



**MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES D'AGENCE DE PLACEMENT (ATTAP) SUR  
LE PROJET DE LOI 176 SUR LA RÉVISION DE LA LOI SUR  
LES NORMES DU TRAVAIL**

**MAI 2018**

## **TABLE DES MATIÈRES**

- 1. PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'AGENCE DE PLACEMENT (ATTAP)**
- 2. LE CONTEXTE**
- 3. LES DEMANDES DE L'ATTAP ET LE PROJET DE LOI 176**
  - 3.1 POUR TRAVAIL PERMANENT: EMBAUCHEMENT APRÈS TROIS MOIS DU TRAVAIL**
  - 3.2 POUR LA PROTECTION DE TOUS LES TRAVAILLEURS : PLEIN ACCÈS AUX PROTECTIONS DE LA CNESST POUR DES SANS PAPIER**
  - 3.3 POUR ÉVITER LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT : SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL ÉGAL**
  - 3.4 POUR ÉVITER LE CONTOURNEMENT DES NORMES DU TRAVAIL : LA CORESPONSABILITÉ COMPLÈTE ENTRE L'AGENCE ET LA ENTREPRISE CLIENTE**
  - 3.5 POUR SORTIR DE LA PAUVRETÉ: SALAIRE MINIMUM À 15 DOLLARS L'HEURE**
- ANNEXES**

## **1. PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'AGENCE DE PLACEMENT (ATTAP).**

### **a) Qui sommes-nous?**

- Le Association des travailleurs et travailleuses d'agence du placement (ATTAP) a été formé en 2011 pour répondre à la nécessité d'avoir une organisation qui pourrait organiser les travailleurs et travailleuses d'agence pour mobiliser, organiser, développer l'éducation populaire, l'apprentissage et la production de connaissances autour de la précarité au travail et des agences de placement des travailleurs.
- Le travail de l'ATTAP comprend l'aide et le suivi de cas individuels, l'éducation des immigrants autour de ses droits de travail au Québec avec ateliers au CTI et avec des autres institutions et organisations. La formation des dirigeants pour promouvoir ces processus d'éducation populaire. La production de connaissances autour des agences et la diffusion d'information pour conscientiser sur ce problématique.
- L'ATTAP a développé plusieurs campagnes comme par exemple la campagne autour de la sécurité et de la sécurité au travail (La campagne des bottes de travail et d'équipements de sécurité). C'est une campagne pour sensibiliser les problèmes que des immigrants vivent autour la absence des conditions de travail sécuritaires et les violations des agences et entreprises clients des droits au santé et sécurité au travail.
- On a réussi à créer des liaisons avec la CSN et autres syndicats, l' Institute de Sante Publique du Québec, et la CNEST. Aussi, la dernière a reconnu les contributions de l'ATTAP pour améliorer son travail et maintenant l'ATTAP peut faire la représentation des travailleurs sans importer leur statuts d'immigration (statuts précaire, résidentes permanentes et sans papier) devant la CNEST. Aussi, des syndicats, des organisations communautaires et chercheurs académiques cherchent notre aide pour connaitre plus sur la problématique des agences. L'ATTAP est un point de référence importante et un interlocuteur valide sur la relation trianguler du travail qui se développe avec les agences.

## **2. LE CONTEXTE**

### **a) Immigration, emploi, pauvreté et les agences du placement**

- Au Québec, près de 13% des 7,7 millions d'habitants sont des immigrants. (Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion, 2014).
- La plupart sont concentrés à Montréal et représentent 23% de la population de cette métropole (Gagnon, Milot, F.Leslie et Bourcher, 2014).
- Au Québec, il n'y a pas non plus de nombre officiel de travailleurs sans papiers. Ceci dit, il pourrait y en avoir des dizaines de milliers.

