



RELATIONS INTERCULTURELLES



LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET LES PERSONNES IMMIGRANTES

- LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES
- LES RISQUES PARTICULIERS EN MATIÈRE DE SST
- TROIS EXPÉRIENCES SYNDICALES INSPIRANTES
- LES MESURES D'ACCOMMODEMENT ET D'ADAPTATION
- LES AGENCES DE PLACEMENT ET DE RECRUTEMENT

QUEL EST L'ENJEU SYNDICAL ?

La santé et la sécurité au travail sont des enjeux importants pour la CSN. De façon générale, les différences culturelles et linguistiques sont de réels obstacles à l'accès des personnes immigrantes—surtout celles qui sont arrivées ici récemment, aux services publics, sociaux et de santé. Cela se vérifie aussi dans les milieux de travail.

PLUS EXPOSÉES AUX RISQUES

Alors que de plus en plus de personnes immigrantes intègrent nos milieux de travail, on constate qu'elles font face aux risques relatifs à la santé et sécurité au travail (SST) de façon différente des autres travailleuses et travailleurs.

Ainsi, un grand nombre de travaux de recherche et d'études scientifiques démontrent un lien inquiétant entre la précarité, vécue surtout les premières années d'immigration, le manque de connaissance de base de la langue commune et un risque accru pour la santé et la sécurité au travail.

De plus, les nouveaux arrivants sont susceptibles de moins bien connaître les lois et les diverses protections juridiques auxquelles ils ont droit.

LE RÔLE DES SYNDICATS

Le travail de prévention et l'accompagnement syndical des personnes immigrantes victimes d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle sont donc très importants. Sans accompagnement, ces travailleuses et ces travailleurs éprouvent des difficultés à faire valoir leurs droits au congé de maladie, à l'indemnisation et à l'accommodement.

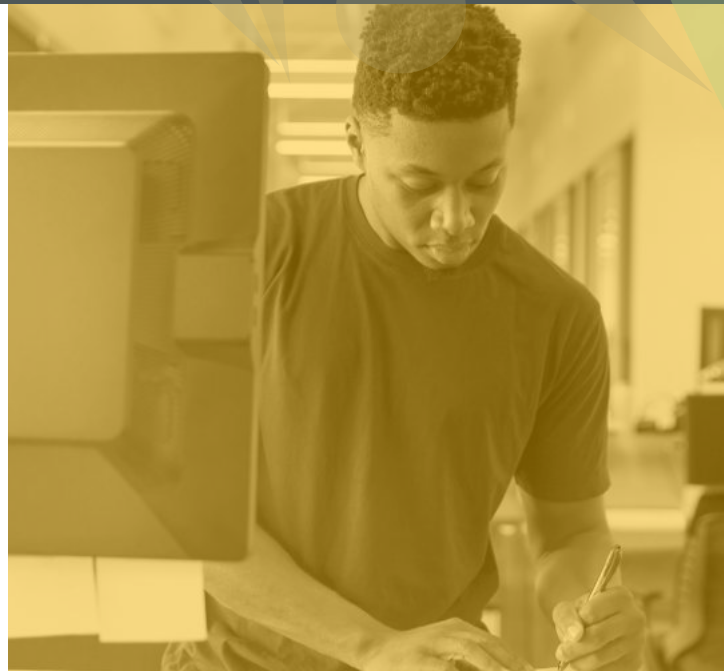


LA SANTÉ
ET LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL,
C'EST VITAL

LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES



- Sensibiliser les membres du syndicat issus de l'immigration au sujet des lois sur la santé et sécurité du travail, de leurs droits et des recours auprès de la CNESST.
- Favoriser un accès égal au régime d'indemnisation en aidant les membres, ce qui permet de contrer la discrimination systémique (par exemple, personne ne devrait être pénalisé ou se sentir vulnérable à cause de ses lacunes linguistiques).
- Sensibiliser l'employeur aux enjeux de SST chez les nouveaux arrivants.
- Poursuivre l'effort collectif pour la francisation, de préférence en milieu de travail et sans perte de rémunération, parce qu'il est prouvé que c'est plus efficace (contacter la CSN pour obtenir de l'information).
- Insister pour que l'information et la formation offertes par l'employeur soient adaptées de manière à répondre aux besoins particuliers des nouveaux arrivants (durée, contenu, etc.).
- Traduire quelques consignes importantes à suivre en cas de danger dans les langues parlées par les nouveaux arrivants.
- Proposer à une personne issue de l'immigration, qui a la confiance des autres, de suivre la formation en SST offerte par la CSN et d'agir ensuite en appui au comité exécutif du syndicat.
- Accompagner et assurer le suivi syndical des victimes d'accidents et de lésions professionnelles de façon plus soutenue dans le cas de personnes ne maîtrisant pas bien le français.
- Inclure des personnes immigrantes et prendre en compte leurs réalités au sein du comité paritaire SST s'il en existe un, ou créer un tel comité.
- Négocier l'élimination des multiples formes contractuelles au sein d'une même entreprise.



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : UN DROIT POUR TOUS

Des études démontrent que les immigrantes et les immigrants récents éprouvent davantage de difficulté à prévenir les risques liés à la SST, à déclarer les cas ou incidents en matière de SST, à assurer le suivi de leurs réclamations et à se conformer aux recommandations médicales ou autres.

RISQUES PARTICULIERS POUR LES PERSONNES IMMIGRANTES

Selon les données disponibles, les immigrants très récents présentent des risques accrus d'accidents du travail, et la gravité de leurs blessures semble plus importante que celles de leurs collègues nés au Québec et des immigrants de longue date.

On sait que les nouveaux arrivants font face à la précarité : outre leur statut migratoire souvent précaire, ils occupent fréquemment des emplois atypiques ou temporaires pendant quelques années et ils font souvent appel aux agences de location de personnel pour trouver du travail.

