

# ***PROTÉGEONS LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉCAIRES***

Mémoire sur la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

Mai 2018



<b>INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>PRÉOCCUPATIONS POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉCAIRES</b>	<b>3</b>
<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES DANS LA LOI</b>	<b>4</b>
SALAIRE ÉGAL (art. 4)	4
REFUS DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET HORAIRE 5 JOURS À L'AVANCE (art. 9)	4
VACANCES ANNUELLES (art. 11)	4
LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE OU D'ACTE CRIMINEL (art. 14, 15, 16)	4
SALAIRE MINIMUM (art. 40 de la Loi actuelle)	5
CONGÉDIEMENT INJUSTE (art. 124 de la Loi actuelle)	6
<b>MESURES POUR LES TRAVAILLEURS D'AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRES</b>	<b>7</b>
SALAIRE ÉGAL POUR LES TRAVAILLEURS D'AGENCE (art. 5)	7
PERMIS POUR LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE (art. 33)	7
RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE (art. 34)	7
EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS D'AGENCE APRÈS 3 MOIS	7
L'INTERDICTION DE CLAUSES D'EXCLUSIVITÉ ET DE NON-CONCURRENCE	8
LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENQUÊTES DES AGENCES	8
<b>MESURES POUR LES TRAVAILLEURS migrants (incluant les travailleurs ÉTRANGERS TEMPORAIRES et les sans-papiers)</b>	<b>9</b>
CONFIDENTIALITÉ VIS-À-VIS MIDI, IRCC et l'ASFC	9
PERMIS DE TRAVAIL OUVERTS POUR LES TRAVAILLEURS EXERÇANT DES RECOURS	10
PERMIS POUR LES AGENCES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (art. 33)	10
PROTÉGER L'ACCÈS AUX RECOURS	11
CONFIDENTIALITÉ VIS-À-VIS MIDI, IRCC et l'ASFC	11
<b>CSST POUR LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES</b>	<b>12</b>
<b>CONCLUSION</b>	<b>13</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE SUPPLÉMENTAIRE</b>	<b>14</b>

## INTRODUCTION

Le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants est un organisme communautaire qui défend les droits de travail et d'immigration depuis l'an 2000. Situé dans le quartier Côte-des-Neiges, mais desservant des travailleurs à travers Montréal et même à travers la province, le Centre œuvre en faveur de la justice sociale et économique pour les travailleurs migrants. Il est un centre de ressources et d'éducation populaire, qui offre un service de consultation et de suivi en droits sociaux, et soutient l'action collective liée aux besoins et aux intérêts des travailleurs migrants. Nous créons et entretenons des liens avec différents communautés, organismes et intervenants au Québec, ailleurs au Canada et à l'étranger.



Nos objectifs sont:

- L'INTÉGRATION et l'implication des travailleurs et travailleuses immigrant-e-s au sein de la communauté plus large;
- FORMER ET INFORMER ces travailleurs au sujet des droits sociaux, du travail et de l'immigration;
- Appuyer l'action collective pour la DÉFENSE DE CES DROITS, y incluant l'encouragement des travailleurs à contester les mauvaises conditions de travail;
- DÉVELOPPER LA PRISE EN CHARGE et la capacité des travailleurs à mener leurs propres actions et à bâtir leurs collectivités ;
- OFFRIR DES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL liés aux problèmes en milieu du travail ou en immigration;
- OFFRIR des ateliers D'ÉDUCATION POPULAIRE sur les droits du travail, sociaux et d'immigration;
- ORGANISER DES ÉVÉNEMENTS CULTURELS (ex. Mai à l'œuvre! et la Journée internationale des femmes, le 8 mars) pour sensibiliser le grand public sur les enjeux;
- CAMPAGNES SUR POLITIQUES SOCIALES touchant les conditions de travail et d'immigration (ex. CSST pour les travailleuses domestiques, réglementation des agences de placement, modifications au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTÉT)).

Au CTTI, les processus et les résultats sont tout aussi importants. Atteindre ces objectifs nécessite la participation active des travailleurs et travailleuses. Nos quelque 200 membres sont au cœur de nos actions, jouant des rôles de leadership et dirigeant les actions du Centre.