- Actuellement, selon l'INRST, plus de 109 545 personnes au Québec sont considérées comme des travailleurs pauvres (Laloup, 2016) et il y a une sous-représentation des travailleurs immigrants dans ce groupe. Cela signifie que leur revenu n'est pas supérieur au seuil de faible revenu, en raison du fait qu'au cours des dernières décennies, il y a eu des pressions pour créer une main-d'œuvre plus flexible et un marché du travail temporaire. En conséquence, la différence entre les travailleurs non pauvres et les travailleurs pauvres est considérable.
- La disparité entre ces deux groupes a également augmenté lorsque nous examinons les revenus des ménages. En 2005, le revenu annuel moyen avant impôt pour les ménages pauvres était de 19 907 dollars (en dollars constants de 2000 dollars), alors que ce chiffre était de 82 106 dollars pour les ménages non pauvres (Laloup, 2016).

#### **b) L'expansion des agences de placement**

- En 2014, les revenus d'exploitation du secteur des services ont plus que doublé depuis le début des années 2000. En 2014, ces revenus s'élevaient à 13,3 milliards de dollars pour le Canada et à 1,4 milliard de dollars pour le Québec (Statistique Canada).
- En 2013, la plus grande partie de bénéfice opérationnel d'exploitation de l'industrie des services provenait de l'Ontario (51,1%), suivie de l'Alberta (25,4%) et du Québec (12,0%) (Statistique Canada).
- La grande majorité des ventes de ce secteur ont été faites à des entreprises privées (87%) et 9% aux administrations et établissements publics. (Statistique Canada).
- Le nombre d'emplois dans le secteur des emplois de service a considérablement augmenté entre 2004 et 2014. Selon Statistique Canada, cette croissance a été de 11% pour l'ensemble de cette période au Canada. Pour la période de 2009 à 2014, le secteur a connu une croissance de l'emploi presque quatre fois supérieure à celle de tous les autres secteurs économiques du pays (Statistique Canada). Au cours de la même période, la croissance du Québec a été supérieure de 75% à celle de tous les autres secteurs. (Statistique Canada)
- Au Québec, 81% des agences de placement identifiées de la province sont situées (53% et 28% respectivement) dans la région de Montréal et ses banlieues (CNT, 2012).
- Environ un tiers (32%) des travailleurs en agence de placement au Québec étaient nés à l'extérieur du Canada, principalement en Afrique (34%) et en Amérique du Nord et du Sud (37%). Près du quart du personnel des agences de placement étant né à l'extérieur du Canada était d'origine haïtienne. Parmi ces immigrants, 43% vivent au Québec depuis au moins dix ans. (CNT, 2012).
- Il y a beaucoup de petites agences de placement qui développent leurs activités principalement à Montréal. Ils exploitent les travailleurs migrants sans-papiers. De nombreux secteurs tels que l'industrie alimentaire, le recyclage, les entrepôts et les fermes dépendent de la main-d'œuvre non documentée. Ces travailleurs subissant des

violations des droits de l'homme et du travail au quotidien sont par contre privés de protections de base.

### **c) Violations des droits du travail et abus**

- Les violations aux droits du travail chez les travailleurs immigrants se manifestent de deux façons: La première passe par les failles du code du travail du Québec. Actuellement, le code du travail fonctionne pour une relation de travail bidimensionnelle entre un employeur et un employé. Lorsqu'elles sont appliquées aux relations de travail triangulaires avec les agences, dans la pratique, il existe d'innombrables nouvelles situations de travail non-réglées qui échappent à la portée du code du travail.
- L'autre façon dont les violations du travail se produisent est la vulnérabilité des immigrants en raison d'un environnement de racisme systémique, de la non-reconnaissance de leurs diplômes, de leurs compétences et de leur expérience, et de leur statut d'immigration.
- Par rapport aux travailleurs sans papier qui sont criminalisés, l'ASFC organise des rafles dans les lieux de travail des agences de placement. La police développe le profilage racial dans les routes lorsque les travailleurs sont transportés aux usines par des agences de placement temporaire. De cette façon, de nombreux travailleurs sont expulsés parce qu'ils exercent leur droit humain au travail. En fin de compte, ces travailleurs vulnérables et surexploités sont punis alors que les agences ne sont toujours pas assujetties à la réglementation et au contrôle par le gouvernement provincial.
- De cette façon, de nombreux travailleurs sont détenus et déportés parce qu'ils exercent leur droit de l'homme de travailler, qui est protégé par l'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'homme. Bref, ces travailleurs vulnérables et surexploités sont punis parce qu'ils essaient de survivre alors que les agences de placement et entreprises-clientes ne font pas l'objet d'une réelle surveillance réglementaire. Et s'il y a des contrôles des agences, ce sont plutôt des contrôles exécutés par les services policiers de Montréal et Québec en collaboration avec l'ASFC qui exécute la détention et la déportation. Donc, malgré la qualification de la ville Montréal à titre de « Ville Sanctuaire » cette collaboration s'est intensifiée pendant l'année 2017 et dorénavant la ville de Montréal est celle où ces contrôles des personnes sans-papier sont les plus importants.