Or, le contexte de précarité dans lequel ces travailleuses et travailleurs immigrants se trouvent entraîne une sous-déclaration des accidents et des maladies professionnelles de leur part. Ce phénomène est plus marqué au sein de cette catégorie d'employé-es que chez les travailleuses et travailleurs immigrants qui ne sont pas dans une situation précaire. Les données disponibles ne tiennent donc pas compte des multiples accidents et maladies non déclarés à la CNESST.

En résumé, dans les premières années de leur immigration, ces personnes éprouvent plus de difficultés :

- à obtenir un bon emploi et des conditions de travail sécuritaires ;
- à comprendre les consignes de sécurité à cause de la langue ;
- à déclarer les cas ou incidents de SST ;
- à assurer le suivi de leurs réclamations ;
- à se conformer aux recommandations médicales.

«Près de la moitié des travailleurs touchés par une lésion professionnelle seraient issus de l'immigration, sur l'île de Montréal, alors qu'ils ne représentent que le tiers de la population totale.»

— Daniel Côté, IRSST



POURQUOI TANT DE DIFFICULTÉS ?

Quatre raisons principales expliquent la situation :

1

La croissance du marché des agences de personnel et la nature précaire des emplois qu'occupent les personnes immigrantes (surtout lors de leurs premières années de résidence au Québec) font en sorte qu'elles sont moins bien formées à l'embauche et davantage exposées aux facteurs de risque pour la SST.

2

La méconnaissance du français et du système québécois (déclarations, hôpitaux, CNESST) fait en sorte que les immigrantes et immigrants ont plus de difficulté à comprendre et à adhérer aux consignes de sécurité ainsi qu'à exprimer leurs préoccupations liées à la santé-sécurité dans leur milieu de travail, auprès de leur syndicat et chez le médecin.

3

L'ignorance des lois et des droits des travailleuses et des travailleurs en matière de SST est fréquente et normale chez les personnes immigrantes, car souvent ces protections juridiques n'existent pas dans leur pays d'origine. Même lorsqu'elles sont informées, elles hésitent à revendiquer leurs droits par peur de représailles. De plus, les personnes immigrantes obtiennent souvent leur premier emploi à la suite de recommandations d'amis ou grâce à des employeurs de leur communauté. C'est aussi par loyauté envers ceux-ci qu'elles hésitent à déclarer les accidents.

4

Les défis de leur intégration syndicale affectent aussi la santé et la sécurité au travail des immigrantes. Pensons à la multiplication des types de contrats qui limitent la protection syndicale : travailleurs non permanents, sur appel, travailleurs étrangers temporaires (TET)*, personnel de sous-traitant ou d'agence.

** En milieu agricole, les TET n'ont pas le droit à la syndicalisation.*



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
DES PERSONNES IMMIGRANTES
(2 MIN 12 S)

Voyez la capsule vidéo sur le colloque *Un milieu sécuritaire pour tout le monde* organisé par la CSN en janvier 2019, qui portait sur les enjeux de santé et de sécurité en milieu de travail pour les personnes issues de l'immigration.

UN MILIEU SÉCURITAIRE POUR TOUT LE MONDE

En matière d'immigration, la situation pourrait se comparer à celle de l'arrivée de femmes dans un milieu de travail à prédominance masculine.


L'arrivée de personnes immigrantes révèle les dysfonctionnements existants dans le milieu et montre de façon éloquente que la prévention en SST doit tenir compte des particularités de tous les travailleurs et travailleuses.

PRÉPARER LE MILIEU DE TRAVAIL

Un peu de préparation préalable doit se faire avant l'arrivée d'un nombre important d'immigrants dans un milieu de travail. Il faut considérer, entre autres :

- La formation de tous les acteurs du milieu à l'interculturalité, avec l'aide d'un organisme communautaire local, par exemple ;
- L'examen et peut-être la révision de l'organisation du travail pour faciliter leur intégration, à travers le mentorat, par exemple ;
- L'établissement d'un travail paritaire pour former les immigrantes et les immigrants aux enjeux de santé et de sécurité qui existent dans le milieu et à la prévention des risques.

En plus de rejallir sur la sécurité des autres membres du syndicat, la participation active du syndicat lors de ces étapes démontrera aux nouveaux arrivants l'utilité de l'action syndicale et facilitera probablement leur présence aux activités et aux instances syndicales.



LE FRANÇAIS, CRUCIAL POUR L'ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA DÉFENSE

- Il est bien connu que l'emploi et la maîtrise du français sont deux importants facteurs d'intégration socioprofessionnelle. Les emplois syndiqués se font souvent rares pour un immigrant ou une immigrante durant ses premières années au Québec. Ceci peut s'expliquer par la difficulté à parler français ou à faire reconnaître ses compétences, ses expériences de travail, son diplôme ou sa formation professionnelle.
- Souvent, ce n'est qu'après plusieurs années au Québec que les personnes immigrantes obtiennent un emploi dans un milieu syndiqué. Dans ce cas, leur maîtrise du français et leur connaissance des normes et des droits du travail sont parfois meilleures, mais pas nécessairement. Le syndicat doit toujours s'assurer que tous ses membres sont bien formés et bien informés.
- Il existe de plus en plus d'employeurs qui font appel à de la main-d'œuvre immigrante très récemment arrivée au Québec, ou qui la recrutent eux-mêmes à l'étranger. La connaissance du français n'est pas toujours au rendez-vous, alors qu'elle est pourtant cruciale pour bénéficier pleinement de la formation, de la prévention et de la défense auxquelles toutes et tous ont droit. Le rôle du syndicat ne peut être sous-estimé pour s'en assurer et, au besoin, exiger que l'employeur fasse appel à Emploi-Québec pour obtenir de l'aide à la francisation.