## PRÉOCCUPATIONS POUR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉCAIRES

Le CTTI met l'accent dans son travail sur les travailleurs et travailleuses précaires, précaires en termes de conditions de travail, insécurité d'emploi et traitement dans les milieux de travail. Bien que plusieurs facteurs contribuent à la vulnérabilité d'une personne à tomber dans une situation de travail précaire (être une femme, avoir un bas niveau d'éducation, avoir des problèmes de santé), notre expérience et la recherche confirment qu'être une personne racisée ou avoir un statut d'immigration précaire (i.e. un statut temporaire et dépendant) augmente les chances qu'un travailleur se trouve dans cette situation. La discrimination systémique sur le marché de travail rend la Loi sur les normes de travail d'autant plus important pour les travailleurs précaires, qui doivent compter sur les dispositions de cette loi pour les protéger de l'exploitation.

Dans ce mémoire, nous offrons nos commentaires sur les modifications, toujours avec les intérêts des travailleurs précaires en tête. Les membres du Centre sont contents de voir certaines améliorations dans les modifications proposées, mais considèrent que la protection des travailleurs précaires pourrait être encore plus forte.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES DANS LA LOI

### SALAIRE ÉGAL (ART. 4)

Le traitement égal en termes de salaire pour les employés qui effectuent les mêmes tâches, sans égard à leur statut d'emploi, est une avancée importante pour les travailleurs précaires. On aimerait voir cette protection du **traitement égal étendu à d'autres conditions de travail**.

En outre, il y a une possibilité que l'employeur modifie la description et le classement des tâches en vue de détourner cet article, en maintenant les salaires différentiels. Il faut dès lors établir des **dispositions convenables pour vérifier le bien-fondé de la distinction des tâches**.

### REFUS DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET HORAIRE 5 JOURS À L'AVANCE (ART. 9)

C'est une amélioration de pouvoir refuser le temps supplémentaire plus de 2 heures au-delà de son horaire prévu, mais nous croyons que la possibilité conférée à l'employeur d'imposer du temps supplémentaire pose, en soi, des problèmes pour les travailleurs qui doivent jongler avec leurs responsabilités familiales et autres hors du travail. Les travailleurs devraient avoir le **droit de refuser tout temps supplémentaire**.

C'est aussi une amélioration de pouvoir refuser des quarts de travail transmis à moins de 5 jours d'avis. Par contre, la protection serait encore plus forte si les employeurs étaient **obligés de fournir l'horaire de travail 5 jours à l'avance**.

### VACANCES ANNUELLES (ART. 11)

Il est un acquis de prolonger les vacances à 3 semaines par année après 3 ans et non 5. Évidemment, c'est encore derrière les normes en place notamment en Europe et **4 semaines de vacances par année** pour tous contribueraient à la préservation de la santé physique et mentale, donneraient davantage de temps d'être ensemble aux familles et permettraient aux personnes vivant loin de leurs familles élargies d'avoir le temps d'aller les visiter.

### LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE OU D'ACTE CRIMINEL (ART. 14, 15, 16)

Le manque de paie durant des congés de maladie représente un enjeu très important pour les travailleurs précaires. L'introduction de 2 jours payés est une avancée. Ceci dit, nous revendiquons **10 jours de congé payés pour la maladie ou la responsabilité familiale**. En cas de maladie, étant donné que l'assurance-emploi - maladie ne commence pas avant 2

semaines d'absence du travail, ceci éviterait les travailleurs précaires de tomber dans la crise économique en même temps qu'une crise de santé.

Nous invitons aussi le Québec de suivre l'exemple de l'Ontario et **d'interdire aux employeurs de demander des notes de médecins pour les 10 premières journées d'absence par année**. Cette mesure éviterait que les travailleurs doivent consulter un médecin sans que ça soit médicalement nécessaire (ex. pour les gripes, rhumes ou gastros); cela soulagerait également le système de santé.