## **3. LES DEMANDES DE L'ATTAP ET LE PROJET DE LOI 176**

### **3.1 POUR TRAVAIL PERMANENT: EMBAUCHE APRÈS TROIS MOIS DU TRAVAIL**

**Pour lutter contre le phénomène de la précarité, l'ATTAP demande au gouvernement de légiférer pour que les entreprises clientes qui emploient des intérimaires à long-terme se voient obligées de les embaucher directement après trois mois de service continu;**

- Il existe un mythe selon lequel les agences de placement et une plus grande flexibilité de la force de travail permettraient à plus de travailleurs-eusses sans-emploi d'entrer sur le marché du travail et de sortir de la pauvreté. Les agences constitueraient ainsi une sorte de tremplin vers l'emploi à temps plein et hors de la pauvreté.
- Cependant, des chercheurs du Département de Santé publique du Québec (2016), de la CNESST (2013), de la faculté de travail social de l'Université McGill (2017) et de Centraide ont démontré que les agences de placement et les régimes de travail flexible ne font que renforcer la segmentation du marché du travail. Cela occasionne la pauvreté à long terme des travailleurs-eusses ainsi que la violation systématique des lois en matière de santé et de sécurité, des normes du travail et des droits fondamentaux de la personne, en particulier pour les communautés immigrantes et migrantes.
- De plus, la relation de travail tripartite rend évidemment **difficile** la **syndicalisation** de **travailleurs/eusses d'agences de placement**. L'employeur véritable au sens du Code du travail, est celui avec lequel bien entendu, une convention collective devra être signée. La **déresponsabilisation des parties employeurs** dans la relation triangulaire entreprise cliente, agence de placement et travailleur ou travailleuse, compromet la reconnaissance du **droit fondamental à la syndicalisation et à la négociation d'une convention** collective de chaque travailleur ou travailleuse. La  **Crainte de représailles** de la part des deux parties employeurs va en outre jouer contre l'organisation syndicale; les agences de placement pouvant ne pas réaffecter ou rappeler un salarié ou une salariée et l'entreprise cliente, décider de transiger avec une seconde agence de placement si une tentative d'organisation syndicale par les salariés à priori selon eux de l'agence de placement, a lieu au sein de leur établissement.<sup>1</sup> Ces **tentatives d'évitement syndical** peuvent donner lieu à n'importe quel stratagème.

### C'EST POSSIBLE!!!!

**C'est possible de réduire le travail temporaire:** la Belgique a une législation spécifique sur le travail intérimaire. Le travail intérimaire est principalement effectué sur la base de contrats temporaires pour une durée déterminée par l'intermédiaire d'une agence de travail intérimaire, considérée par la loi comme l'employeur du travailleur (loi du 24 juillet 1987). En principe, le travail intérimaire n'est autorisé que dans trois cas: en remplacement d'un travailleur permanent; en cas de pics de travail temporaires et exceptionnels; et en cas de travail inhabituel. Si le travail intérimaire ne répond à aucune de ces exigences, la relation existante sera reclassée en contrat de travail direct entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire, le contrat entre le travailleur intérimaire et l'agence de travail intérimaire devenant inefficace (substitution d'employeur). L'agence de travail intérimaire reste toutefois solidairement responsable de tous les paiements dus par le nouvel employeur, l'entreprise utilisatrice (article 31).

<sup>1</sup> Anne Pineau, « Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent. », (2013) 54:2-3 Les cahiers de droit, p 467.