LA MAÎTRISE DU FRANÇAIS ET LE PROCESSUS DE RÉADAPTATION ET DE RETOUR AU TRAVAIL

Étapes de la prise en charge	Impacts potentiels des difficultés à communiquer en français
<p>1 Déclaration de la lésion à la CNESST et admissibilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Méconnaissance du système (droits et obligations) par la travailleuse ou le travailleur accidenté ; • Les entretiens téléphoniques empêchent de recourir au non verbal pour s'expliquer ; • Difficulté à établir un diagnostic précis et complet par le médecin traitant vu la qualité de la communication avec le travailleur accidenté ; • Délais dans le suivi d'un dossier lorsqu'il faut recourir à un interprète ; • Difficulté de communication d'un travailleur avec son syndicat provoquant ainsi un risque de dépassement des délais prévus pour qu'il soit admissible.
<p>2 Assistance médicale (traitements en physiothérapie, en ergothérapie, suivis avec le médecin traitant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté pour les professionnels de la santé à cibler d'autres facteurs personnels (dont ceux qui sont relatifs aux parcours prémigratoires, migratoires et au parcours en emploi) ; • Liens de confiance ardues ou compromis ; • Augmentation de la durée et de la fréquence des suivis.
<p>3 Réadaptation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveaux intervenants, liens de confiance à reconstruire ; • La qualité de la communication entraîne une difficulté à établir efficacement un plan individualisé de réadaptation ; • Augmentation de la durée et de la fréquence des suivis.
<p>4 Retour au travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilités de retour au travail limitées, surtout lorsque le lien d'emploi est rompu ; • Enjeux au regard de la compétence linguistique qui peuvent nuire à l'obtention d'un emploi et à la possibilité d'occuper un emploi convenable ; • Possible marginalisation et exclusion sociale, ou encore stigmatisation par leurs propres communautés culturelles en raison de leurs handicaps. <p>Source : Daniel Côté, Ph. D., Chercheur, IRSST, présenté à la CSN le 26 janvier 2019</p>



DES CAS QUI NOUS INSPIRENT

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE LA SCIERIE DE RIVIÈRE-AUX-RATS— CSN, À LA TUQUE

L'usine a fermé en 2008 et a rouvert en 2010, mais l'employeur a perdu du personnel, dont les mécaniciens. Or, il veut ouvrir un troisième quart de travail et il n'y a pas beaucoup d'intérêt des jeunes pour l'entreprise. La moyenne d'âge des employé-es est de 55 ans et environ 30 % d'entre eux prendront leur retraite dans environ cinq ans.

L'employeur décide donc d'embaucher une douzaine de travailleurs récemment arrivés au pays. Ils sont originaires de six ou sept pays africains, tous francophones. Le syndicat n'est avisé qu'à la dernière minute de leur embauche, une semaine avant leur arrivée.

Comme le syndicat participe déjà à l'intégration paritaire qui avait été accordée par l'employeur pour tout nouvel employé, on en profite donc pour faire connaissance avec ces travailleurs africains.



« Le résultat est extrêmement positif. Aucun accident de travail ni même un quasi-accident n'a été signalé depuis leur arrivée et dix travailleurs sur les douze recrutés ont maintenant leur permanence. Il reste des petits irritants liés à des conceptions différentes du temps de travail, des relations hommes-femmes et des habitudes de vie, mais le syndicat est sûr qu'ils parviendront à bien s'intégrer, et surtout, qu'ils ne se blesseront pas ! »

— Herman Martel, président du syndicat



LE PROCESSUS D'INTÉGRATION À LA SCIERIE DE RIVIÈRE-AUX-RATS

1. Séance d'information paritaire théorique et pratique sur deux jours (explication des problèmes de SST dans ce métier et introduction au cadenassage) ;
2. Accompagnement du nouveau salarié dès qu'il arrive sur le plancher, pendant 40 heures et parfois plus, par un salarié reconnu par l'employeur comme personne « experte » et ayant des pratiques de travail sécuritaires (un type de parrainage négocié par le syndicat) ;
3. Port d'un casque de sécurité de couleur orange par le nouveau travailleur pour le distinguer des autres et le rendre plus visible afin que tous puissent l'aider ou le conseiller en cas de danger ;
4. Efforts pour favoriser son inclusion à la vie sociale, par exemple par une invitation au party de Noël ;
5. Volonté du comité exécutif de favoriser la participation des nouveaux arrivants à la vie syndicale, par souci d'équité, afin qu'ils aient leur mot à dire, mais aussi pour qu'ils contribuent au renforcement du syndicat ;
6. Demande syndicale recommandant la création d'un comité paritaire d'intégration. Celui-ci n'est pas encore mis en place.

Les nouveaux portent un casque orange pour qu'on puisse les reconnaître et les aider.





DES CAS QUI NOUS INSPIRENT

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CIUSS DU NORD-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL—CSN

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Nord-de-l'Île-de-Montréal s'étend sur 88 km² et regroupe cinq hôpitaux, six CLSC, huit cliniques spécialisées et onze CHSLD. Le syndicat de catégorie 2 (le personnel paratechnique, de services auxiliaires et de métiers) et celui de catégorie 3 (le personnel de bureau, les techniciennes et techniciens et les professionnel·les de l'administration) représentent maintenant 6 000 membres, dont un bon nombre sont issus de la diversité culturelle, tout comme la population desservie.

Les principaux enjeux de santé et sécurité au travail incluent :

- Les troubles musculosquelettiques (la majorité des cas répertoriés de la CNESST dans la catégorie 2) ;
- Les problèmes de santé psychologique (dépression, troubles d'anxiété et d'adaptation, chocs post-traumatiques à la suite d'un événement violent). Ces problèmes se vivent dans toutes les catégories d'emploi ;
- La violence et le harcèlement au travail (en hausse depuis la fusion en 2015 qui a modifié l'approche patronale et mis un terme aux avancées réalisées, notamment, dans le traitement des plaintes).

Une enquête menée en 2013 et en 2018-2019 a permis de mieux cerner les problématiques qui affectent la SST des personnes immigrantes, pour ensuite développer une stratégie syndicale adaptée.

