-vous accès à des espaces intimes? • Pouvez-vous recevoir de la visite? • Est-ce qu'il y a des caméras sur votre lieu de travail ou d'hébergement? 	<p><i>Chauffage, éclairage, eau potable, équipement sanitaire.</i> <i>Présence/absence de déchet ou objets, animaux domestiques. Entretien du logement, moisissures, odeurs, insectes ou animaux indésirables.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Documenter des indicateurs afin de renseigner sur la salubrité ou l'insalubrité du logement 	
24. SÉCURITÉ : Vous sentez-vous en sécurité dans votre logement? Est-ce que vous êtes confortable dans votre logement?	<i>Santé physique et mentale</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître à quel point leur logement est sécuritaire au regard de la santé physique et mentale

Tableau 31 Grille d'entrevue pour les travailleurs (suite)

10 minutes	CONDITIONS D'HÉBERGEMENT	
25. DIFFICULTÉS : Êtes-vous préoccupés par vos conditions d'hébergement ou avez-vous des difficultés?	<i>Difficultés Conséquences de ces problèmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les difficultés auxquelles les TET font face dans leur hébergement et leurs impacts
26. STRATÉGIES : Comment réglez-vous les problèmes liés à votre logement?	<i>Stratégies mises en place</i>	<ul style="list-style-type: none"> stratégies de protection et mesures
ACCÈS AUX SERVICES ET DOCUMENTS		
27. TRANSPORT : Avez-vous un moyen de transport pour vous déplacer? Avez-vous accès aux services, épicerie, loisirs? Pouvez-vous utiliser le transport en tout temps ou selon un horaire particulier? Pouvez-vous vous déplacer où vous voulez? Vous sentez-vous en sécurité dans vos déplacements?	<i>Travail, accès aux services, épicerie, loisirs.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Relation de dépendance de l'employé à l'employeur Accès aux services et commerces essentiels
28. ACCESSIBILITÉ SANTÉ : Est-ce que vous avez été malade lors de vos séjours de travail au Québec? Avez-vous eu accès à des services de santé? Étiez-vous accompagné et par qui? Avez-vous eu accès à un interprète?		
29. SURVEILLANCE SANTÉ : Est-ce que vous pouvez prendre congé quand vous êtes malade? Avez-vous déjà travaillé en étant malade? Est-ce que votre employeur vous demande des informations sur votre santé?		
30. ACCÈS DOCUMENTS : Avez-vous accès à vos documents importants sans passer par votre employeur?		<ul style="list-style-type: none"> Relation de dépendance : passeport, contrat de travail
31. INFOS DROITS : Si vous avez des questions sur votre situation et vos droits en tant que travailleur migrant, savez-vous à qui vous adresser?		<ul style="list-style-type: none"> Accès à l'information sur leurs droits

Tableau 31 Grille d'entrevue pour les travailleurs (suite)

Questions	Relances	Concepts
10 minutes	BESOINS ET ENJEUX	
32. DIFFICULTÉS : Je voudrais aborder maintenant les besoins que vous avez dans le contexte de votre travail ici. Est-ce que vous rencontrez des difficultés que nous n'avons pas abordées jusqu'ici?	<ul style="list-style-type: none"> • Les problèmes et besoins prioritaires • Exemples : isolement social, barrière linguistique, dépendance à l'employeur 	Identifier ce qui est le plus urgent pour protéger la santé des employés et employeurs
33. RESSOURCES : Avez-vous accès à des ressources ou du soutien pour vous soutenir dans votre travail et votre vie au Québec?	Ressources existantes : organismes de droits, avocat, proches déjà sur place, etc. Mesures efficaces	

Questions	Relances	Concepts
5 minutes	CONCLUSION	
34. Nous avons maintenant fait le tour de mes questions, mais est-ce qu'il y a d'autres éléments que nous n'avons pas abordé et qui vous semblent importants à mentionner?		

REMERCIEMENTS

Tableau 32 Grille d'entrevue pour les employeurs

5 minutes	INTRODUCTION
PRÉSENTATION : Je m'appelle _____ (Prénom et nom) et je suis _____ (Titre) à l'INSPQ Institut national de santé publique du Québec. Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au projet et de votre disponibilité pour l'entretien.	
PROJET : L'équipe de l'INSPQ, dont je fais partie, mène un projet initié à la demande du ministère de la Santé et des Services sociaux, qui vise à identifier les risques pour la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole et dans les ménages privés à travers une description de leurs conditions de travail et d'hébergement favorables et défavorables. Cette rencontre durera environ 1 heure.	
CONSENTEMENT	S'assurer que le formulaire est signé et que le répondant n'a pas de question.
PROCÉDURE POUR L'ENTREVUE	Nous vous invitons à répondre avec les informations dont vous disposez aux questions que nous allons vous poser. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse et aucune question n'est obligatoire. À tout moment, vous pouvez choisir de ne pas répondre à une question en nous le mentionnant directement.
CONFIDENTIALITÉ	Enfin, toutes les informations échangées au cours de l'entretien seront utilisées uniquement à des fins de recherche et seront recueillies de manière confidentielle. Il ne sera en aucun cas possible de vous identifier dans les rapports qui seront produits.
ENREGISTREMENT	Toutefois, nous souhaitons enregistrer l'entretien à des fins d'analyse. L'équipe s'engage à détruire les enregistrements à la fin du projet. Êtes-vous d'accord? Avez-vous des questions?
DÉBUTER L'ENREGISTREMENT	

Questions	Relances	Concepts
10 minutes	FONCTIONS-RÔLES	
1. ORGANISME-RÔLE : Pouvez-vous me présenter votre entreprise et le rôle que vous y occupez?		
	<ul style="list-style-type: none"> Type de ferme ou d'entreprise Poste occupé Propriétaire ou employé	
2. CONTEXTE : Pouvez-vous me décrire dans quel contexte et depuis combien de temps vous employez des travailleurs étrangers temporaires?	Avez-vous eu recours à une agence de recrutement? Historique de l'emploi de TET dans l'entreprise Rôle et relation avec les TET (soutien-collaboration, etc.) Type de permis PTET ou PTAS	
3. CONTEXTE : Pouvez-vous me décrire les employés temporaires étrangers que vous employez actuellement?	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'employés Pays et région de provenance Type de travail Langues parlées avec eux 	On veut également capter la manière dont ils parlent de leurs employés pour mieux comprendre leur relation : collaboration, autorité, autonomie, paternalisme, domination, etc.

Tableau 32 Grille d'entrevue pour les employeurs (suite)

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL	
<p>4. CONDITIONS : Je voudrais aborder plusieurs dimensions des conditions de travail des travailleurs temporaires. Pourriez-vous me décrire d'abord comment se déroule leur travail dans votre entreprise?</p>		
<p>LES CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES DU TRAVAIL (RPS)</p>		
<p>5. CHARGE : Est-ce que vous pourriez me décrire leur charge de travail?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Temps nécessaire pour effectuer un travail de qualité • Présence de surcharge • Quantité de travail • Difficulté/complexité du travail 	<p><i>LA CHARGE DE TRAVAIL</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence de surcharge • Travail complexe • Temps (in)suffisant pour réaliser un travail de qualité
<p>6. AUTONOMIE : Est-ce que ces travailleurs ont des décisions à prendre sur la manière d'effectuer leur travail ou ont des initiatives à prendre?</p>	<p>6a. Si NON : est-ce que ça semble leur convenir ou ils souhaiteraient être plus autonomes?</p> <p>6b. Si OUI : est-ce que ça se déroule bien?</p>	<p><i>L'AUTONOMIE DÉCISIONNELLE</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie concédée aux employés pour effectuer leur travail • Utilisation du potentiel des employés • Consultation des employés pour décision
<p>7. COLLABORATION : Est-ce que vous pouvez me décrire la collaboration ou les relations entre les travailleurs temporaires? Y a-t-il différentes équipes ou des chefs d'équipe, par exemple?</p>		<p><i>LE SOUTIEN SOCIAL</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborations entre les employés • Implication et disponibilité des supérieurs
<p>8. SOUTIEN SOCIAL : Est-ce que vous pouvez me parler du soutien que vous devez leur apporter dans le cadre de leur travail?</p>		
<p>9. TRAITEMENT : Selon vous, quelle place occupent les travailleurs étrangers temporaires par rapport aux autres employés? Est-ce que vous percevez des différences?</p>	<p>Traitement similaire ou différent par rapport aux travailleurs non étrangers.</p>	
<p>10. TENSIONS : Est-ce que vous pouvez me décrire l'ambiance du travail dans votre entreprise? Est-ce qu'il y a des tensions ou des difficultés relationnelles dans votre milieu de travail que vous pourriez nous décrire?</p>	<p>Comment est l'entente entre les collègues? Y a-t-il des femmes et des hommes? Si oui, est-ce que l'entente est bonne entre eux?</p>	<p><i>Utiliser cette question pour explorer la violence interpersonnelle au travail...</i></p>

Tableau 32 Grille d'entrevue pour les employeurs (suite)