### 3.2 POUR LA PROTECTION DE TOUS LES TRAVAILLEURS : PLEIN ACCÈS AUX PROTECTIONS DE LA CNESST POUR DES SANS PAPIER

On demande de la part du gouvernement le plein accès et complet aux services gouvernementaux, incluant que le droit de porter plainte auprès de la Commission des Normes de l'Équité et de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST), soit garanti à tous les travailleurs et toutes les travailleuses peu importe leur statut d'immigration. Bref, que le gouvernement du Québec garantisse aux travailleurs et travailleuses sans-papier le droit de travailler.

- Le gouvernement doit réagir par rapport aux travailleurs/eusses sans papiers. Plusieurs agences de placement et entreprises-clientes utilisent intensément cette main d'œuvre. Au Québec, il existe des estimations qui parlent de dizaines de milliers de personnes sans-papier<sup>2</sup>. Leur manque de visibilité est relié au fait qu'ils réalisent un travail invisible.
- Dans ce cadre, l'ATTAP a réussi, en 2016, à faire en sorte que la section CSST de la CNESST reconnaisse sa légitimité pour représenter des travailleurs sans papier quand ils ont des accidents au travail. Mais cela n'est pas suffisant pour améliorer leur protection. Donc, l'ATTAP considère qu'il est nécessaire d'élargir l'accès des travailleurs sans-papier à la protection des normes du travail, d'équité salariale et en matière de santé et sécurité. En ce moment, il n'existe pas de mesures qui permettent aux travailleurs sans papier d'avoir un accès sécuritaire à ces protections légales. Donc, malgré certaines dispositions dans le projet de loi 176 qui ouvrent la possibilité des protections pour les travailleurs d'agence, il n'y a pas de garanties ni de mécanismes qui permettent que ces normes soient respectées dans le cas des travailleurs sans-papier, et il n'y a pas de mesures concrètes pour assurer que leurs conditions migratoires ne soient pas dissuasive pour déposer des plaintes à la CNESST.

Dans cet esprit nous demandons au gouvernement l'addition des articles suivants à propos des travailleurs.eusses sans-papiers:

- ✓ Toute personne qui travaille au Québec, indépendamment de son statut légal dans le pays, peut être représenté par un organisme communautaire pour faire valoir ses droits comme travailleur au Québec devant la CNESST.

---

<sup>2</sup> Le nombre des personnes sans-papiers qui habitent dans le Canada est très disputé. Monforte and Dufour (2011) en citant l'étude de 2004 d'Erika Khandor, Jean McDonald, Peter Nyers, and Cynthia Wright ("The Regularization of Non-Status Immigrants in Canada 1960–2004. Past Policies, Current Perspectives, Active Campaigns". <http://www.ceris.metropolis.net>) parle de l'existence de 50.000 à 100.000 sans-papiers dans le territoire Canadienne. « No One Is Illegal » une organisation de défense des droits des immigrants basé en Ontario s'appuie sur les informations donnés par une source de la Gendarmerie Royale du Canada à 2006 en indiquant qu'il y a presque de la moitié d'une million dans le Canada. Par son part, Olivier Bachand, dans son reportage pour Radio Canada « Montréal doit-elle devenir un ville refuge? » publié le vendredi 10 février 2017 (<http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1016084/montreal-ville-refuge-sans-papiers-immigrants-illegaux-decret-presidentiel-trump-etats-unis>) parle de plusieurs dizaines de milliards de personnes sans-papiers seulement à Montréal. Malgré il est bien difficile de donner une chiffre précise sur la quantité, des estimations qui ont été fait dans le passé (2004 et 2006) et la actuelle vague migratoire qui provenaient des États Unies, invitent à penser que ces chiffres ont augmenté et que maintenant il y a plusieurs centaines des sans-papiers a Canada et au Québec. De la même manière cela pour la tendance des sans-papier d'habiter dans les grandes Villes, est bien probable que à Montréal il y a 50.000 ou plus sans-papier. Ce représente un 2,5% ou plus de la population de la Agglomération de la Ville de Montréal.

- ✓ Le gouvernement du Québec doit être autonome pour délivrer un document d'identité qui permette aux travailleurs sans papiers de travailler en toute sécurité et d'exercer leur droit au travail. La seule présentation d'un document d'identité est suffisant pour avoir accès aux protections légales que le Code du travail établit pour une personne qui travaille dans le territoire du Québec.