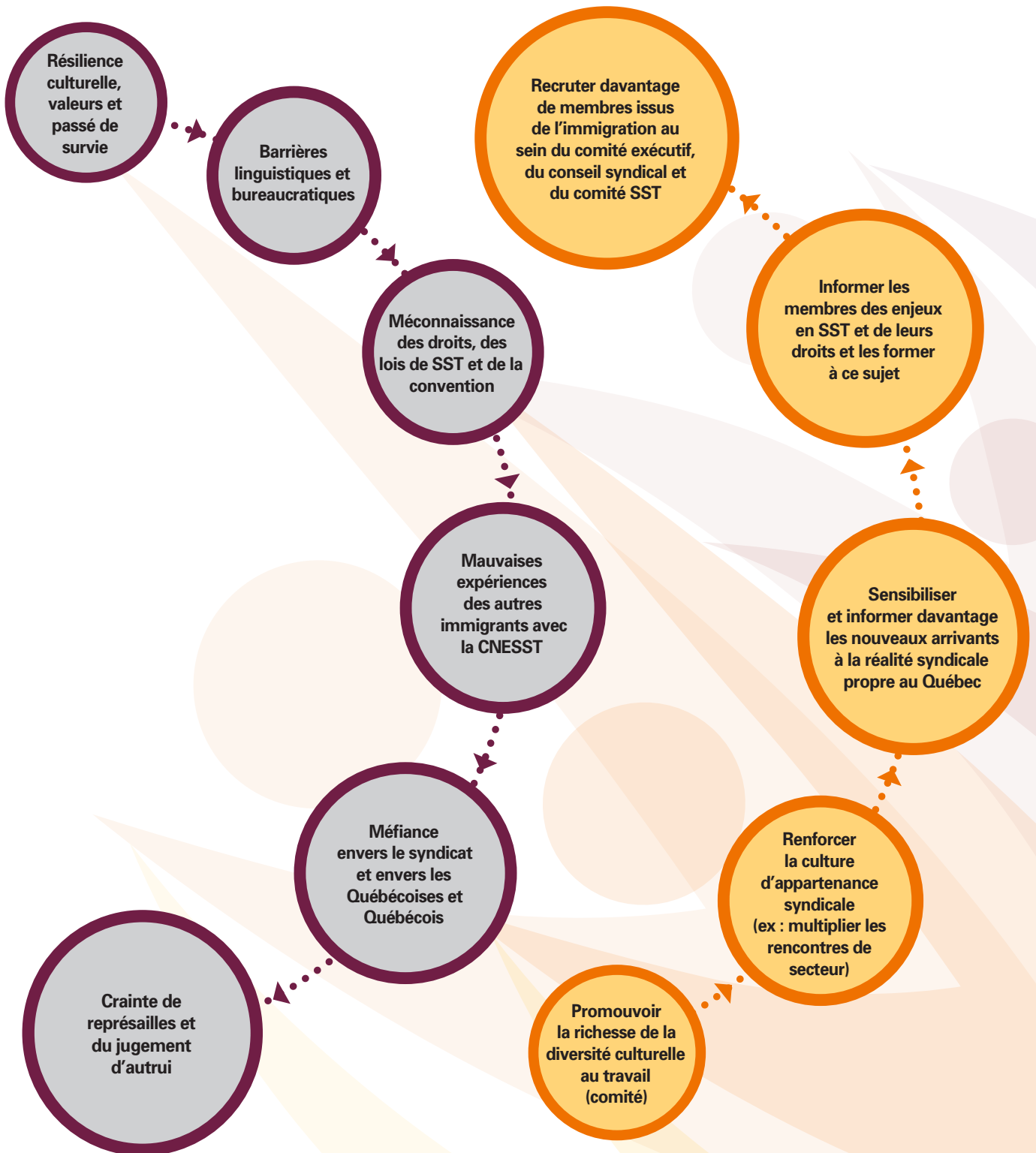
OBSTACLES PARTICULIERS

- Différentes conceptions et valeurs concernant la maladie, le système de santé, le travail. Par exemple « Chez moi un accident de travail, c'est grave, comme perdre une jambe ; on ne se plaint pas d'un mal de dos. » ;
- Des préjugés face aux déclarations et aux absences maladie (perception de faiblesse, de lâcheté, de paresse) ;
- Une méconnaissance de notre culture de droits de la personne, nouvelle pour de nombreuses personnes immigrantes ;
- Une forte résilience acquise en raison de la lutte pour la survie, de la culture, de l'isolement social ;
- Une méfiance ou une crainte de se confier à des personnes étrangères à la famille et aux amis ;
- Une méconnaissance de leurs droits en vertu des lois et des articles de la convention collective ;
- Des difficultés à naviguer dans les rouages bureaucratiques du système québécois ;
- La barrière linguistique qui s'ajoute aux autres difficultés ;
- Une tendance à s'informer auprès des collègues issus de l'immigration plutôt qu'auprès du syndicat ;
- Une fausse perception du syndicat et du syndicalisme québécois en général ;
- De mauvaises expériences vécues avec la CNESST, les médecins et les tribunaux administratifs ;
- Des préjugés et de la pression des collègues et des chefs d'unités lors d'assignations temporaires ;
- La crainte de déclarer les accidents de travail et les incidents violents pour divers motifs (crainte de représailles, peur du jugement d'autrui).

OBSTACLES PARTICULIERS ET STRATÉGIES DÉTERMINÉES PAR LE SYNDICAT

OBSTACLES PARTICULIERS

STRATÉGIES SYNDICALES



DES CAS QUI NOUS INSPIRENT

LA CSN DÉMONTRE QUE LE RACISME PEUT ENTRAÎNER UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

Amadou Gaye est un travailleur de la région de Montréal dont le courage remarquable est inspirant. Les blagues dégradantes et les commentaires racistes dont il a été victime à répétition dans son milieu de travail ont profondément miné son moral et son état de santé.