### SALAIRE MINIMUM (ART. 40 DE LA LOI ACTUELLE)

Actuellement, l'article 40 de la Loi sur les Normes du travail spécifie que : « Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié. » Nous revendiquons l'insertion suivante : « **40.1. Le taux horaire du salaire minimum doit permettre à une personne travaillant à temps plein de gagner un salaire viable et de sortir de la pauvreté en sorte qu'il puisse avoir une autonomie et une capacité de choix dans la conduite de sa vie.** »



Le salaire minimum est un outil de lutte contre la pauvreté au travail ; il est aussi un outil de lutte contre les inégalités. Pour poursuivre ces deux objectifs, conformément à l'article 2 de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale<sup>1</sup>, nous proposons deux indicateurs

<sup>1</sup> « Pour l'application de la présente loi, on entend par "pauvreté" la condition dans laquelle se trouve un être humain qui est privé des ressources, des moyens, des choix et du pouvoir nécessaires pour acquérir et maintenir son autonomie économique ou pour favoriser son intégration est sa participation à la société ».

comme barème minimal de fixation du taux horaire du salaire minimum : le salaire viable et la mesure de faible revenu 60 (MFR-60 : 60 % du revenu médian après impôt).

Par ailleurs, la procédure de fixation et de révision du taux horaire du salaire minimum doit être transparente et démocratique. L'article 40 de la Loi sur les normes du travail attribue la compétence de fixation et de révision au gouvernement, et dans la procédure en vigueur au Québec, il n'existe pas de marge d'intervention ou de consultation publique. Selon une comparaison internationale (OCDE, 2015 : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015), le système québécois apparaît plus fermé et moins transparent. Il y a dès lors nécessité de réviser cette procédure.<sup>2</sup>

### CONGÉDIEMENT INJUSTE (ART. 124 DE LA LOI ACTUELLE)

Actuellement, les travailleurs sont protégés contre un « congédiement fait sans cause juste et suffisante » seulement après 2 ans de service continu dans une même entreprise. Ceci pose un problème sérieux pour les travailleurs précaires. Nous croyons que les employeurs ne devraient tout simplement pas avoir le droit de congédier quelqu'un sans cause juste et suffisante et que tous les employés devraient avoir accès au recours prévu à l'article 124. Conformément à ce qui est prévu dans les conventions collectives, nous revendiquons que les travailleurs aient **accès au recours contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante après 3 mois de service continu**.

---

<sup>2</sup> La viabilité peut être calculée par rapport à un seuil dit absolu, défini à partir d'un panier de dépenses incluant tout ce qui est nécessaire pour assurer l'autonomie d'une personne et sa participation à la vie sociale et économique, qu'elle ait ou non des enfants. La mesure de panier de consommation (MPC), un seuil absolu pour couvrir les besoins de base, ne satisfait pas en effet cet objectif, et c'est pour cette raison que nous proposons le salaire viable comme un seuil absolu. Pour la formule du calcul du salaire viable, les deux organisations présentent une base fiable : 1) Living Wage for Families Campaign (<http://www.livingwageforfamilies.ca/>) en Colombie-Britannique sur lequel le salaire de la Ville de Montréal est fondé (<http://vancouver.ca/doing-business/living-wage.aspx>); 2) L'institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) qui présente chaque année depuis 2015 le taux du salaire viable dans des villes du Québec ([https://iris-recherche.qc.ca/publications?category\\_id=14](https://iris-recherche.qc.ca/publications?category_id=14)).

La MFR-60, un seuil relatif de pauvreté, est un indicateur international, utilisé notamment par l'Union européenne et des pays membres sous le nom de « taux de risque de pauvreté » ([http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:At-risk-of-poverty\\_rate/fr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:At-risk-of-poverty_rate/fr)). Tel qu'exprimé dans le nom, cet indicateur est fondé sur l'idée que la sortie de pauvreté n'est rendue possible qu'à condition qu'une personne détienne une moindre marge financière au-dessus de la couverture des besoins de base. Pour la comparaison des indicateurs, dont la MFR-60, l'avis au ministre publié en 2009 par le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE) présente des données appropriées ([https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE\\_Avis.pdf](https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_Avis.pdf)).

## MESURES POUR LES TRAVAILLEURS D'AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRES

### SALAIRE ÉGAL POUR LES TRAVAILLEURS D'AGENCE (ART. 5)

Nous considérons cet article très important et qu'il pourrait décourager l'intérêt de l'usage des agences de placement et promouvoir l'embauche directe des travailleurs par les employeurs. Il est important que le « salaire égal » soit celui reçu par les travailleurs et non ce que l'entreprise cliente paye à l'agence.