### **C'EST POSSIBLE!**

A Ontario il y a déjà la Loi 85 qui permette à des sans papier avoir un ID qui leurs permet de travailler et même de se syndiquer (<https://www.ontario.ca/laws/statute/S08017>)

- ✓ Nous demandons que le Québec soit autonome pour l'émission des permis de travail. Donc, le gouvernement du Québec devrait avoir le droit d'émettre des permis de travail.

### **3.3 POUR ÉVITER LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT : SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL ÉGAL**

Nous sommes ravis de l'ajout de l'article 41.2 «**Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés 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.**»

Nous considérons cet article doit respecter notre revendication sur le salaire égal pour un travail égal entre le travailleur d'agence de placement et celui de l'entreprise cliente.

**Néanmoins, nous croyons que cet article n'offre pas une garantie réelle d'un salaire égal pour un travail égal entre ces deux travailleurs et ce pour les raisons suivantes :**

- Cet article n'a aucun effet s'il y a comme solution de la part de l'agence de placement de personnel et de l'entreprise cliente, de recourir à des modifications de tâches ou des titres d'emplois différents alors qu'en réalité il n'y a pas de telles modifications.
- Au surplus, nous disons que cet article n'a aucun effet s'il n'y a pas de définition claire de la notion de statut d'emploi. En effet, il importe de souligner qu'en ce moment, une confusion peut se produire entre la qualification du statut d'emploi et de la catégorie de travailleur. En ce sens le travailleur d'agence porte-il un statut ou appartient-il à un groupe de travailleurs? Plusieurs littératures parlent en fait du statut d'emploi à titre de formes d'emploi soient le travail à temps plein, partiel, occasionnel, temporaire, saisonnier ou autres formes d'emploi atypiques. Plusieurs littératures d'un autre côté, parlent des travailleurs d'agence de placement comme des groupes de travailleurs tel que les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les travailleurs étrangers temporaires.

- Nous soulevons ce point parce que nous croyons qu'il pourra être facile pour l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente d'interpréter à leur guise la qualification du statut d'emploi pour accorder aux travailleurs des deux entités, un même traitement sans pour autant qu'il soit le même entre le groupe des travailleurs d'agences de placement de personnel et celui de l'entreprise-cliente.
- Précisément, nous sommes convaincus qu'un même traitement sera accordé pour un même statut d'emploi aux travailleurs de ces deux entités, que le taux horaire de base sera le même pour un même statut d'emploi par exemple à temps partiel mais que du fait du contrat d'affaires établi entre ces entités, des frais de gestion seront toujours prélevés sur le salaire du travailleur d'agence de placement, comme la pratique usuelle d'aujourd'hui le veut. Comme nous le montre l'étude de Jean Bernier, Marie-Josée Dupuis, Laurence Léa Fontaine et Mircea Vultur, « Les salariés d'agence de placement temporaire : conditions de travail et pratiques des agences », les travailleurs d'agence de placement font l'objet d'écart salariaux de l'ordre de 50 à 80 %, dépendamment de l'agence et de l'emploi<sup>3</sup>. Ainsi, le travailleur d'agence de placement fera toujours l'objet d'un traitement salarial différent sans pour autant qu'une discrimination fondée sur le statut d'emploi puisse être établie. Nous considérons cette situation comparable à un contexte de négociation collective, où il y aurait gains et pertes. On peut de ce fait accorder un même traitement salarial aux travailleurs de l'entreprise cliente et de l'agence de placement, mais ce dernier étant donné les frais de gestion, ne bénéficiera jamais tout à fait du même traitement salarial.
- Nous croyons que la solution réside dans l'octroi d'un salaire au travailleur de l'agence de placement de personnel, évidemment aux mêmes conditions que celui de l'entreprise cliente ayant le même statut d'emploi et que le frais de gestion pris étant donné le contrat d'affaires établi entre les deux entités, n'ait pas pour source le salaire du travailleur de l'agence de placement de personnel. L'entreprise cliente doit assumer ces frais.
- La loi sur les normes du travail de l'Ontario aborde le salaire égal pour un travail égal pour les travailleurs d'agences de placement. Elle avance que l'employeur sera tenu d'accorder aux employés d'une agence de placement temporaire (qu'on appelle aussi employés ponctuels) qui exécutent essentiellement le même travail que les employés du client de l'agence, le même taux de salaire que les employés du client. Nous jugeons que l'article de notre loi sur les normes du travail devrait être écrit de la même façon. Elle nomme directement le travailleur d'agence de placement à titre d'employé ponctuel sans faire de référence à son statut d'emploi. Nous croyons que de cette façon une discrimination envers le travailleur d'agence de placement pourra plus difficilement se réaliser puisqu'il n'y aura pas de contournement possible de la loi par une interprétation large et libérale de la notion de statut d'emploi.