« Je me sentais humilié, insulté, dénigré. Je voulais porter plainte contre lui, mais il me disait que je n'en avais pas le droit, qu'on était "au Québec ici", que ce serait ma parole contre la sienne. Je me sentais seul, je ne me sentais plus moi-même, je me sentais traqué. »

Malgré sa détresse, il sait que cette situation n'est pas normale. Amadou a travaillé ailleurs au Québec ; il n'avait jamais eu de collègues racistes ni jamais sombré dans un tel état. Son médecin lui diagnostique un problème de santé psychologique et le met en arrêt de travail. Au bout de quelque temps, menacé de perdre son revenu, il soumet une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), avec l'appui des conseillers syndicaux de son syndicat et du service de santé-sécurité et d'environnement de la CSN. Or, malgré son diagnostic médical, la CNESST refuse d'y voir une lésion professionnelle.

Amadou fait alors appel de la décision de la CNESST et plaide sa cause devant le Tribunal administratif du travail (TAT), avec le soutien de la CSN. Finalement, il obtient justice ! Dans sa décision*, la juge Annie Beaudin a statué que le racisme à répétition envers lui constituait réellement un accident de travail ayant causé une lésion professionnelle. Pour la juge, aucune autre cause possible que le harcèlement en milieu de travail ne peut expliquer le stress post-traumatique constaté par le médecin. Ses problèmes de santé sont clairement d'origine professionnelle.

Bien que son expérience lui ait laissé des séquelles, Amadou est heureux de ce dénouement :

« Je devais le faire même si je risquais de perdre. C'était une question d'honneur, de dignité. En plus, je ne me suis pas battu seulement pour moi. Je l'ai fait aussi pour tous ceux qui vivent du racisme en milieu de travail, qui ne connaissent pas leurs droits et qui n'ont pas le courage de se battre, parce qu'ils ont des enfants et qu'ils ont peur de perdre leur emploi. »

*(Décision 2018 QCTAT 6122)



QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT RACISTE OU RACIAL ?

Rappelons que le harcèlement racial est une forme de harcèlement psychologique de nature discriminatoire, fondé sur l'origine ethnique ou nationale, sur la couleur de la peau ou sur tout autre motif de discrimination de nature ethnoculturelle ou ethnoreligieuse (qui s'exprime, par exemple, par l'islamophobie ou l'antisémitisme).

Le harcèlement racial peut prendre diverses formes : blagues, insultes, commentaires humiliants, isolement, insinuations tendancieuses, omissions blessantes, accusations non fondées, attitudes dédaigneuses ou méprisantes, vandalisme, voies de fait ou autres agressions. Le harcèlement discriminatoire se manifeste aussi par le refus d'embaucher, de former, de fournir du mentorat ou de promouvoir une personne racisée. Avec le temps, même les formes discrètes et subtiles de harcèlement, conscient ou inconscient, peuvent mener à une lésion psychologique. (CODP)

QUE FAIRE EN CAS DE HARCELEMENT ?

Les effets néfastes du harcèlement sont nombreux : troubles de santé, perte de repères et de confiance en soi, sentiment d'être pris au piège, crainte de perdre son emploi, etc. Le harcèlement est donc interdit par la loi et le syndicat doit agir pour qu'il cesse. Pour cela, il existe deux recours : le grief et la réclamation à la CNESST.

GRIEF

Même sous des formes apparemment inoffensives, comme des paroles ou des « jokes », toute action non désirée qui se répète (ou même un seul fait grave) et qui a des effets néfastes constitue une infraction à la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Dès qu'il est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi, le harcèlement devrait faire l'objet d'un grief en vertu de la LNT, et ce, avant six mois.

CNESST

Dans certains cas, comme celui d'Amadou, le harcèlement peut aussi justifier une réclamation à la CNESST, en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Il faut alors que la victime ait subi des faits suffisamment importants que nous pourrions qualifier d'événements imprévus et soudains et que la ou les situations vécues soient la source de la lésion diagnostiquée, donc une lésion professionnelle. Les éléments factuels doivent déborder du cadre habituel et normal du travail pour toute personne raisonnable placée dans la même situation. Attention, un environnement de travail qui est devenu malsain et qui le demeure n'est pas normal pour autant.

À FAIRE ABSOLUMENT

Dans tous les cas, le syndicat doit recommander à la victime de harcèlement racial :

- de bien noter les faits survenus, les personnes présentes, les propos tenus et les dates ;
- de communiquer avec le programme d'aide aux employé-es de son entreprise ou avec le réseau d'entraide CSN ;
- de consulter un médecin et un psychologue afin d'obtenir un diagnostic et un traitement médical ;
- de repérer des témoins sur les lieux de travail, lorsque possible.

Cependant, chaque cas est un cas d'espèce et le syndicat devrait consulter une personne conseillère qui s'y connaît afin d'entreprendre le recours approprié. (F. Cormier, 2018)



VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE ?
(3 MIN 56 SEC)



L'IMPRIMERIE
(4 MIN 8 SEC)

Voici une situation de harcèlement au travail où quelqu'un fait des remarques humiliantes et répétées à un nouvel employé, sur son âge et son incompétence. Ceci se produit aussi envers des personnes immigrantes à qui l'on reproche souvent l'accent ou l'inexpérience.

ET LES ACCOMMODEMENTS DANS TOUT ÇA ?

LE DIALOGUE ET LA TRANSPARENCE

L'obligation d'accommodement constitue une avancée formidable en droit du travail. Elle force le respect des individus, la reconnaissance de leurs capacités et de leurs particularités. Elle fait d'un problème autrefois purement personnel un problème collectif que toutes et tous doivent s'ingénier à résoudre.

La supposée lutte que se livreraient droits individuels et collectifs paraît factice. Depuis des années déjà, les syndicats négocient des accommodements de toutes sortes dans leur convention collective : clause de maintien du lien d'emploi pendant une période d'invalidité, congé de maternité, postes réservés, politique contre le harcèlement, programme d'accès à l'égalité, extension de certains bénéfices aux conjoints de même sexe, mesure de conciliation travail-famille-études, congés pour motifs religieux, etc.