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL	
11. RECONNAISSANCE : Comment reconnaissez-vous le travail effectué par ces travailleurs?	Promotions Récompenses Préciser de la part de qui vient la reconnaissance.	<i>LA RECONNAISSANCE</i> • Reconnaissance au quotidien des efforts fournis par les employés
12. DIFFÉRENCES CULTURELLES : Est-ce que vous remarquez des différences culturelles dans la manière de travailler de ces travailleurs ou dans leur perception des risques pour leur santé ou leur sécurité?	Si OUI : Est-ce que cela crée des malentendus ou des difficultés dans votre entreprise? Ou au contraire, des bénéfices?	
LÉSIONS PROFESSIONNELLES, TMS (RISQUES DE BLESSURES PHYSIQUES)		
12. BLESSURES : Quels sont les principaux risques de blessures physiques dans le travail de ces travailleurs temporaires? 13. BLESSURES : Est-ce que ces travailleurs expriment être préoccupés par les risques de blessures?	<ul style="list-style-type: none"> • Ex. manutention de charge, mouvement répété, mauvaise posture... • Conséquences : Ex. mal de dos, douleur aux épaules, tendinites, hernie discale 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteurs à risques • Risques de blessures • Types de blessures Ici on vise à documenter les risques qualifiés par les organismes. Ceux-ci peuvent être différents des risques identifiés par la CNESST.
RISQUE SÉCURITAIRE		
14. EXPOSITION CHIMIQUE : Est-ce que vous utilisez des produits chimiques comme des pesticides ou des produits de nettoyage? Est-ce que vos travailleurs y sont exposés?	Si oui, avez-vous un protocole d'utilisation? Qui est responsable de l'épandage des pesticides? Avez-vous de l'équipement de protection? Est-ce que vous l'utilisez? Y a-t-il un calendrier à respecter pour les pesticides?	
15. AUTRES RISQUES : Est-ce qu'il y a d'autres risques pour les travailleurs dans votre milieu de travail dont vous avez connaissance?	Risques liés : <ul style="list-style-type: none"> • aux déplacements, aux conditions extérieures, aux changements climatiques (coup de chaleur), aux chutes, aux espaces clos, à la violence et agressions 	
16. VIOLENCE : Selon vous, y a-t-il de la violence ou des comportements agressifs dans leur contexte de travail?	Type Fréquence De la part de qui?	
17. SÉCURITÉ : À votre connaissance, est-ce que ces travailleurs se sentent en sécurité au travail?		<ul style="list-style-type: none"> • Explorer le sentiment de sécurité des TET au travail • Connaître les mesures de sécurité en vigueur

Tableau 32 Grille d'entrevue pour les employeurs (suite)

10 minutes	CONDITIONS D'HÉBERGEMENT	
18. HÉBERGEMENT : Je voudrais aborder maintenant les conditions d'hébergement de ces travailleurs temporaires. Pourriez-vous me décrire leurs conditions d'hébergement?		
<ul style="list-style-type: none"> Se trouve-t-il directement sur la ferme ou plus loin? Combien y'a-t-il de personnes par chambres? Comment est fait l'entretien des logements? Est-ce que vous trouvez que leurs logements sont maintenus propres? Est-ce possible de consommer de l'alcool ou de fumer sur les lieux? Peuvent-ils recevoir de la visite? 	<p><i>Chauffage, éclairage, eau potable, équipement sanitaire. Présence/absence de déchet ou objets, animaux domestiques. Entretien du logement, moisissures, odeurs, Insectes ou animaux indésirables.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Documenter des indicateurs afin de renseigner sur la salubrité ou l'insalubrité du logement 	
19. SÉCURITÉ : Est-ce que vous avez l'impression que vos travailleurs sont confortables dans leur hébergement? Est-ce que les travailleurs émettent des commentaires sur leur satisfaction ou leurs insatisfactions?	<i>Santé physique et mentale</i>	<ul style="list-style-type: none"> Connaître à quel point leur logement est sécuritaire au regard de la santé physique et mentale
20. DIFFICULTÉS : Est-ce que ces travailleurs sont préoccupés ou rencontrent des difficultés par rapport à leurs conditions d'hébergement?	<i>Difficultés Conséquences de ces problèmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre les difficultés auxquelles les TET font face dans leur hébergement et leurs impacts
21. STRATÉGIES : Si oui, avez-vous des solutions pour faire face à ces difficultés?	<i>Stratégies mises en place</i>	<ul style="list-style-type: none"> stratégies de protection personnelles et mesures
22. TRANSPORT : Pouvez-vous me décrire comment vos travailleurs se déplacent? Quand et comment ont-ils accès aux services, épiceries, loisirs? Peuvent-ils utiliser le transport en tout temps ou selon un horaire particulier? Peuvent-ils se déplacer où ils le souhaitent?	<i>Travail, accès aux services, épicerie, loisirs.</i>	
23. ACCÈS SANTÉ : Comment ça fonctionne quand vos travailleurs sont malades ou doivent consulter les services de santé? Qui se rend avec eux et qui fait la traduction?		<p><i>Prise de congé de maladie possible? Accès aux services de santé, dans quels délais, à quelle fréquence?</i></p>
24. DIFFICULTÉS DE L'EMPLOYEUR : Avez-vous des difficultés concernant l'hébergement ou le transport de ces travailleurs?		

Tableau 32 Grille d'entrevue pour les employeurs (suite)

Questions	Relances	Concepts
10 minutes	BESOINS ET ENJEUX	
25. DIFFICULTÉS : Je voudrais aborder maintenant les enjeux et les besoins de votre entreprise concernant la santé et les conditions de travail de ces travailleurs. Est-ce que vous rencontrez des difficultés concernant leur situation dans votre entreprise?		
26. BESOINS : Quels sont vos besoins en tant qu'entreprise agricole pour mieux encadrer le travail et l'hébergement de ces travailleurs?	<ul style="list-style-type: none"> Les problèmes et besoins prioritaires 	Identifier ce qui est le plus urgent pour protéger la santé des employés et employeurs
27. RESSOURCES : Avez-vous accès à des ressources ou du soutien pour encadrer leur travail et leur hébergement?	Ressources existantes Mesures efficaces	
28. ENJEUX : Est-ce que la manière dont le gouvernement encadre ces travailleurs actuellement est satisfaisante selon vous?		
29. MESURES : Avez-vous des idées d'interventions ou de mesures que le gouvernement pourrait mettre en place pour mieux protéger la santé de ces travailleurs?		

Questions	Relances	Concepts
5 minutes	CONCLUSION	
30. Nous avons maintenant fait le tour de mes questions, mais est-ce qu'il y a d'autres éléments que nous n'avons pas abordé et qui vous semblent importants à mentionner?		

REMERCIEMENTS

ARRÊTER L'ENREGISTREMENT

Tableau 33 Grille d'entrevue pour les représentants d'organismes

5 minutes	INTRODUCTION
PRÉSENTATION : Je m'appelle _____ (Prénom et nom) et je suis _____ (Titre) à l'INSPQ Institut national de santé publique du Québec. Nous vous remercions de l'intérêt que vous portez au projet et de votre disponibilité pour l'entretien.	
PROJET : L'équipe de l'INSPQ, dont je fais partie, mène un projet initié à la demande du ministère de la Santé et des Services sociaux, qui vise à identifier les risques pour la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le secteur agricole et dans les ménages privés à travers une description de leurs conditions de travail et d'hébergement favorables et défavorables. Cette rencontre durera environ 1 heure.	
CONSENTEMENT	S'assurer que le formulaire est signé et que le répondant n'a pas de question.
PROCÉDURE POUR L'ENTREVUE	Nous vous invitons à répondre avec les informations dont vous disposez aux questions que nous allons vous poser. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse et aucune question n'est obligatoire. À tout moment, vous pouvez choisir de ne pas répondre à une question en nous le mentionnant directement.
CONFIDENTIALITÉ	Enfin, toutes les informations échangées au cours de l'entretien seront utilisées uniquement à des fins de recherche et seront recueillies de manière confidentielle. Il ne sera en aucun cas possible de vous identifier dans les rapports qui seront produits.
ENREGISTREMENT	Toutefois, nous souhaitons enregistrer l'entretien à des fins d'analyse. L'équipe s'engage à détruire les enregistrements à la fin du projet. Êtes-vous d'accord? Avez-vous des questions? DÉBUTER L'ENREGISTREMENT

Questions	Relances	Concepts
10 minutes	FONCTIONS-RÔLES	
1. ORGANISME-RÔLE : Pouvez-vous me présenter votre organisme et le rôle que vous y occupez?		
	Mission de l'organisme Type de services offerts Population desservie Région Poste occupé	Le rôle de la personne et le mandat de l'organisme afin d'avoir une compréhension globale de l'organisme. La nature de la relation avec les TET entre ce représentant et l'organisme
2. RELATION TET : Quel est votre rôle plus spécifiquement avec les travailleurs étrangers temporaires?	Rôle et relation avec les TET (soutien-collaboration, etc.)	