---

<sup>3</sup> Jean Bernier, Marie-Josée Dupuis, Laurence Léa Fontaine et Mircea Vultur, *Les salariés d'agence de placement temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, Mémoire, Montréal, (2014), p 82.

- Nous croyons qu'à ce moment, il importe de s'assurer de ne pas favoriser une discrimination systémique à l'égard des travailleurs d'agence de placement. Les agences de placement constituent en effet un maillon important dans le processus de discrimination systémique. Les travailleurs d'agences de placement vulnérabilisés par la relation tripartite d'emploi deviennent rapidement sujets à une précarisation de leur situation. Ils risquent une vulnérabilité dans le rapport de force avec leurs employeurs et une faible capacité ou une impuissance à exercer leurs droits.
- Nous considérons les travailleurs d'agences de placement comme des travailleurs agricoles dont la vulnérabilité a été démontrée entre autres dans les affaires Egan et Dunmore,<sup>4</sup> on note qu'il est important de prendre en compte «le contexte social» pour considérer la discrimination vécue par des groupes de travailleurs. On fait référence aux travailleurs domestiques, agricoles, groupes socialement marginalisés et invisibilisés et soumis à des conditions de travail difficiles allant des fois vers l'exploitation. Les juges doivent alors se montrer sensibles à ces réalités. L'ATTAP juge de ce fait que de ne pas protéger ces travailleurs d'agences de placement peut certainement entraîner des pratiques discriminatoires à leur égard. D'autant plus que les travailleurs d'agences de placement sont en grande partie des travailleurs immigrants, des femmes et jeunes,<sup>5</sup> groupes cibles pour tout ce qui concerne les mesures de droit à l'égalité parce que reconnus vulnérables. Rappelons que le Ministère du travail a notamment pour mission de privilégier l'inclusion économique et sociale des personnes les plus vulnérables.
- Cet article de loi, ne peut alors favoriser de discrimination systémique. Pour cette raison, nous sommes d'avis qu'il doit clairement assurer qu'aucun contournement de la loi ne sera possible et qu'en ce sens, absolument, un salaire égal pour un travail égal sera accordé au travailleur d'agence de placement en comparaison avec le travailleur de l'entreprise cliente. Le travailleur d'agence de placement doit alors correspondre à un statut d'emploi. Le tout doit être clairement énoncé dans l'article.
- Un système d'inspection et d'amendes pour infractions devrait imposer le respect de ce principe d'un salaire égal pour un travail égal. En conséquence, une violation de ce droit deviendrait un acte discriminatoire répréhensible.
- Dans la loi sur les normes du travail ontarienne, les employés de l'agence de placement temporaire seront autorisés à demander à leur employeur de réviser leur taux de salaire s'ils estiment ne pas recevoir le même taux de salaire que les employés du client qui effectuent essentiellement le même travail. L'employeur devra répondre à cette demande de révision soit en rajustant la rémunération de l'employé en conséquence, soit en fournissant à l'employé une réponse écrite motivant son désaccord. Il y a moyen alors d'imposer ici aussi, véritablement un salaire égal pour un travail égal.

---

<sup>4</sup> Egan c. Canada [1995] 2 R.C.S et Dunmore c. Ontario [2001] 3 RCS 1016

<sup>5</sup> Directeur de santé publique de Montréal sous la direction du Centre intégrée universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal, *Les travailleurs invisibles : les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*, Mémoire, Montréal, (2016), p 22.