La négociation de mesures d'accommodement particulières à un individu s'harmonise parfaitement avec ce rôle traditionnel de défense des droits prévus à la *Charte*. Le syndicat peut être d'une aide précieuse dans la recherche d'une solution. Mais pour pouvoir jouer pleinement ce rôle, l'employeur doit accepter le dialogue et mettre cartes sur table. Le manque de transparence et le simulacre de démarches ne peuvent que générer des litiges inutiles, stériles et coûteux.

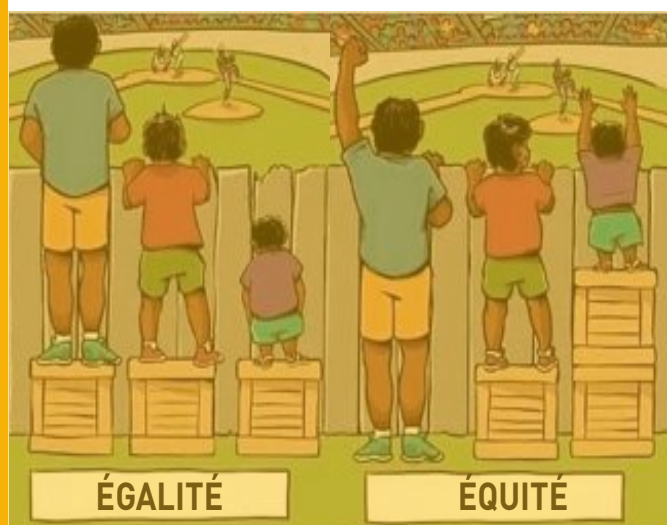
Anne Pineau, avocate

DES MESURES ADAPTÉES POUR RÉALISER LE DROIT À L'ÉGALITÉ

Attention à l'obligation d'uniformité ! Il est possible qu'une personne soit discriminée même si elle est traitée comme les autres, sans distinction.

« Le concept d'égalité formelle réfère au fait d'accorder un traitement identique à toutes les personnes. Les tribunaux reconnaissent cependant que l'imposition du même traitement à tous puisse engendrer de la discrimination envers certaines personnes. C'est pourquoi ils appliquent le concept d'égalité réelle [ou d'équité], qui tient compte des inégalités préexistantes entre les personnes et qui conçoit qu'un traitement différent peut être nécessaire pour atteindre l'égalité. »

— Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2018



L'ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

La notion d'accommodement raisonnable se fonde sur le concept d'égalité réelle. Contrairement à la croyance populaire, les accommodements raisonnables ne visent pas seulement la pratique religieuse.

Par exemple, il peut être nécessaire d'accorder plus de temps pour faire un examen à un élève qui a un trouble d'apprentissage. La majorité des cas d'accommodement au travail concernent un handicap.

Une mesure d'accommodement raisonnable tente de prévenir ou de corriger une situation de discrimination, intentionnelle ou non. En milieu de travail, l'obligation d'accommodement raisonnable découle des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Diverses mesures d'accommodement raisonnable peuvent être offertes par un employeur, en réponse à la demande particulière d'un individu, lorsque c'est possible, sans contrainte excessive pour l'employeur. Par exemple, il est possible :

- d'aménager un poste ou d'offrir un autre poste de travail à un travailleur qui présente un handicap permanent ou passager.
- d'accorder un congé sans solde à une ou à un salarié-e afin de lui permettre de se rendre aux funérailles de son père ou de sa mère dans un pays trop éloigné pour faire l'aller-retour en moins d'une semaine.

L'ADAPTATION POUR FACILITER L'INCLUSION

Lorsqu'une mesure est susceptible de répondre aux besoins de plusieurs personnes ou d'un groupe d'individus, il convient de mettre en place une nouvelle pratique ou règle qui s'appliquera à tous les salarié-es afin d'alléger la gestion des demandes au cas par cas et d'éviter les frictions.

Cette approche inclusive pourrait introduire dans la convention collective ou une lettre d'entente, par exemple :

- Une navette pour faciliter le transport de tous les travailleurs vers le lieu de travail ;
- Des cours de français en entreprise pour tous les travailleurs intéressés ;
- Des vêtements et équipements de sécurité adaptés aux femmes ;
- Un congé sans solde de plus longue durée pour les salarié-es qui doivent se rendre en région éloignée ou à l'étranger pour les funérailles d'un proche (ex. : à plus de 500 km) ;
- Certains postes ou horaires de travail réservés aux salarié-es en apprentissage et aux formateurs ;
- Des congés mobiles pour tous, utilisables pour des fêtes religieuses ou pour tout autre motif.

Finalement, pour faire en sorte que le principe d'équité (ou d'égalité réelle) soit bien compris et accepté dans l'entreprise, l'employeur doit toujours associer le syndicat à la démarche et l'ouvrir à tous et toutes.



MODIFICATIONS À LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* (LNT)

LES AGENCES DE PLACEMENT

La CSN a longuement dénoncé les inégalités de traitement et de statut juridique entre les salarié-es et le personnel d'agence de placement ou de recrutement (à ne pas confondre, car ces dernières recrutent uniquement des TET ou des professionnel-les hors du pays). Il est important de souligner que des gains ont été remportés à ce chapitre et que ces facteurs de vulnérabilité des personnes immigrantes aux enjeux de SST disparaîtront peut-être progressivement.

UN FLOU JURIDIQUE

jusqu'à tout récemment, les personnes immigrantes se retrouvaient souvent à l'emploi d'agences de placement, car les employeurs pouvaient les payer à un taux horaire en deçà de celui qui est versé à leurs propres salarié-es. De plus, le cadre juridique était suffisamment flou pour qu'il soit parfois difficile de déterminer qui, entre l'employeur ou l'agence, était financièrement responsable de leur couverture par la CNESST en cas d'accident ou de lésion professionnelle.