### PERMIS POUR LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE (ART. 33)

Ce changement est une avancée pour les travailleurs précaires. Ceci dit, la mise en œuvre de cette disposition demeure floue. En particulier, nous sommes inquiets de l'article proposé 92.7 qui dit que le gouvernement « peut » déterminer tous les détails de l'application du système de permis pour agence. Selon nous, cette formulation laisse ouverte la possibilité de ne pas agir. Nous exigeons, en contraste, que **le gouvernement « doit », par règlement, déterminer l'application du système des permis.**



### RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE (ART. 34)

Les travailleurs précaires vont bénéficier de la clarification que les agences de placement et les entreprises clientes sont solidairement responsables pour les obligations pécuniaires fixées par la LNT. Mais selon nous, cette **responsabilité solidaire devrait s'étendre à toutes les conditions de travail couvertes par la LNT** (ex. horaire, vacances, harcèlement). Le premier responsable devrait être l'entité responsable pour la disposition violée (ex. l'entreprise cliente si son employé harcèle un travailleur d'agence ou l'agence s'il ne paie pas les vacances annuelles) mais l'autre partie devrait être tenu solidairement responsable pour ne pas avoir vérifié et assuré que les conditions de la LNT étaient bel et bien respectées.

### EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS D'AGENCE APRÈS 3 MOIS

Afin que le recours aux agences de placement temporaires serve vraiment à répondre à des besoins de main-d'œuvre temporaires et non au contournement des responsabilités d'un

employeur, la LNT devrait exiger que **les entreprises clientes soient obligées d'embaucher directement les travailleurs d'agence après 3 mois de service continu.**

### L'INTERDICTION DE CLAUSES D'EXCLUSIVITÉ ET DE NON-CONCURRENCE

Ces clauses interdisent aux travailleurs de prendre contrats avec d'autres agences, même si elles ne se voient pas octroyées suffisamment d'affectations. Ces clauses peuvent également interdire aux travailleurs d'accepter un contrat au sein d'une entreprise cliente et aux entreprises clientes d'embaucher directement un travailleur d'agence. La Loi sur les normes du travail devrait interdire ces clauses.

### LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS LES ENQUÊTES DES AGENCES

**L'implication des services policiers dans les enquêtes** ou lors « de descentes » dans les milieux de travail **est susceptible de plus pénaliser les travailleurs que de les protéger.** En particulier, si les enquêtes et inspections finissent avec la détention et déportation de travailleurs sans-papiers, les travailleurs d'agence vont hésiter avant de communiquer avec la CNESST. Ceci risque de rendre le travail irrégulier encore plus invisible et, ainsi, plus dangereux pour les travailleurs.

## MESURES POUR LES TRAVAILLEURS MIGRANTS (INCLUANT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ET LES SANS-PAPIERS)

Nous apprécions que les Normes de travail doivent, dorénavant, prendre en compte la situation particulière des Travailleurs étrangers temporaires (TÉT). Nous aimerions souligner qu'il y a des travailleurs qui viennent sous le Programme de mobilité internationale (PMI) qui vivent souvent les mêmes dynamiques de vulnérabilité que les TÉT.

Ils ne sont pas mentionnés dans le Projet de loi, mais les travailleurs sans-papiers sont de plus en plus présents au Québec, en grande partie à cause de la complexification du système d'immigration. Ces individus, pour lesquels le retour à leur pays d'origine n'est souvent pas une option envisageable car non sécuritaire, dépendent de leurs revenus d'emploi pour subvenir à leurs besoins. Le fait que ces travailleurs soient en situation irrégulière vis-à-vis l'immigration ne donne en aucune manière le droit aux employeurs de les exploiter.

Par ailleurs, les travailleurs qui ne détiennent pas de statut d'immigration sécuritaire pour des raisons variées vivent quotidiennement des difficultés provenant de leur double précarité en matière d'emploi et du statut d'immigration. Le présent projet de loi propose que « le gouvernement peut, par règlement [...] définir ce qui constitue [...] un travailleur étranger temporaire » (92.7). Étant donné la complexité de la réalité migrante, nous demandons prescrire dans la Loi sur les normes du travail la définition suivante du travailleur étranger temporaire : « **tous les employés qui ne sont pas titulaires de résidence permanente ni de citoyenneté du Canada** ».