### **3.4 POUR ÉVITER LE CONTOURNEMENT DES NORMES DU TRAVAIL : LA CORESPONSABILITÉ COMPLÈTE ENTRE L'AGENCE ET L'ENTREPRISE CLIENTE**

**L'ATTAP réclame depuis plusieurs années que les agences de placement autant que leurs entreprises clientes partagent la responsabilité de l'application de toutes lois du travail envers les travailleurs-eusses d'agences de placement.**

Les différentes lois encadrant le travail au Québec, au premier chef desquelles la LNT, sont basées sur un mode de relation de travail bipartite<sup>6</sup>. Cela pose un problème d'application lorsque la relation de travail est tripartite. La LNT dans sa forme actuelle ne contient pas de dispositions encadrant les relations de travail tripartite et cela a pour effet de créer un flou juridique qui permet aux entreprises clientes et aux agences de placement de contourner plusieurs dispositions de celle-ci étant sensées protéger les travailleurs-eusses et leur permettre d'accéder à des avantages sociaux supplémentaires en fonction de leur ancienneté.

Le gouvernement du Québec a décidé de modifier la LNT en ajoutant à l'article 95 l'alinéa suivant :

« 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. ».

- L'ATTAP considère que cet ajout est incontestablement un pas dans la bonne direction. Cet ajout a pour effet de rendre explicite l'application de l'article 95, destiné à déterminer la responsabilité des entreprises envers leurs employé-e-s dans les situations impliquant la sous-traitance. Considérant que l'embauche de travailleurs-eusses par l'intermédiaire d'agences constitue en fait une forme de sous-traitance des ressources humaines, il s'agit alors d'une mise à niveau nécessaire afin d'harmoniser la situation des travailleurs-eusses d'agences avec celles des autres travailleurs-eusses et de mettre fin à la situation discriminatoire à laquelle ceux et celles-ci font face en ce moment.
- La relation tripartite entre les agences de placement, les entreprises clientes et les travailleurs/eusses pose un problème d'application de l'ensemble des lois du travail. Afin d'assurer les mêmes protections aux travailleurs-eusses d'agence qu'aux autres travailleurs-eusses, une modernisation des autres lois encadrant le travail s'avère nécessaire. Entre-autres :

---

<sup>6</sup> Belzile, Cathy sous la direction de Commission des normes du travail (CNT), *Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail*, Mémoire, (2013), p 20.

- **La Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) :**

Pour débiter, mentionnons que les **travailleurs/eusses d'agences de placement** sont généralement **peu informés de leurs droits**.<sup>7</sup> Ensuite, les **droits reconnus par la LSST** doivent **assurer au travailleur et à la travailleuse des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique**.<sup>8</sup> Les mesures prévues telles que le **droit de refus**, le **droit au retrait préventif** en cas d'exposition à un contaminant ainsi que le **droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite**, s'appliquent évidemment mais bien entendu, la **reconnaissance du réel employeur** est ce qui **vient compromettre leur application**. L'élimination à la source des dangers fait en outre partie des premières obligations des employeurs. À cet effet, les mesures de prévention devant être établies, sont mises en compétition avec les besoins de flexibilité des organisations ayant recours aux travailleurs/eusses d'agences de placement. Il est question en fait d'un **compromis au niveau de la qualité de la formation et de la supervision des salariés**.<sup>9</sup>

- **La loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (LATMP) :**

La littérature reconnaît une **plus grande survenue de lésions professionnelles** chez les travailleurs/eusses d'agences de placement. Au nom de **pressions économiques** en lien avec la précarité du travailleur ou de la travailleuse d'agence de placement, celui-ci ou celle-ci, passe à des **concessions** en ce qui concerne **sa sécurité et accepte la prise de risques**.<sup>10</sup> Rappelons les compromis au niveau de la qualité de la formation et de la supervision des salariés. Pour préciser, au Québec, la CNESST reconnaît en moyenne 1 378 lésions professionnelles chez les travailleurs/eusses d'agences de placement annuellement.<sup>11</sup> On constate une plus grande proportion de lésions chez les travailleurs/eusses d'agences de placement qui entraînent la perte d'heures de travail donnant lieu à une indemnisation en comparaison avec les travailleurs/eusses des autres secteurs.<sup>12</sup>