Tableau 33 Grille d'entrevue pour les représentants d'organismes (suite)

Questions	Relances	Concepts
10 minutes	BESOINS ET ENJEUX DU MILIEU	
3. PRIORITÉS : Je voudrais aborder maintenant les enjeux et les besoins du milieu pour mieux protéger la santé de ces travailleurs. Selon vous, quels sont les enjeux les plus urgents pour protéger la santé de ces travailleurs?		
4. ENJEUX : Est-ce que la manière dont le gouvernement encadre ces travailleurs actuellement est satisfaisante selon vous?	Ce qui fonctionne déjà : <ul style="list-style-type: none"> • Cadres, politiques, programmes • Fenêtres d'opportunité • Les problèmes et besoins prioritaires 	
5. MESURES : Avez-vous des idées d'interventions ou de mesures que le gouvernement pourrait mettre en place pour mieux protéger la santé de ces travailleurs?		

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL	
6. CONDITIONS : Je voudrais aborder plusieurs dimensions des conditions de travail des travailleurs temporaires. Pourriez-vous me décrire d'abord ce que vous connaissez de leur situation?		
LES CONTRAINTES ORGANISATIONNELLES DU TRAVAIL (RPS)		
7. CHARGE : Est-ce que vous pourriez me décrire leur charge de travail?	<ul style="list-style-type: none"> • Temps nécessaire pour effectuer un travail de qualité • Présence de surcharge • Quantité de travail • Difficulté/complexité du travail 	<i>LA CHARGE DE TRAVAIL</i> <ul style="list-style-type: none"> • Présence de surcharge • Travail complexe • Temps (in)suffisant pour réaliser un travail de qualité
8. AUTONOMIE : Selon vous, est-ce que ces travailleurs ont une certaine autonomie ou peuvent prendre des initiatives dans la manière de faire leur travail?		<i>L'AUTONOMIE DÉCISIONNELLE</i> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie concédée aux employés pour effectuer leur travail • Utilisation du potentiel des employés • Consultation des employés pour décision

Tableau 33 Grille d'entrevue pour les représentants d'organismes (suite)

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL	
9. COLLABORATION : Est-ce que vous pouvez me décrire la collaboration ou les relations entre les travailleurs temporaires?		<i>LE SOUTIEN SOCIAL</i> • Collaborations entre les employés
10. SOUTIEN SOCIAL : Est-ce que vous pouvez me parler du soutien dont disposent ces travailleurs de la part de leurs collègues ou de leurs employeurs?		• Implication et disponibilité des supérieurs
11. TRAITEMENT : Selon vous, quelle place occupent les travailleurs étrangers temporaires par rapport aux autres employés?	Traitement similaire ou différent par rapport aux travailleurs non étrangers.	
12. TENSIONS : Est-ce qu'il y a des tensions ou des difficultés relationnelles dans leurs milieux de travail?		<i>Utiliser cette question pour explorer la violence interpersonnelle au travail...</i>
13. RECONNAISSANCE : Est-ce que ces travailleurs bénéficient de reconnaissance dans leur milieu de travail?	Récompenses Promotions Préciser de la part de qui vient la reconnaissance.	<i>LA RECONNAISSANCE</i> • Reconnaissance au quotidien des efforts fournis par les employés
LÉSIONS PROFESSIONNELLES, TMS (RISQUES DE BLESSURES PHYSIQUES)		
14. BLESSURES : Quels sont les principaux risques de blessures physiques dans le travail de ces travailleurs temporaires?	• Ex. : manutention de charge, mouvement répété, mauvaise posture...	• Secteurs à risques • Risques de blessures • Types de blessures
15. BLESSURES : Est-ce que ces travailleurs sont préoccupés par les risques de blessures?	• Conséquences : Ex. mal de dos, douleur aux épaules, tendinites, hernie discale	Ici on vise à documenter les risques qualifiés par les organismes. Ceux-ci peuvent être différents des risques identifiés par la CNESST.
RISQUE SÉCURITAIRE		
16. AUTRES RISQUES : Est-ce qu'il y a d'autres risques pour les travailleurs dans leur milieu de travail dont vous avez eu connaissance?	Risques liés • aux déplacements • aux conditions extérieures • aux changements climatiques (coup de chaleur) • aux chutes • aux espaces clos • à la violence et agressions	

Tableau 33 Grille d'entrevue pour les représentants d'organismes (suite)

20 minutes	CONDITIONS DE TRAVAIL	
17. VIOLENCE : Selon vous, y a-t-il de la violence ou des comportements agressifs dans leur contexte de travail?	Type Fréquence De la part de qui?	
18. SÉCURITÉ : À votre connaissance, est-ce que ces travailleurs se sentent en sécurité au travail?		<ul style="list-style-type: none"> • Explorer le sentiment de sécurité des TET au travail • Connaître les mesures de sécurité en vigueur

10 minutes	CONDITIONS D'HÉBERGEMENT	
19. HÉBERGEMENT : Je voudrais aborder maintenant les conditions d'hébergement des travailleurs temporaires. Pourriez-vous me décrire leurs conditions d'hébergement?		
	<i>Chauffage, éclairage, eau potable, équipement sanitaire. Présence/absence de déchet ou objets, animaux domestiques. Entretien du logement, moisissures, odeurs, insectes ou animaux indésirables</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Documenter des indicateurs afin de renseigner sur la salubrité ou l'insalubrité du logement
20. SÉCURITÉ : Est-ce que vous avez l'impression que leurs conditions d'hébergement sont sécuritaires?	<i>Santé physique et mentale</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître à quel point leur logement est sécuritaire au regard de la santé physique et mentale
21. DIFFICULTÉS : Est-ce que ces travailleurs sont préoccupés ou ont des difficultés par rapport à leurs conditions d'hébergement?	<i>Difficultés Conséquences de ces problèmes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les difficultés auxquelles les TET font face dans leur hébergement et leurs impacts
22. STRATÉGIES : Si oui, quelles sont les stratégies pour faire face à ces difficultés?	<i>Stratégies mises en place</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les stratégies de protection personnelles • Quelles mesures mises en place par l'employeur

Tableau 33 Grille d'entrevue pour les représentants d'organismes (suite)

Questions	Relances	Concepts
5 minutes	CONCLUSION	
23. Nous avons maintenant fait le tour de mes questions, mais est-ce qu'il y a d'autres éléments que nous n'avons pas abordés et qui vous semblent importants à mentionner?		
24. Avez-vous un organisme ou une personne qui œuvre auprès de ces travailleurs à nous suggérer pour participer à notre entrevue?	Autres contacts : méthode de recrutement par boule de neige.	

REMERCIEMENTS

ARRÊTER L'ENREGISTREMENT

Tableau 34 Grille de codage d'entrevue

Nom	Description
1. PROFIL DES PARTICIPANTS	
A. Employeurs	
a. Production agricole	Type, taille, historique de l'entreprise, etc.
b. Expérience avec TET	Nombre d'années, nombre de travailleurs, durée de la saison, etc.
B. Travailleurs	
a. Caractéristiques socio-démo	Origine, langue, âge, famille, etc.
b. Expérience PTET	Nombre d'années, nombre fermes, types d'emploi
C. Représentants	
a. Organisme	Domaine d'activités, missions, fonctions du répondant, etc.
b. Expérience avec TET	Nombre d'années d'expérience avec TET, types d'intervention, secteurs d'emploi, etc.
2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI	
A. Conditions d'emploi	
	Informations touchant au régime d'emploi (salaire, contrat, poste, horaire, sécurité d'emploi)
a. Postes et tâches effectuées	
b. Contrat et rémunération	
c. Heures et quarts de travail	
d. (In)sécurité d'emploi	
e. Protections sociales	
B. Risques psychosociaux	
a. Autonomie décisionnelle	Capacité des travailleurs de décider de l'organisation du travail
b. Charge de travail	Intensité physique et psychologique du travail, contrainte de temps, pression, etc.
c. Relations avec les supérieurs	Dans le contexte du travail uniquement. Ex. : support, surveillance, domination, etc.
d. Relations entre collègues	Dans le contexte du travail uniquement. Ex. : compétition, entraide, etc.
e. Reconnaissance	Reconnaissance de l'effort par la rémunération, estime, privilèges, promotion
f. Harcèlement	Violence, agression, discrimination de la part de collègues ou supérieurs
C. Risques physiques ergonomiques	
a. Environnement physique	Conditions relatives à l'environnement physique de travail : météo, poussière, bruit, etc.
b. Ergonomie et équipements	Postures de travail, présence ou absence d'équipements de protection
c. Lésions professionnelles	Risques ou cas d'accidents de travail et TMS
D. Risques chimiques biologiques	
	Exposition aux pesticides, produits chimiques, virus, etc.