### CONFIDENTIALITÉ VIS-À-VIS MIDI, IRCC ET L'ASFC

Pour plusieurs travailleurs migrants, la question de la confidentialité de leur situation de travail et du statut d'immigration constitue une barrière lorsqu'il s'agit de la communication avec la CNESST, lorsque les travailleurs ont des questions ou veulent déposer une plainte. Le début d'une enquête menée par la CNESST peut ultimement conduire au rapatriement, à la détention ou à la déportation du travailleur si l'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), ou les Consulats représentant les travailleurs sont avisés de l'enquête en cours. Il est essentiel que, afin de protéger les droits de travail dans la province, **la CNESST établisse une politique claire sur la non-communication avec le MIDI, l'IRCC, l'ASFC et les consulats sans le consentement éclairé des travailleurs.**

## PERMIS DE TRAVAIL OUVERTS POUR LES TRAVAILLEURS EXERÇANT DES RECOURS

Tous les travailleurs migrants vivent avec le statut d'immigration précaire, faisant la possibilité de rapatriement par l'employeur ou la déportation par l'ASFC réelle. La menace de rapatriement, de déportation ou tout simplement la perte de statut signifie ainsi la perte d'accès à un revenu d'emploi est un outil que les employeurs exploitent. Le Ministère du Travail devrait travailler avec le MIDI afin de négocier avec l'IRCC l'implantation **d'un programme de permis ouverts pour les travailleurs exerçant des recours pour la défense de leurs droits**, comme est déjà le cas dans un projet pilote en Colombie-Britannique.

## PERMIS POUR LES AGENCES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (ART. 33)

Comme mentionné plus haut, la réglementation d'agences de recrutement est une mesure importante visant à assurer la protection des travailleurs précaires, dont les travailleurs migrants recrutés hors du Canada. Nous demeurons par contre avec quelques inquiétudes par rapport aux dispositions portant sur les TÉT.

**L'article 92.9** spécifie que : « L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire doit informer sans délai la Commission de la date d'arrivée du travailleur, de la durée de son contrat et, si la date de son départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ. » Nous considérons que cette formulation pourrait avoir pour effet d'aggraver une pratique qui cause déjà des problèmes pour les TÉT : le rapatriement de travailleurs par leur employeur. Il faut souligner que les TÉT ont souvent le droit de rester au Canada après la fin de leur contrat pour diverses raisons : tourisme, visite de famille, recherche d'un autre contrat. Il n'appartient pas à l'employeur de s'assurer qu'un travailleur quitte le pays à la fin de son contrat. Nous suggérons des lors la modification de l'article comme suit : « L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire doit informer sans délai la Commission de la date d'arrivée du travailleur, de la durée de son contrat et, **si la date de terminaison de son emploi précède la fin de son contrat**, et indiquer la date et des raisons de son départ. » Ce changement permet de faire le suivi lorsque le contrat de travail se termine prématurément, ce qui nous permettrait de mieux comprendre les dynamiques de ce marché de travail et de mieux protéger les travailleurs d'exploitation et de rapatriement involontaire.

L'article **92.10** donne à la Commission la possibilité, « même sans plainte et si aucun règlement n'intervient [d']exercer tout recours pour le compte de ce travailleur. » Cette provision peut être utile dans un contexte où les travailleurs sont très vulnérables s'ils font de plaintes (possibilité de rapatriement, de ne pas être rappelé pour la prochaine saison, de se trouver sans revenus). Pour que les buts de cet article soient réalisés, il faudrait deux choses :

**(1) investir dans des enquêtes proactives sans préavis; (2) des mesures pour réellement protéger les travailleurs.**

L'article **92.12** clarifie qu'il est « interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien. » Afin de renforcer cette provision, nous encourageons le Québec d'examiner le **Worker Recruitment and Protection Act** de Manitoba, vu à travers le Canada comme un bon exemple de comment protéger les travailleurs en exigeant la redevabilité des employeurs et des recruteurs. En particulier, **s'il y a des frais payés par les travailleurs au recruteur représentant l'employeur, l'employeur devrait être tenu à les rembourser.**

**PROTÉGER L'ACCÈS AUX RECOURS**

Les travailleurs devraient pouvoir rentrer en contact avec la CNESST, demander de l'information et déposer une plainte **sans être requis de fournir leurs papiers d'immigration et sans que le manque d'un numéro d'assurance sociale ne bloque le traitement de leurs dossiers.**