ENFIN DES CHANGEMENTS

Depuis 2018, des changements ont été apportés à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et les syndicats espèrent que ces modifications seront efficaces. Celles-ci permettent au Québec de se conformer aux plus récents standards internationaux qui ont été adoptés sous l'égide de la Québécoise Louise Arbour, ancienne représentante spéciale pour les migrations du Secrétaire général de l'ONU. Soulignons tout particulièrement l'introduction de changements importants à la LNT qui visent à corriger les inégalités de traitement et le flou juridique.



À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

L'article 41.1 de la LNT se lit désormais comme suit :

« Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salarié-es de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. »

Au même titre, selon l'article 74.1, un employeur ne peut plus réduire le congé annuel ou modifier le mode de calcul de l'indemnité d'une ou d'un salarié-e, par rapport à ce qui est accordé à ses autres salarié-es qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi. Donc, théoriquement, à travail égal, salaire égal.

TRANSMISSION D'INFORMATION DE ET À LA CNESST

Selon le *Règlement sur les agences de placement de personnel et agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, les agences devront dorénavant remettre aux salarié-es un document détaillant les conditions de travail applicables au sein de l'entreprise cliente, incluant le salaire offert pour l'emploi qu'ils occuperont. Les agences devront aussi remettre les documents d'information rendus disponibles par la CNESST concernant les droits des salarié-es et les obligations des employeurs en matière de travail. De plus, selon le règlement, un employeur qui recrute un travailleur étranger temporaire (TET) devra en informer la CNESST.

EMPLOYEUR ET AGENCE SONT CORESPONSABLES

Par ailleurs, un important ajout à l'article 95 de la LNT spécifie maintenant que l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, recourt aux services d'un salarié sont solidairement responsables des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou par les règlements.

POSSIBILITÉ D'EMBAUCHE APRÈS SIX MOIS

De plus, en vertu du règlement sur les agences, au-delà d'une période de six mois suivant le début de l'affectation d'une ou d'un salarié-e auprès d'une entreprise cliente, une agence ne peut plus empêcher ou restreindre son embauche par cette entreprise ou par une autre.

PLUS DE FRAIS NI DE SAISIE DES PASSEPORTS ET DES BIENS PERSONNELS

Enfin, l'employeur et l'agence n'ont pas le droit de conserver les documents ou les biens appartenant au travailleur étranger temporaire (TET). De plus, ni l'agence ni l'employeur ne pourront exiger des frais relatifs à son recrutement. Tout cela pourrait mettre un frein aux disparités et à l'exploitation, si la loi est correctement appliquée. Enfin, rappelons que les TET, même s'ils sont recrutés hors du pays et qu'ils sont des résidents temporaires selon les lois de l'immigration, sont des salarié-es au sens des lois du travail et qu'ils font pleinement partie de l'unité d'accréditation syndicale.

« C'est important de rappeler que la santé et la sécurité des travailleurs, c'est une obligation qui incombe à l'employeur, pas aux travailleurs et travailleuses. »

– M^e Dalia Gesualdi-Fecteau, chercheuse et professeure en droit du travail à l'Université du Québec à Montréal (citée par *Le Devoir en mai 2019*).

RÉFÉRENCES

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES IMMIGRANTS

- BASTIEN, Nicolas. *La SST chez les travailleurs issus de l'immigration*, [Capsule vidéo de 4 min 8 s en ligne], Montréal, IRSST – Santé et sécurité du travail, 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=tbCKPvcPBKo>
- CÔTÉ, Daniel et Édith VINET. *Relations interculturelles dans un contexte de réadaptation au travail : mieux comprendre pour mieux intervenir*, [vidéo de 31 min et 54 s présentée lors d'une conférence portant sur l'importance de développer des compétences interculturelles pour soutenir le retour au travail des travailleurs immigrants victimes d'une lésion professionnelle], Montréal, IRSST, 2018. <https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/video/i/100417/n/relations-interculturelles-contexte-readaptation-travail>
- CÔTÉ, Daniel et Sylvie GRAVEL, Jessica DUBÉ, Danielle GRATTON et Bob WHITE. *Relations interculturelles – Comprendre le processus de réadaptation et de retour au travail*, Rapport R-967 [En ligne], Montréal, IRSST, 2017. <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-967.pdf>
- CÔTÉ, Daniel. *Défi des rencontres interculturelles en matière de réadaptation de travailleurs immigrants*, [capsule vidéo de 2 min 48 s en ligne sur la recherche effectuée par le Dr. Côté], Montréal, IRSST, 2015. <https://www.irsst.qc.ca/actualites/id/484/readaptation-des-travailleurs-immigrants-le-defi-des-rencontres-interculturelles>
- CÔTÉ, Daniel. *La notion d'appartenance ethnoculturelle dans la recherche et l'intervention en réadaptation : un bilan des connaissances*, Bilan des connaissances : B-080 (FR), B-081 (AN), Montréal, IRSST, 2012. <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/B-080.pdf>
- GESUALDI-FECTEAU, Dalia. *Les droits au travail des travailleurs étrangers temporaires « peu spécialisés » : (petit voyage à l'interface du droit du travail et du droit de l'immigration)*, Les droits au travail des travailleurs étrangers, XX^e Conférence des juristes de l'État : Redéfinir la gouvernance, Centre des congrès de Québec, Éditions Yvon Blais, 9-10 avril 2013. www.conferencedesjuristes.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/dalia-gesualdi-fecteau.pdf
- GESUALDI-FECTEAU, Dalia. « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail », *Revue générale de droit*, 45(2), 531–578, Ottawa, Section de droit civil de la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa, 2015. <https://www.erudit.org/fr/revues/rgd/2015-v45-n2-rgd02382/1035300ar.pdf>
- GRAVEL, Sylvie. « Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : les obligations d'équité », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 19-2, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2017. <https://journals.openedition.org/pistes/5165>
- GRAVEL, Sylvie. *Les stratégies favorables à la prise en charge des mesures de santé et de sécurité du travail dans les petites entreprises montréalaises embauchant une main-d'œuvre immigrante*, [vidéo d'une conf. de la prof. Gravel], Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), 2015. <https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/video/i/100265/n/les-strategies-favorables-a-la-prise-en-charge-des-mesures-de-sante-et-de-securite-du-travail-dans-les-petites-entreprises-montrealaises-embauchant-une-main-d-oeuvre-immigrante>
- GRAVEL, Sylvie. « Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16-2. 2-14, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2014. <https://journals.openedition.org/pistes/3911>