Tableau 34 Grille de codage d'entrevue (suite)

Nom	Description
2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI	
E. (In)formations SST	Accès à des formations ou des informations en SST, normes du travail, présence d'un comité SST, etc.
G. Sentiment satisfaction et sécurité	
H. Autres thèmes-enjeux	Ex. : transport, fuite de travailleurs, etc.
I. Citations importantes	
3. CONDITIONS D'HÉBERGEMENT	
A. Description de l'hébergement	
a. Type et localisation	Type d'hébergement, localisation par rapport au lieu de travail, transport pour le déplacement maison-travail
b. Densité d'occupation	Nombre de travailleurs dans l'hébergement, ratio par chambre, cuisine, salle de bain, etc.
B. Salubrité et confort	
a. Services	Eau, Internet, chauffage, climatisation, etc.
b. Salubrité	Niveau de propreté du logement, humidité, présence de vermines, eau potable, etc.
c. Mobilier	Équipements de cuisine, de salon, de chambre, etc.
C. Sécurité et intimité	Caractéristiques du logement ayant des impacts sur la sécurité des occupants (incendies, vols, etc.) et leur intimité (espace privé, chambre verrouillée, caméras).
E. Organisation et vie sociale	Règles de vie, rôle du patron, relations entre les résidents, etc.
F. Normes et inspections	
G. Coût du logement	
H. Appréciation générale de l'hébergement	
I. Autres thèmes-enjeux	
J. Citations importantes	
4. SERVICES ET RESSOURCES	
A. Santé	
a. État de santé	Relatif ou non au travail (p. ex. sentiment de solitude, ennui de la famille, etc.)
b. Accès aux soins de santé	Niveau de connaissance sur les ressources en santé, accès aux services de santé, expériences avec le système de santé, rôle de l'employeur dans l'accès aux soins, etc.
c. Emploi et santé	Possibilité de s'absenter en cas de maladie, soutien de l'employeur, etc.
B. Accès aux services et loisirs	Ex. : épicerie, services bancaires, pharmacies, églises, activités sociales, etc.
C. Ressources d'accompagnement	Niveau de connaissance droits et ressources, type de ressources connues ou mobilisées, expériences avec ces ressources, etc.

Tableau 34 Grille de codage d'entrevue (suite)

Nom	Description
4. SERVICES ET RESSOURCES	
D. Documentation	Protection des documents personnels des travailleurs (passeport, contrat, etc.).
E. Autres thèmes-enjeux	
F. Citations importantes	
5. PERSPECTIVES GÉNÉRALES SUR LE PTET	
A. Défis - Problématiques	Défis et problématiques rencontrés par les participants concernant les politiques et réglementations du PTET, son application dans le quotidien, etc.
a. Pour les travailleurs	
b. Pour les employeurs	
c. Pour les représentants	
B. Bénéfices - Améliorations	Informations liées aux bénéfices, retombées du PTET pour les travailleurs et les employeurs, informations relatives aux améliorations du programme, des pratiques des employeurs ou autres acteurs
C. Recommandations	
D. Citations importantes	

ANNEXE 2 PROFIL DES PARTICIPANTS

Tableau 35 Répartition des exploitations agricoles visitées selon les régions sociosanitaires

	Nombre de visites complétées (%)
Capitale-Nationale	4 (26,7)
Lanaudière	3 (20,0)
Laurentides	3 (20,0)
Montérégie	2 (13,3)
Chaudière-Appalaches	2 (13,3)
Mauricie-Centre-du-Québec	1 (6,7)
Total	15 (100,0)

Tableau 36 Répartition des travailleurs sondés selon leur état civil

	n (%)
Marié	542 (85,1)
Célibataire	78 (12,2)
Divorcé ou séparé	12 (1,9)
Veuf	5 (0,8)
Total	637 (100,0)
Données manquantes	48

Tableau 37 Répartition des travailleurs sondés selon les groupes d'âge

	n (%)
18-24 ans	58 (8,9)
25-34 ans	311 (47,9)
35-44 ans	218 (33,6)
45-54 ans	56 (8,6)
55-64 ans	6 (0,9)
Total	649 (100,0)
Données manquantes	90

Tableau 38 Répartition des travailleurs sondés selon le pays d'origine

	n (%)
Guatemala	421 (62,5)
Mexique	229 (35,2)
Autres pays de l'Amérique centrale	15 (2,3)
Total	650 (100,0)
Données manquantes	35

Tableau 39 Répartition des travailleurs sondés selon leur scolarité

	n (%)
École primaire non complétée	179 (27,9)
École primaire complétée	300 (46,7)
École secondaire complétée	163 (25,4)
Total	642 (100,0)
Données manquantes	97

Tableau 40 Présence de maladies chroniques des travailleurs sondés

Maladie	Oui (%)	Non	Manquant
Problèmes gastriques	96 (14,7)	558 (85,3)	31
Maux de dos, arthrose, rhumatismes	136 (21,2)	506 (78,8)	43
Problème d'audition	26 (4,0)	629 (96,0)	30
Asthme	4 (0,5)	654 (99,4)	27

Tableau 41 Répartition des répondants au questionnaire selon leur tabagisme

Tabagisme	n (%)
Jamais fumé	488 (76,4)
Déjà fumé (mais ne fume pas actuellement)	138 (21,6)
Déjà fumé (entre 1 et 20 paquets-années)	13 (2,0)
Total	639 (100,0)
Données manquantes	46

Tableau 42 Répartition des travailleurs sondés selon leur saison d'arrivée

	n (%)
Hiver (janvier, février, mars)	173 (25,3)
Printemps (avril, mai, juin)	439 (64,1)
Été (juillet, août, septembre)	72 (10,7)
Total	685

ANNEXE 3 CONDITIONS DE TRAVAIL

Tableau 43 Proportion du temps que les travailleurs sondés sont en position debout

	n (%)
Jamais	38 (6,0)
Le quart du temps ou moins	50 (7,9)
La moitié du temps	87 (13,7)
Les trois quarts du temps	66 (10,4)
Tout le temps	395 (62,1)
Total	636

Tableau 44 Possibilité de s'asseoir des travailleurs sondés lorsqu'ils travaillent debout

	n (%)
Position debout avec possibilité de s'asseoir à volonté	70 (12,7)
Position debout avec possibilité de s'asseoir à l'occasion	218 (39,6)
Position debout sans possibilité de s'asseoir	263 (47,7)
Total	551

Tableau 45 Fréquence que les travailleurs sondés sont en position statique debout

	n (%)
Jamais	262 (41,8)
De temps en temps	161 (25,7)
Souvent	99 (15,8)
Tout le temps	105 (16,7)
Total	627

Tableau 46 Fréquence que les travailleurs sondés sont en position penchée ou accroupie

	n (%)
0-Jamais	31 (4,8)
1-De temps en temps	246 (38,3)
2-Souvent	213 (33,2)
3-Tout le temps	152 (23,7)
Total	642

Tableau 47 Fréquence que les travailleurs sondés effectuent des gestes répétitifs

	n (%)
0-Jamais	195 (30,7)
1-De temps en temps	163 (25,7)
2-Souvent	115 (18,1)
3-Tout le temps	162 (25,2)
Total	635

Tableau 48 Fréquence que les travailleurs sondés manipulent une charge lourde

	n (%)
0-Jamais	325 (52,2)
1-De temps en temps	226 (36,3)
2-Souvent	46 (7,4)
3-Tout le temps	26 (4,2)
Total	623

Tableau 49 Fréquence que les travailleurs sondés ressentent des vibrations aux mains

	n (%)
0-Jamais	533 (87,1)
1-De temps en temps	59 (9,6)
2-Souvent	13 (2,1)
3-Tout le temps	7 (1,1)
Total	612

Tableau 50 Fréquence que les travailleurs sondés ressentent des vibrations provenant de la machinerie

	n (%)
0-Jamais	546 (90,1)
1-De temps en temps	50 (8,3)
2-Souvent	7 (1,2)
3-Tout le temps	3 (0,5)
Total	606

Tableau 51 Disponibilité des structures d'ombrage disponibles des milieux de travail visités

Types de structure d'ombrage	Oui n (%)	Non n (%)	Total	Non applicable
Portative adaptée aux tâches de travail	2 (15,4)	11 (84,6)	13	1
Portative destinée aux pauses	5 (38,5)	8 (61,5)	13	1
Permanente destinée aux pauses	5 (38,5)	8 (61,5)	13	1

Note : parmi les 14 lieux de travail visités.

Tableau 52 Disponibilité des aires de repos climatisés des milieux de travail visités

Disponibilité	Oui n (%)	Non n (%)	Total	Non applicable
Repos (climatisés)	36 % (5/12)	58 % (7/12)	12	2

Note : parmi les 14 lieux de travail visités.

Tableau 53 Données descriptives de la température mesurée dans les serres

	Période de la journée	Nombre de mesures effectuées	Moyenne	Minimum	Maximum
Serres	Matin	5256	24,3	13,5	45,6
	Après-midi	5256	29,4	20,4	49,2
	Soir	5226	20,7	14,8	28,3
	Nuit	5184	18,9	14,1	22,1

Tableau 54 Données descriptives de l'humidité relative dans les serres

	Période de la journée	Nombre de mesures effectuées	Moyenne	Minimum	Maximum
Serres	Matin	5256	61,8	15,0	98,2
	Après-midi	5256	45,4	15,0	84,3
	Soir	5226	67,4	34,3	84,3
	Nuit	5184	73,1	54,6	88,6

ANNEXE 4 CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

Tableau 55 Règlements de vie visibles dans les milieux d'hébergement visités

	n (%)
Non	5 (38,5)
Oui	8 (61,5)
Total	13 (100,0)
Données manquantes	2

Tableau 56 Proximité des milieux d'hébergements visités avec les zones de culture

	n (%)
Non, plus de 30 mètres	13 (86,7)
Oui, moins de 30 mètres	2 (13,3)
Total	15 (100,0)

Tableau 57 État général des différentes pièces des milieux d'hébergement visités

	Salon (%)	Cuisine (%)	Aires de sommeil (%)	Équipements sanitaires
Passable	2 (16,7)	1 (6,7)	2 (13,3)	1 (6,7)
Bon	8 (66,7)	8 (53,3)	9 (60,0)	11 (73,3)
Excellent	2 (16,7)	6 (40,0)	4 (26,7)	3 (20,0)
Total	12 (100,0)	15 (100,0)	15 (100,0)	15 (100,0)
Manquant	3	0	0	0

L'état était considéré comme passable, lorsqu'il était jugé utilisable, mais nécessiterait une mise à niveau; bon, lorsque jugé en parfait état utilisation avec légère trace usure; et excellent, lorsque jugé en parfaite condition ou comparable à l'état original.