**CONFIDENTIALITÉ VIS-À-VIS MIDI, IRCC ET L'ASFC**

Pour les travailleurs sans-papiers, les besoins de la confidentialité énumérés pour les travailleurs migrants sont encore plus importants. Pour les personnes sans-papier, la détention et la déportation sont quasiment assurées en cas de communication avec le MIDI, l'IRCC et l'ASFC. Nous répétons, alors, qu'il est essentiel que **la CNESST établisse une politique claire sur la non-communication avec le MIDI, l'IRCC, l'ASFC et les consulats sans le consentement éclairci des travailleurs.**

## CSST POUR LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Bien que nous sommes conscientes que la question de CSST ne tombe pas sous la Loi sur les normes de travail, nous tenons à vous rappeler que c'est depuis 2008 que le Ministère de travail se dit favorable à protéger les travailleuses domestiques lors de maladie ou accident professionnel. Ce délai est totalement inacceptable, laissant les travailleuses domestiques, travailleuses comme tout autre, vulnérable. **Le manque de volonté politique à résoudre ce problème laisse ouverte la question de si la situation serait semblable si le groupe visé n'était pas composé de femmes et, plus souvent que non, des personnes racisées et migrantes.** C'est une honte.



## CONCLUSION

Comme organisme qui représente les travailleurs et travailleuses précaires, nous sommes motivés de voir les avancées que représentent les modifications proposées à la Loi sur les normes de travail. Nous croyons, par contre, que c'est possible d'encore mieux protéger les travailleurs, et nous partageons ici nos recommandations et revendications. Nous serons heureux de partager avec vous davantage d'exemples de cas et notre expérience, alors n'hésitez pas à nous contacter pour de plus amples informations.



Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

[iwc\\_cti@yahoo.com](mailto:iwc_cti@yahoo.com)

<http://iwc-cti.ca>

## BIBLIOGRAPHIE SUPPLÉMENTAIRE

- Basok, T., Bélanger, D. et Rivas, E. (2014). « Reproducing Deportability: Migrant Agricultural Workers in South-Western Ontario » *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(9):1394.
- Bernstein, S. (2009). « Au carrefour des ordres publics: l'application des lois du travail aux travailleuses et aux travailleurs ne détenant pas de permis de travail valide en vertu de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* » *Développements récents en droit du travail* 237.
- Bernstein, S. (2011). « Balancing work and family in the low-wage service sector: the role of legislated and collectively-bargained norms in Quebec » *Work* 40:1.
- Bleakney, D., & Choudry, A. (2013). Education and knowledge production in workers' struggles: Learning to resist, learning from resistance. *McGill Journal of Education/Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 48(3), 569-586.
- Boivin, L. (2012). Le défi de l'alliance entre syndicats et associations dans la mobilisation autour de la régulation des agences d'intérim au Québec. *Chronique internationale de l'IRES*, (135), 34-43.
- Choudry, A., Hanley, J., Jordan, S., Shragge, E., & Stiegman, M. (2009). *Fight back: Workplace justice for immigrants*. Fernwood Publishing Co., Ltd.
- Choudry, A., & Henaway, M. (2012). Agents of misfortune: Contextualizing migrant and immigrant workers' struggles against temporary labour recruitment agencies. *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société*, 36-65.
- Choudry, A., & Henaway, M. (2014). Temporary agency worker organizing in an era of contingent employment. *Global Labour Journal*, 5(1).
- Choudry, A., & Smith, A. (Eds.). (2016). *Unfree labour?: struggles of migrant and immigrant workers in Canada*. PM Press.
- Choudry, A., & Thomas, M. (2013). Labour struggles for workplace justice: Migrant and immigrant worker organizing in Canada. *Journal of industrial relations*, 55(2), 212-226.
- Dubé, J., & Gravel, S. (2014). 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).
- Frozzini, J. (2017). *Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au Saguenay-Lac-Saint-Jean: besoins, problématiques et structures*.
- Frozzini, J., & Gratton, D. (2015). Travail migrant temporaire et précarisation. *Vie économique*, 7(1), 1-10.
- Frozzini, J., & Law, A. (2017). *Immigrant and Migrant Workers Organizing in Canada and the United States: Casework and Campaigns in a Neoliberal Era*. Lexington Books.
- Fudge, Judy et Fiona MacPhail. « The Temporary Foreign Worker Program in Canada: Low-Skilled Workers as an Extreme Form of Flexible Labor » (2009) 31:1 *Comp Lab L & Pol'y J* 5.
- Galerand, E., Gallié, M., & Ollivier-Gobeil, J. (2015). *Travail domestique et exploitation: le cas des travailleuses domestiques philippines au Canada (PAFR)*.