RÉFÉRENCES

- GRAVEL, Sylvie. « Travailleurs migrants et accès aux soins de santé : quelle est l'influence de l'admissibilité aux soins sur la trajectoire de la santé au travail ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16-2, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2014. <https://journals.openedition.org/pistes/5644>
- GRAVEL, Sylvie. « Formation et initiation à la tâche : éléments de ritualisation favorisant le développement d'une culture de santé et sécurité au travail auprès des travailleurs immigrants », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 13-2, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2011. <https://journals.openedition.org/pistes/1821>
- GRAVEL, Sylvie et Stephanie PREMJI. « Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16-2, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2014. <http://journals.openedition.org/pistes/3959>.
- PARENT, Dave. « Un colloque pour venir en aide aux travailleurs immigrants » [Article et vidéo de 2 min 12 s en ligne], *Le Point syndical*, Montréal, CSN, janvier 2019. <https://www.csn.qc.ca/actualites/un-colloque-pour-venir-en-aide-aux-travailleurs-immigrants/>
- PORTER, Isabelle. « Les travailleurs temporaires étrangers ont plus d'accidents que les autres », [En ligne], Montréal, *Le Devoir*, 1^{er} mai 2019. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/553286/titre-deux-fois-plus-de-travailleurs-etrangers-morts-au-travail>
- PRUD'HOMME, Pascale, Marc-Antoine BUSQUE, Patrice DUGUAY et Daniel CÔTÉ, *Travailleurs immigrants et SST au Québec – État des connaissances statistiques et recension des sources de données*, Rapport R-890 (FR), R-945 (AN), Montréal, IRSST, 2015. <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-890.pdf>

DES MILIEUX DE TRAVAIL INCLUSIFS ET LIBRES DE HARCÈLEMENT

- PINEAU, Anne. « Le rôle du syndicat dans la mise en œuvre de l'obligation d'accommodement », [En ligne], *Accommodements raisonnables et rôle de l'État : un défi démocratique* [ouvrage collectif], Québec, ICAJ, 2008. <https://ciaj-icaj.ca/wp-content/uploads/documents/import/2008/11%20-%20Pineau.pdf?id=1166&1567857630>
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Pour un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement : Politique type de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, [En ligne], Montréal, CSN, 2018. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/2019-03_trousse-vht_csn.pdf, version Word, https://www.csn.qc.ca/2019-03_trousse-vht_csn/
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *L'obligation d'accommodement raisonnable*, [guide virtuel en ligne], Montréal, CDPDJ, 2018. [Version imprimable https://www.cdpdj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/pdf/Guide_virtuel_accommodement.pdf]. À consulter en ligne: <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx>
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Les programmes d'accès à l'égalité*, [site d'information en ligne], Montréal, CDPDJ, non daté. <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>

RÉFÉRENCES

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes*, [En ligne], Québec, CNESST, 2018. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/guide-politique-prevention-harcelement>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Modèle de politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitements des plaintes dont les employeurs peuvent s'inspirer*, [En ligne], Québec, CNESST, 2018. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/1000/Pages/DC-1000-304.aspx>

NORMES DU TRAVAIL ET STANDARDS INTERNATIONAUX

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Pour un milieu de travail sain et exempt de violence et de harcèlement : Politique type de prévention de la violence et du harcèlement au travail*. Aussi : formulaires et outils à l'usage du syndicat [En ligne], Montréal, CSN, 2018. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2019/03/2019-03_trousse-vht_csn.pdf Version Word : https://www.csn.qc.ca/2019-03_trousse-vht_csn/

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Importance de la prévention des troubles de santé psychologique*, [Brochure papier et outils en ligne], Montréal, CSN, 2017. <https://www.csn.qc.ca/prevention-sante-psychologique/>

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Les facteurs favorables à la santé psychologique, guide à l'intention des syndicats*, Montréal, [En ligne], CSN, 2017. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/09/2017-06_guide_facteurs-favorables_csn.pdf

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Témoignage de Maria Victoria Rincon*, [Capsule vidéo de 0,31 s en ligne], Montréal, CNESST, 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=3OzdIFWj7Ac>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL. *Au Québec, votre santé et votre sécurité sont protégées!* [Dépliants en ligne destiné aux travailleurs immigrants (versions en français, anglais et espagnol)], Montréal, CNESST, page consultée le 1^{er} juin 2020. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/travailleur-immigrant-sante-et-securite.pdf>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi sur les normes du travail*, [En ligne], Québec, LégisQuébec, version à jour au 1^{er} mars 2020. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, Loi sur les normes du travail*, Québec, LégisQuébec, en vigueur le 1^{er} janvier 2020. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/N-1.1.%20r.%200.1/>

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Sécurité et santé au travail*, [Diverses ressources en ligne], Genève, Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail de l'OIT. <http://www.ilo.org/safework/lang--fr/index.html>

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. *Pacte mondial sur les migrations*, [art. 22. relatif à l'objectif 5 de la liste d'objectifs énoncés à l'art. 16], adopté le 30 juillet 2018. <https://undocs.org/fr/A/CONF.231/3>

Cette fiche fait partie de la trousse d'information sur les relations interculturelles *Pour un syndicalisme inclusif*, disponible à csn.qc.ca. La trousse est composée de cinq fiches.

Publié par la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Idée originale :
Comité confédéral sur les relations interculturelles-CSN

Rédaction :
Marie-Hélène Bonin,
Service de recherche et de condition féminine-CSN

Design graphique :
Robert Devost graphiste Inc.

Production :
Service des communications-CSN

Dépôt légal :
BAnQ 2021 et BAC 2021

ISBN :
978-2-89501-117-0