Tableau 58 Caractéristiques relatives à l'humidité des milieux d'hébergement visités

	Salon Oui (%)	Cuisine Oui (%)	Aires de sommeil Oui (%)	Aires sanitaires Oui (%)
Traces d'humidité	0 (0)	1 (6,7)	1 (6,7)	0 (0)
Odeur d'humidité	0 (0)	0 (0)	1 (6,7)	2 (13,3)
Total	12 (100)	15 (100)	15 (100)	15 (100)
Manquant	3	0	0	0

Tableau 59 Caractéristiques des pièces des milieux d'hébergement visités

	Salon Oui (%)	Cuisine Oui (%)	Aires de sommeil Oui (%)	Aires sanitaires Oui (%)
Éclairage approprié	12 (92,3)	15 (100,0)	14 (93,3)	15 (100,0)
Entretien ménager satisfaisant	12 (92,3)	15 (100,0)	15 (100,0)	15 (100,0)
Tapis mur à mur	1 (7,7)	0 (0)	0 (0)	1 (6,7)
Ventilateur sur pied	1 (7,7)	1 (6,7)	4 (26,7)	0 (0)
Ventilateur au plafond	1 (7,7)	5 (33,3)	0 (0)	6 (40)
Climatiseur	7 (53,8)	10 (66,7)	5 (33,3)	4 (26,7)
Déshumidificateur	1 (7,7)	1 (6,7)	0 (0)	0 (0)
Détecteur de monoxyde de carbone fonctionnel	1 (7,7)	1 (6,7)	0 (0)	0 (0)
Extincteur de feu	8 (61,5)	14 (93,3)	5 (33,3)	2 (13,3)
Trousse de premiers soins	1 (7,7)	4 (26,7)	2 (13,3)	2 (13,3)
Articles de fumeurs (p. ex. cendrier)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Odeur de cigarette	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (6,7)
Poubelles qui se ferment hermétiquement	2 (15,4)	6 (40,0)	1 (6,7)	3 (20,0)
Vermine	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Total	13 (100,0)	15 (100,0)	15 (100,0)	15 (100,0)

Tableau 60 Fonctionnalité des équipements sanitaires selon les travailleurs sondés

	Non n (%)	Oui n (%)	Total	Manquant
Toilette	32 (5,0)	603 (95,0)	635	50
Douche	6 (1,0)	639 (99,1)	645	40
Lavabo	5 (0,8)	640 (99,2)	645	40
Laveuse	12 (1,9)	619 (98,1)	631	54
Sécheuse	16 (2,5)	614 (97,5)	630	55

Tableau 61 Disponibilité des aires de repos extérieurs dans les milieux d'hébergement visités

	Oui n (%)	Non n (%)
Gazon, jardin	8 (53,3)	7 (46,7)
Patio, terrasse	8 (53,3)	7 (46,7)
Porche avant ou arrière	8 (53,3)	7 (46,7)

Tableau 62 Appréciation de l'état général de l'enveloppe extérieure des milieux d'hébergement visités

	n (%)
Passable	1 (6,7)
Bon	8 (53,3)
Excellent	6 (40,0)
Total	15 (100,0)

L'état de l'enveloppe extérieure était considéré comme passable, lorsqu'il était jugé utilisable, mais nécessiterait une mise à niveau; bon, lorsque jugé en parfait état d'utilisation avec légère trace usure; et excellent, lorsque jugé en parfaite condition ou comparable à l'état original.

Tableau 63 Disponibilité des dispositifs de communication et divertissement dans les milieux d'hébergement visités

	Oui n (%)	Non n (%)
Internet	15 (100)	0
Téléphone	4 (26,7)	10 (66,7)
Télévision	13 (86,7)	2 (13,3)
Radio	4 (26,7)	10 (66,7)

Tableau 64 Caractéristiques d'humidité potentielle selon les exploitants agricoles

	Oui n (%)	Non n (%)	Total
Dégâts d'eau liés à la plomberie	2 (14,3)	12 (85,7)	14 (100,0)
Humidité excessive ressentie	1 (7,1)	13 (92,9)	14 (100,0)

Tableau 65 Données descriptives de la température mesurée selon la pièce et la période de la journée dans les milieux d'hébergements visités

	Période de la journée	Nombre de mesures effectuées	Moyenne	Minimum	Maximum
Aires de sommeil	Matin	75 387	22,5	14,3	29,8
	Après-midi	74 946	23,3	14,5	34,6
	Soir	74 798	23,7	14,7	34,9
	Nuit	74 684	23,2	15,2	31,9
Cuisine et/ou salle à manger	Matin	51 844	22,5	16,1	32,6
	Après-midi	51 732	23,8	16,6	34,0
	Soir	51 562	24,7	17,6	35,7
	Nuit	51 336	22,8	16,0	32,6
Salon	Matin	6 905	23,2	18,9	30,8
	Après-midi	6 840	24,5	18,5	33,2
	Soir	6 840	24,7	20,1	33,2
	Nuit	6 780	23,4	19,4	30,1
Aires sanitaires	Matin	28 551	22,4	16,7	27,8
	Après-midi	28 512	23,3	16,6	30,7
	Soir	28 498	23,9	16,5	30,9
	Nuit	28 414	22,7	16,7	28,5

Les périodes de la journée sont définies comme suit : matin de 6 h à 11 h 55, après-midi de 12 h à 17 h 55, soir de 18 h à 23 h 55, la nuit de 0 h à 5 h 55.

Tableau 66 Données descriptives de l'humidité relative mesurée selon la pièce et la période de la journée dans les milieux d'hébergements visités

	Période de la journée	Nombre de mesures effectuées	Moyenne	Minimum	Maximum
Aires de sommeil	Matin	75 387	63,0	35,2	95,1
	Après-midi	74 946	61,5	32,9	96,1
	Soir	74 798	62,7	33,8	92,1
	Nuit	74 684	64,4	37,5	92,6
Cuisine et/ou salle à manger	Matin	51 844	61,0	30,0	93,8
	Après-midi	51 732	59,1	28,3	100,0
	Soir	51 562	58,1	32,0	99,8
	Nuit	51 336	59,4	32,8	89,4
Salon	Matin	6 905	60,8	36,7	80,5
	Après-midi	6 840	60,6	34,7	87,1
	Soir	6 840	59,7	35,9	92,1
	Nuit	6 780	58,9	36,1	82,9
Aires sanitaires	Matin	28 551	63,7	30,7	100,0
	Après-midi	28 512	64,2	32,8	100,0
	Soir	28 498	66,4	34,9	100,0
	Nuit	28 414	61,9	30,9	99,5

Les périodes de la journée sont définies comme suit : matin de 6 h à 11 h 55, après-midi de 12 h à 17 h 55, soir de 18 h à 23 h 55, la nuit de 0 h à 5 h 55.

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Veillez imprimer

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI - B

ANNEXE F
RAPPORT D'INSPECTION DU LOGEMENT
PROGRAMME DES TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS ET VOLET AGRICOLE

Ce rapport d'inspection ne peut être utilisé que par un inspecteur autorisé, ayant l'accréditation pertinente du palier gouvernemental concerné. L'employeur ou un représentant d'entreprise ayant un pouvoir décisionnaire doit être présent au moment de l'inspection. L'inspection du logement dans lequel les travailleurs agricoles étrangers résideront temporairement doit avoir lieu avant leur arrivée au Canada. Des rapports d'inspection du logement distincts doivent être soumis avec la demande d'Étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT) lorsqu'il y a plus d'un logement où seront logés les travailleurs étrangers temporaires.

Les frais éventuels d'inspection du logement sont à la charge des employeurs et ces derniers ne peuvent en aucun cas recouvrer ces frais auprès des travailleurs étrangers temporaires.

Veillez prendre note que lorsque les normes du travail, de la santé et de la sécurité provinciales et territoriales (P/T) sont supérieures à celles requises dans ce rapport, les normes P/T prévalent.

Énoncé de collecte de renseignements personnels

Les renseignements que vous fournissez dans ce formulaire sont recueillis par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) et du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR) aux fins d'émettre une Étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT) conformément à ces lois. Vous n'êtes pas tenu de remplir ce formulaire. Cependant, si vous ne le remplissez pas, votre demande d'EIMT ne sera pas traitée.