- Gellatly, Mary et al., « Modernizing Employment Standards? Administrative Efficiency, Market Regulation, and the Production of the Illegitimate Claimant in Ontario, Canada » *Economic and Labour Relations Review* 22:2, 2011
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et Guylaine Vallée. « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail » (2017) 429 *Développement récent en droit du travail* 259
- Gesualdi-Fecteau, Dalia. « Le droit comme rempart utile? L'usage par les travailleurs étrangers temporaires des ressources proposées par le droit du travail » (2015) 45 :2 *Revue générale de droit* 531.
- LeBaron, Genevieve. « Reconceptualizing Debt Bondage: Debt as a Class-Based Form of Labor Discipline » (2014) 40 : 5 *Critical sociology* 763.
- Gravel, S., Bernstein, S., Villanueva, F., Hanley, J., Crespo-Villarreal, D., & Ostiguy, E. (2017). Le recours à l'embauche des travailleurs étrangers temporaires dans les secteurs saisonniers au Québec: Le point de vue des employeurs. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 75-98.
- Gravel, S., Vergara, D., Katherine Lippel, K., Dubé, J., Ducharme, J. F. V., & Legendre, G. (2016). *Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités: la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail*.
- Hanley, J., & Shragge, E. (2009). Economic Security for Women with Precarious Immigration Status: Ensuring Labour Rights for All.
- Hanley, J., & Shragge, E. (2009). Organizing for immigrant rights: Policy barriers and community campaigns. *Journal of Community Practice*, 17(1-2), 184-206.
- Lenard, P. T., & Straehle, C. (Eds.). (2012). *Legislated inequality: Temporary labour migration in Canada*. McGill-Queen's Press-MQUP.
- Malhaire, L., Castracani, L., & Hanley, J. (2017). La défense des droits des travailleuses et travailleurs 1. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 11(1), 32-59.
- Martin, Philip. *Merchants of Labour*, Oxford, Oxford University Press, 2017.
- Morel, Sylvie. «Articulation des temps sociaux : un enjeu politique majeur», dans Gilles Laflamme, et Paul-André Lapointe, dir., *Le travail tentaculaire : existe-t-il une vie hors du travail?*, actes du 59<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 2005;
- Noiseux, Y. (2012). Mondialisation, travail et précarisation: le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail. *Recherches sociographiques*, 53(2), 389-414.
- Pineau, Anne. «Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent », (2013) 54 :2-3 *Cahiers de droit* 461.
- Rivet, Michèle. « Le travailleur étranger au Canada : à l'avant-poste de la précarité? » (1998) 43:4 *RD McGill* 181.

- Rogers Hall, K., Salamanca, M., & with contributions from Artists' Bloc collective members. (2017). Relocating precarity and resiliency within Montreal: the Artists' Bloc of the Immigrant Workers' Centre. *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance*, 22(1), 116-125.
- Shragge, E., Choudry, A., & Hanley, J. (Eds.). (2012). *Organize!: Building from the local for global justice*. PM Press.
- Tonnancour, Véronique de et Guylaine Vallée (2009) « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64 (3), 399-441.
- Vosko, L., Thomas, M., Hick, A., & Chun, J. J. (2013). *Organizing precariously-employed workers in Canada*. Retrieved on March, 16, 2017.
- Yerochewski, C. (2014). *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité: Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*. PUQ.
- Yerochewski, C., & Fortier, F. (2013). *Actrices des mutations ou responsables de leur précarité?: Travailleuses pauvres et politiques publiques au Québec*. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), 35-60.
- Zaman, H. (2010). *Racialization and marginalization of immigrants: A new wave of xenophobia in Canada*. *Labour/Le Travail*, 66(1), 163-182.