Les renseignements que vous fournissez pourraient être communiqués à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) aux fins de l'administration et de l'exécution de la LIPR et du RIPR, tel que l'autorise la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) peut de même avoir accès à ces renseignements afin de délivrer un permis de travail aux ports d'entrée. EDSC peut également fournir des renseignements à l'ASFC à des fins d'enquête ou d'exécution de la LIPR et du RIPR en lien avec un EIMT.

Ces renseignements pourraient également être communiqués à des gouvernements provinciaux ou territoriaux aux fins de l'administration et de l'exécution des lois provinciales ou territoriales, y compris l'application des normes d'emploi et de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, comme l'autorise la *Loi sur le MEDS*. Les renseignements que vous fournissez pourraient également être utilisés par EDSC aux fins d'inspection, d'analyse des politiques, de recherche et d'évaluation relativement à l'entrée et l'embauche de TET au Canada ou à la LIPR.

Les renseignements que vous fournissez sont gérés en vertu de la partie 4 de la *Loi sur le MEDS* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vous avez le droit de consulter vos renseignements personnels, lesquels sont décrits dans les fichiers de renseignements personnels PPU 440 et PPU 171 d'Info Source, et de demander d'y apporter des correctifs. Les instructions relatives à la présentation d'une demande officielle sont détaillées dans la publication Info Source, laquelle est accessible en ligne à : infosource.gc.ca.

Quiconque contrevient à une disposition en vertu des articles 126 ou 127 de la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (fausses déclarations) est passible d'une amende ou d'un emprisonnement ou des deux. De plus, fournir des renseignements inexacts dans le cadre de cette demande pourrait entraîner une sanction administrative comme se voir interdire l'accès au programme pendant une période de deux ans.

RENSEIGNEMENTS SUR L'ENTREPRISE			
1. Nom officiel de l'entreprise :		2. Nom commercial de l'entreprise :	
3. Adresse postale de l'entreprise (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911) :		4. Ville/village/ comté/ municipalité :	5. Province/Territoire :
			6. Code postal :
7. Adresse de l'entreprise, si différente de l'adresse postale de l'entreprise (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911) :		8. Ville/village/ comté/ municipalité :	9. Province/Territoire :
			10. Code postal :
RENSEIGNEMENTS SUR LE REPRÉSENTANT DE L'ENTREPRISE (le cas échéant)			
1. Nom du représentant de l'entreprise :		2. Titre du poste du représentant :	
		3. Numéro de téléphone : Poste	
RENSEIGNEMENTS SUR L'INSPECTEUR DU LOGEMENT			
1. Nom de l'inspecteur :		2. Organisation de l'inspecteur :	
3. Numéro d'identification de l'inspecteur :		4. Numéro de téléphone : Poste	

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada (suite)

RENSEIGNEMENTS SUR LE LOGEMENT			
1. Adresse du logement des travailleurs (incluant la description du lieu enregistré dans le système 911) :	2. Ville/village/ comté/ municipalité :	3. Province/Territoire :	3. Code postal :
EXTÉRIEUR DU BÂTIMENT			
<p>1. Nature du logement fourni aux travailleurs.</p> <p>Une description du logement doit figurer dans les dossiers. Veuillez utiliser l'option « Autre », identifier et décrire le logement s'il ne correspond à aucune des autres désignations.</p> <p> <input type="checkbox"/> Habitation unifamiliale <input type="checkbox"/> Appartement <input type="checkbox"/> Dortoir/Pavillon-dortoir <input type="checkbox"/> Aire d'entreposage convertie <input type="checkbox"/> Maison mobile <input type="checkbox"/> Autre (identifier et décrire) : </p>			
<p>2. Le logement inspecté est-il situé sur un terrain bien drainé se trouvant à au moins 30 mètres (98 pieds) de tout bâtiment servant ou destiné à abriter des animaux ou à l'élevage de volaille et séparé d'un mur de fondation ?</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non </p>			
<p>3. Les composantes extérieures suivantes du logement sont-elles en bon état et à l'épreuve des intempéries ?</p> <p>Les composantes extérieures sont dites en bon état si elles ne présentent qu'une usure normale. Les composantes extérieures doivent être utilisables, et leur usage initial ne doit pas être compromis. Les composantes sont dites à l'épreuve des intempéries si elles sont hermétiques et imperméables. Si l'inspecteur perçoit des problèmes ou des signes avant-coureurs qui dépassent la portée de l'inspection, il peut recommander une évaluation plus poussée.</p> <p>Il incombe à l'employeur de veiller à ce que le logement respecte les normes du code du bâtiment en vigueur dans la province ou le territoire où le bâtiment se trouve.</p> <p> Toiture : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Fenêtres : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Revêtements des murs extérieurs : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Portes : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Descentes pluviales : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Gouttières : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Autres composantes selon les normes provinciales et territoriales (identifier et décrire) : </p> <p style="margin-top: 20px;">Pour les composantes extérieures qui n'ont pu être inspectées ou des démarches supplémentaires sont recommandées compte tenu de :</p>			
<p>4. Le logement est-il séparé de tout bâtiment ou de tout endroit où sont utilisées ou entreposées des matières hautement inflammables ?</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non </p>			
<p>5. Le logement est-il exempt de risques pour la sécurité et/ou de substances chimiques pouvant être dangereuses pour les occupants ?</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de : </p>			
<p>6. Y a-t-il suffisamment de poubelles à l'épreuve des rongeurs à l'extérieur du logement pour que toutes les ordures accumulées entre les collectes puissent y être entreposées ?</p> <p>La présence, en nombre suffisant, de poubelles à l'épreuve des rongeurs à l'extérieur du logement favorise l'élimination appropriée des ordures et des détritres entre les collectes.</p> <p> <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de : </p>			

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada (suite)

<p>7. S'il s'agit d'une maison mobile, y a-t-il une ceinture de vide sanitaire autour du périmètre inférieur ?</p> <p>La ceinture de vide sanitaire autour du périmètre inférieur permet de protéger l'espace sous la maison mobile contre les débris et les animaux. Elle fait également en sorte que l'emplacement actuel de la maison mobile soit relativement permanent.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>INTÉRIEUR DU BATIMENT</p>
<p>1. Les composantes intérieures suivantes du logement sont-elles en bon état et bien étanches ?</p> <p>Les composantes intérieures sont dites en bon état si elles ne présentent qu'une usure normale. Les composantes intérieures sont encore utilisables, et leur usage initial n'est pas compromis. Les composantes intérieures sont dites bien étanches si elles sont hermétiques et ne laissent pas entrer de courants d'air. Si l'inspecteur perçoit des problèmes ou des signes avant-coureurs qui dépassent la portée de l'inspection, il peut recommander une évaluation plus poussée.</p> <p>Il incombe à l'employeur de veiller à ce que le logement respecte le code du bâtiment en vigueur dans la province ou le territoire où le bâtiment se trouve.</p> <p>Plafond : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Fenêtres : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté</p> <p>Portes : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté Planchers : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté</p> <p>Murs : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté</p> <p>Autres composantes selon les normes provinciales et territoriales (identifier et décrire) :</p> <p>Pour les composantes intérieures qui n'ont pu être inspectées ou des démarches supplémentaires sont recommandées compte tenu de :</p>
<p>2. Les plafonds dans les pièces habitables du logement sont-ils d'une hauteur d'au moins 2,13 mètres (7 pieds) ?</p> <p>Les plafonds, de tous les espaces habitables, doivent être d'une hauteur d'au moins 2,13 mètres (7 pieds) pour que les occupants aient suffisamment d'espace libre pour se déplacer en toute aisance dans le logement et permet d'avoir assez espace pour installer des lits superposés.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>3. Y a-t-il un système permanent de chauffage qui permet de maintenir une température variant entre 20 et 23,5 degrés Celsius (68 et 75 degrés Fahrenheit) en tout temps dans le logement ?</p> <p>On considère généralement que la norme minimale quant à la température d'une pièce doit se situer entre 20 et 23,5 degrés Celsius (68 et 75 degrés Fahrenheit). Un chauffage d'appoint ne peut être utilisé en tant que source principale de chauffage pour un espace d'habitation à l'intérieur du logement.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>4. Y a-t-il un éclairage artificiel convenable et suffisant dans le logement ?</p> <p>Le logement doit avoir un éclairage artificiel convenable et suffisant. Les pièces doivent être munies d'appareils d'éclairage et d'interrupteurs de lampe faciles d'accès pour limiter les déplacements dans la noirceur et réduire le risque d'accidents et de blessures.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada (suite)

<p>5. Y a-t-il suffisamment d'aération ou de ventilation naturelle ou artificielle dans le logement ? Afin d'empêcher une mauvaise qualité de l'air, une ventilation naturelle convenable (grâce aux fenêtres, par exemple) ou artificielle (au moyen de ventilateurs de plafond, par exemple) est requise.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>6. Les fenêtres et les portes du logement sont-elles toutes munies de moustiquaires qui recouvrent toutes les ouvertures vers l'extérieur ? Les moustiquaires, qui consistent généralement en des grilles d'aluminium ou de fibre de verre tendues sur un châssis, empêchent les mouches, les moustiques et d'autres insectes d'entrer dans le logement. Les moustiquaires doivent toutes être en bon état et être exemptes de déchirures.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>7. Y a-t-il un nombre suffisant de poubelles à l'épreuve des rongeurs à l'intérieur du logement ? Les poubelles à l'épreuve des rongeurs favorisent l'entreposage adéquat des ordures entre les collectes. Elles devraient être anti-rouille, étanches à l'eau, suffisamment grandes pour entreposer les ordures et munies d'un couvercle hermétique. Bien qu'il doive y avoir un nombre suffisant de poubelles à l'épreuve des rongeurs dans tout le logement, il est obligatoire d'en avoir une dans la cuisine pour l'élimination des déchets de cuisine.</p> <p><input type="checkbox"/> Cuisine (obligatoire) <input type="checkbox"/> Salon <input type="checkbox"/> Salle à manger <input type="checkbox"/> Chambre à coucher <input type="checkbox"/> Autre :</p> <p><input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>8. L'intérieur du logement est-il exempt de toute trace de rongeurs, parasites ou insectes (nuisibles) ?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>9. Le logement a-t-il un ameublement de base (p. ex., tables, chaises, divans, étagères) suffisant pour le nombre d'occupants qui sera logé dans ce logement ? L'ameublement de base peut servir en fonction de différents horaires et arrangements de travail par quart. Dans de telles circonstances, le nombre de chaises de cuisine, par exemple, peut être inférieur au nombre total d'occupants.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>10. En cas d'urgence, le logement peut-il être évacué rapidement ? Chaque chambre doit être munie d'une fenêtre extérieure ou une porte facilement ouvrable de l'intérieur, et qui permette un accès extérieur direct à un endroit sécuritaire situé en dehors du logement. Les marches et les galeries attenantes à toute entrée ou sortie au logement doivent être en bon état. L'employeur doit veiller à ce que les logements répondent aux normes des codes de prévention des incendies et du bâtiment.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>11. Les travailleurs étrangers auront-ils accès à un service téléphonique fonctionnel ? Les travailleurs étrangers devraient avoir accès à un téléphone sur place ou bien l'employeur peut fournir un accès hebdomadaire à un service téléphonique local.</p> <p><input type="checkbox"/> Accès à un téléphone sur place et fonctionnel <input type="checkbox"/> N'a pu être vérifié puisque l'employeur n'offre pas l'accès à un téléphone sur place</p>
<p>INTÉRIEUR DU BÂTIMENT : INSTALLATIONS POUR DORMIR</p>
<p>1. Les chambres et les installations pour dormir sont-elles séparées des autres aires de séjour ? Les lits qui incluent les lits superposés, les lits escamotables et les futons doivent être situés à l'intérieur des chambres à coucher désignées.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (échec automatique)</p>

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada (suite)

<p>2. Les tailles des matelas sont-elles appropriées ?</p> <p>Au minimum, un matelas à une place (99 cm x 109 cm/ 38 pouces x 75 pouces) doivent être fournis à chaque travailleur étranger temporaire. Des occupants ne peuvent partager un lit à deux places, un grand lit à deux places ou un très grand lit à deux places à moins d'être mariés ou d'être des conjoints de fait.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>3. Les lits sont-ils à au moins 20 cm (8 pouces) du plancher ?</p> <p>Bien que le cadre d'un lit puisse reposer uniformément sur le plancher, le matelas ne doit en aucun cas se trouver à moins de 20 cm (8 pouces) du plancher.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>4. Y a-t-il une distance minimale de 45 cm (18 pouces) entre les lits ?</p> <p>Bien que le cadre d'un lit puisse reposer uniformément sur le plancher, le matelas ne doit en aucun cas se trouver à moins de 20 cm (8 pouces) du plancher.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>5. Un espace/compartiment d'entreposage est-il fourni pour chaque travailleur ?</p> <p>Chaque travailleur doit disposer d'un espace/compartiment convenable pour y ranger ses effets personnels à une distance raisonnable du lit. Bien que cela ne soit pas obligatoire, on recommande à l'employeur de fournir un espace/compartiment d'entreposage verrouillable au cas où l'employé voudrait mettre ses effets sous clé.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>INTÉRIEUR DU BÂTIMENT : INSTALLATIONS SANITAIRES</p>
<p>1. Les installations sanitaires sont-elles séparées des autres aires de séjour par des cloisons ?</p> <p>Les installations sanitaires désignées doivent être situées à l'intérieur du bâtiment et doivent comprendre des douches, des toilettes et des lavabos à proximité de ces dernières. Aucune installation sanitaire ne peut communiquer avec une pièce utilisée pour la préparation, l'entreposage ou la consommation d'aliments.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (échec automatique) <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>2. Les toilettes et les douches sont-elles isolées au moyen de cloisons ?</p> <p>Des cloisons opaques doivent être posées autour de toutes les toilettes et douches (par ex. portes et rideaux de douche). Seuls les urinoirs font exception à cette règle si les installations sanitaires sont munies d'une porte qui les sépare des autres aires de séjour. De plus, les cloisons pour les toilettes doivent être munies d'un dispositif de verrouillage qui peut être activé de l'intérieur. Toutes les toilettes portatives doivent comprendre des murs, un toit et une porte.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (échec automatique) <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>3. Les toilettes sont-elles toutes en état de fonctionnement et hygiéniques?</p> <p>Toutes les toilettes doivent bien fonctionner et être en bon état. Une toilette est dite hygiénique si elle est exempte d'éléments tels que la saleté ou des pathogènes qui pourraient nuire à la santé d'un occupant.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada (suite)

<p>4. Y a-t-il des lavabos à proximité des toilettes ?</p> <p>Des lavabos sont exigés afin de prévenir la propagation de germes et de maladies.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (échec automatique) <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>5. Des installations de buanderie sont-elles fournies aux travailleurs ?</p> <p>Il doit y avoir une machine à laver et une sècheuse pour 10 travailleurs ainsi que des cordes à linge sur place.</p> <p><input type="checkbox"/> conforme en nombre et en bon état <input type="checkbox"/> non conforme en nombre ou pas en bon état (refus automatique)</p> <p><input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté puisqu'il n'y a pas d'installation de buanderie sur place et que l'employeur offrira un accès hebdomadaire à une laverie de la localité</p>
<p>6. Les appareils suivants sont-ils tous propres et en bon état ?</p> <p>Tous les appareils indiqués doivent être propres et exempts de déchets. Par exemple, l'intérieur des réfrigérateurs ne doit pas contenir de résidus d'aliments dégradés ou renversés, l'intérieur des fours doit être exempt de graisse ou de résidus. Les appareils doivent fonctionner convenablement et être utilisables. Tout appareil défectueux doit être réparé immédiatement. Il doit y avoir un réfrigérateur pour 6 travailleurs afin que chacun dispose d'un espace suffisant pour y ranger ses aliments.</p> <p>Réfrigérateurs : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o Cuisinières : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o</p> <p>Fours à micro-ondes : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o Fours : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o</p> <p>Plaques chauffantes : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> S/o</p> <p><input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>7. Y a-t-il suffisamment d'armoires et d'espace pour l'entreposage des aliments en toute sécurité situés à une distance raisonnable de la cuisine ?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>
<p>APPROVISIONNEMENT EN EAU ET SÉCURITÉ</p>
<p>1. L'eau potable provient-elle d'un service public ou privé d'approvisionnement en eau ?</p> <p><input type="checkbox"/> Service d'eau public (p. ex., de la municipalité) <input type="checkbox"/> Service d'eau privé (p. ex., puits)</p>
<p>2. Si l'employeur utilise un service d'eau privé, l'inspecteur peut-il obtenir une copie des résultats de l'analyse de la qualité de l'eau qui démontre que l'eau est propre à la consommation?</p> <p>Il incombe aux employeurs dont l'eau provient d'un service d'eau privé de veiller à ce qu'elle soit analysée pour garantir que l'eau est bien potable dans le logement fourni. L'employeur qui ne remet pas une copie du résultat de l'analyse (ou qui ne s'engage pas à le remettre) confirmant que l'eau est potable se verra attribuer une note d'échec à l'inspection du logement.</p> <p><input type="checkbox"/> Non pertinent, car l'employeur fait appel à un système d'eau public Résultat attendu pour le : _____</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non (échec automatique) <input type="checkbox"/> En attente du résultat d'analyse (AAAA-MM-JJ)</p>
<p>3. Y a-t-il une alimentation constante en eau chaude et froide ?</p> <p>Il doit y avoir une alimentation facilement accessible en eau chaude et froide d'un volume, d'une pression et d'une température qui permette de boire, de se laver, de préparer des aliments et de faire la lessive.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada (suite)

SÉCURITÉ-INCENDIE
<p>1. Nombre d'extincteurs d'incendie dans le logement ?</p> <p>Un nombre suffisant d'extincteurs en bon état de fonctionnement et pleinement chargés doivent être disponibles en tout temps à proximité de toutes les sorties de pièce et il doit y en avoir obligatoirement un dans la cuisine. Il revient aux employeurs de s'assurer que les occupants savent se servir des extincteurs d'incendie.</p> <p>Nombre de sortie par pièce : _____ Nombre d'extincteur d'incendie : _____</p>
<p>2. Emplacement des extincteurs dans le logement ?</p> <p>Si l'employeur ne démontre pas que la cuisine est dotée d'un extincteur, l'inspection du logement résultera en un échec.</p> <p><input type="checkbox"/> Cuisine près de la sortie (obligatoire) <input type="checkbox"/> Salon près de la sortie <input type="checkbox"/> Salle à manger près de la sortie <input type="checkbox"/> Chambre à coucher près de la sortie</p> <p><input type="checkbox"/> Autre-spécifiez :</p>
<p>3. Les extincteurs d'incendie fournis dans le logement fonctionnent-ils et sont-ils chargés à leur capacité maximale ?</p> <p>Les employeurs doivent être en possession d'un certificat indiquant que les extincteurs dans le logement sont rechargés tous les 6 ans par un service d'incendie et qu'ils font l'objet d'une inspection annuelle. Les employeurs sont tenus de s'assurer que le logement répond aux normes du Code de prévention des incendies du lieu où se situe le logement.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>4. Les extincteurs incendie sont-ils accessibles en tout temps ?</p> <p>Il est essentiel que tous les extincteurs soient situés à proximité et à portée de main en cas d'urgence. On recommande que tous les extincteurs soient fixés sur un support à au moins 3 mètres (10 pieds) d'un four ou d'une cuisinière.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>
<p>5. Les extincteurs sont-ils tous au moins de type ABC ?</p> <p>Les extincteurs à poudre polyvalents classés ABC permettent d'éteindre la plupart des types d'incendie (feux de bois ou de papier, feux de liquides inflammables et feux d'origine électrique).</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p>
<p>6. Nombre de détecteurs de fumée dans le logement?</p> <p>Un nombre suffisant de détecteurs de fumée propres, exempts de poussière et en bon état de fonctionnement doivent être installés dans le logement. Il doit y avoir obligatoirement un détecteur de fumée à l'extérieur de chaque chambre ou installations pour dormir et dans la cuisine.</p> <p>Nombre de détecteur de fumée : _____</p>
<p>7. Emplacement des détecteurs de fumée dans le logement?</p> <p>Si l'employeur ne démontre pas qu'un détecteur de fumée est placé à l'extérieur de chaque chambre à coucher/installations pour dormir et dans la cuisine, le résultat de l'inspection sera négatif.</p> <p><input type="checkbox"/> À l'extérieur de chaque chambre à coucher ou des installations pour dormir (obligatoire) <input type="checkbox"/> Cuisine (obligatoire) <input type="checkbox"/> Salon</p> <p><input type="checkbox"/> Salle à manger <input type="checkbox"/> Autre : <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>
<p>8. Les détecteurs de fumée sont-ils tous bien fixés sur un support, et fonctionnent-ils bien ?</p> <p>Les détecteurs de fumée doivent être mis à l'essai au moins une fois par mois et remplacés tous les ans.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> N'a pu être inspecté compte tenu de :</p>

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada (suite)

CALCUL DU NOMBRE D'OCCUPANTS	
a.	Surface habitable totale (en mètres carrés/ pieds carrés) : _____ / 7m2 =75 pi2 par personne = _____
b.	Nombre de douches : _____ x 10 (1 pour 10 travailleurs) = _____
c.	Nombre de toilettes : _____ x 10 (1 pour 10 travailleurs) = _____
d.	Nombre de lavabos dans la salle de bains : _____ x 7 (1 pour 7 travailleurs) = _____
e.	Nombre de fours ou de cuisinières : _____ x 6 (1 pour 6 travailleurs) = _____
f.	Nombre de réfrigérateurs : _____ x 6 (1 pour 6 travailleurs) = _____
	Valeur la plus basse des cases a. à f.) : _____ *
Remarques :	
<ul style="list-style-type: none"> • Les toilettes portables ne peuvent être considérées dans le Calcul du nombre d'occupants. • Chaque travailleur étranger doit avoir son propre lit. 	
* Ce chiffre indique le nombre maximal de travailleurs permis dans le logement inspecté.	
RÉSULTAT DE L'INSPECTION	
Les critères suivants sont <u>obligatoires</u> et donneront automatiquement lieu à un échec à l'inspection du logement s'ils ne sont pas respectés :	
<ul style="list-style-type: none"> • poubelles à l'épreuve des rongeurs dans la cuisine et à l'extérieur du bâtiment; • chambres à coucher et installations pour dormir sont séparées des autres aires habitables par des cloisons; • installations sanitaires sont séparées des autres aires de séjour par des cloisons; • toilettes et douches sont isolées au moyen de cloisons (par ex., portes et rideaux de douche) et sont munies d'un dispositif de verrouillage qui peut être activé de l'intérieur; • lavabos sont à proximité des toilettes; • extincteur d'incendie conforme aux normes provinciales/territoriales du code de prévention des incendies dans la cuisine; • détecteur de fumée conforme aux normes provinciales/territoriales du code de prévention des incendies à l'extérieur de chaque chambre à coucher ou des installations pour dormir et de la cuisine; • logement pouvant être évacué rapidement en cas d'urgence • résultat d'analyse de l'approvisionnement en eau potable par un service privé; • installations de buanderie sur place conforme en nombre et en bon état, à moins d'offrir le transport une fois semaine à une laverie locale; • accès à un service téléphonique sur place ou offrir le transport une fois semaine à un téléphone publique local. 	
Résultat de l'inspection :	
<input type="checkbox"/> Réussie <input type="checkbox"/> Réussie avec mesures de suivi (y compris les éléments qui n'ont pu être vérifiés pendant l'évaluation) <input type="checkbox"/> Échec	
Si l'inspection du logement est « réussie » ou « réussie avec mesures de suivi », le logement est convenable pour un maximum de _____ occupants.	
Si l'inspection du logement est « réussie avec mesures de suivi », l'employeur doit démontrer que toutes les mesures de suivi ont été mises en place dans les 60 jours suivant la réception de la demande par Service Canada. Les employeurs peuvent soumettre une attestation comprenant une description détaillée des mesures de suivi qui ont été mises en place, avec des factures, des reçus ou des photos à l'appui.	

**Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada
(suite)**

Liste des mesures de suivi (y compris ce qui n'a pu être inspecté) requises par l'inspecteur autorisé pour satisfaire aux normes d'inspection :

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
S'il y a plus de 10 mesures à prendre pour répondre aux normes d'inspection, veuillez annexer une autre feuille.

Date à laquelle toutes les mesures de suivi doivent avoir été prises : _____
(AAAA-MM-JJ)

Commentaires généraux (Veuillez utiliser une feuille supplémentaire au besoin) :
Photographies prises au cours de l'inspection? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

DECLARATION DE L'INSPECTEUR EN BÂTIMENT		
J'ai lu et compris l'énoncé de collecte de renseignements personnels et le contenu du Rapport d'inspection du logement. Je déclare que l'information fournie dans ce Rapport d'inspection du logement est véridique, juste et complète.		
<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		
Signature de l'inspecteur _____	Nom de l'inspecteur en lettres moulées _____	Date _____ (AAAA-MM-JJ)

Tableau 67 Rapport d'inspection du logement d'Emploi et développement social Canada
(suite)

DECLARATION DE L'EMPLOYEUR		
<p>Je comprends qu'une copie du présent Rapport d'inspection du logement sera transmise à EDSC/Service Canada aux fins de l'administration du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et du volet agricole. EDSC/Service Canada a besoin de ces renseignements pour évaluer la demande de l'étude de l'impact sur le marché du travail (EIMT). Si je ne consens pas à la communication des renseignements contenus dans ce Rapport d'inspection à EDSC/Service Canada, ma candidature pour le PTAS ou le Volet agricole ne pourra être envisagée et résultera en un EIMT négatif.</p> <p>J'ai lu et compris l'énoncé de collecte de renseignements personnels et le contenu du Rapport d'inspection du logement. Je déclare que l'information fournie dans ce Rapport d'inspection du logement est véridique, juste et complète.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>_____ Signature de l'employeur</p> <p>_____ Nom de l'employeur en lettres moulées</p> <p>_____ Date (AAAA-MM-JJ)</p>		

ANNEXE 5 ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Tableau 68 Exploitants agricoles ayant rapporté au moins un travailleur étranger temporaire blessé au travail

	n (%)
Non	8 (53,3)
Oui	7 (46,7)
Total	15 (100,0)

Tableau 69 Liste des professionnels de santé consultés selon les exploitants agricoles

	n (%)
Médecin urgence	6 (40,0)
Médecin généraliste	5 (33,3)
Infirmière (clinicienne ou praticienne)	4 (26,7)
Chiropraticien	3 (20,0)
Physiothérapeute	2 (13,3)
Ergothérapeute	1 (6,7)
Ostéopathe	0 (0)
Acupuncteur	0 (0)
Médecine alternative/traditionnelle	0 (0)
Total	15 (100,0)

Centre d'expertise et
de référence en santé publique

www.inspq.qc.ca