En ce qui concerne l'application de la LES par l'agence de placement, la relation tripartite pose effectivement la difficulté de détermination de l'employeur. Néanmoins, nous sommes d'avis que l'agence de placement a une responsabilité importante quant à l'élimination de la **discrimination systémique axée sur le sexe à l'égard des femmes**, puisqu'elle est celle qui rémunère en fonction de descriptions ou d'évaluations d'emplois devant avoir au préalable, été établis dans l'entreprise. Ainsi, même si le travailleur ou la travailleuse d'agence de placement est affecté(e) dans l'entreprise cliente, il appert que celui-ci ou celle-ci devrait en théorie, être **rémunéré(e) en fonction d'une structure de rémunération déjà existante et non dépendante, des réalités organisationnelles de chaque entreprise cliente**. D'un autre

---

<sup>7</sup> Directeur de la santé publique, *supra note 3*, p 36.

<sup>8</sup> Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST), L.R.Q. C. 1979, c. S-2.1, art 9.

<sup>9</sup> Anne-Marie Laflamme et Katherine Lippel, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », dans *Développements récents en droit de la santé et sécurité du travail*, (2000) 130, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p 274.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Directeur de la santé publique, *supra note 3*, p 44.

<sup>12</sup> *Ibid.*

côté, les **pratiques abusives des agences de placement** au niveau des **affectations multiples**, limitent considérablement la possibilité d'établir des preuves quant aux qualifications des travailleurs/eusses. En conséquence, il devient, non difficile de former des catégories d'emplois et de déterminer leur prédominance sexuelle mais en fait, d'attribuer une fonction précise à chaque travailleur et travailleuse. Donc, prouver que les travailleurs/eusses d'agences de placement occupant un emploi dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine, touchent un revenu inférieur aux travailleurs/eusses d'agences de placement occupant des emplois équivalents dans une catégorie d'emploi à prédominance masculine, est ardu.<sup>13</sup>

Les relations de travail tripartites créent plusieurs situations qui n'ont pas été prévues par les lois existantes encadrant les relations de travail. Les agences de placement et leurs entreprises clientes profitent de ce vide juridique afin d'échapper à leurs responsabilités. Par exemple, plusieurs agences, même celles qui sont tout à fait légales, acceptent des contrats de la part d'entreprises dans lesquelles les standards de santé et sécurité ne sont pas respectés. Elles continuent de faire affaire avec ces entreprises et d'envoyer des travailleurs-eusses dans des environnements dangereux car la relation de travail tripartite les protège de toutes conséquences. D'autre part, les entreprises clientes aussi se servent de la relation de travail tripartite afin de se déresponsabiliser. Un des meilleurs exemples est le remboursement des bottes de travail prévu par la LSST. Plusieurs entreprises clientes exigent le port de chaussures de sécurité par les travailleurs-eusses mais refusent de rembourser le coût de celles-ci sous prétexte que l'employeur serait l'agence de placement.

Par conséquent, afin d'enrayer le contournement des différentes normes et lois protégeant les travailleurs-eusses rendu possible par les relations de travail tripartites, l'ATTAP demande que la coresponsabilité de l'agence et de l'entreprise cliente soit étendue au paiement des amendes relatives à toutes les infractions pénales des lois susmentionnées. C'est-à-dire que chaque amende donnée à l'agence doit occasionner l'imposition d'une pénalité à l'entreprise cliente et vice-versa. C'est la seule façon de pouvoir s'assurer que les agences de placement s'assurent de la qualité des emplois qu'elles offrent et que les entreprises clientes aient intérêt à avoir recours à des agences qui respectent les normes en vigueur.

### **3.5 POUR SORTIR DE LA PAUVRETÉ : SALAIRE MINIMUM À 15 DOLLARS L'HEURE**

- En ce qui concerne la question du salaire, le présent Projet de loi propose une insertion de l'article 41.2., interdisant le décalage salarial pour les travailleurs effectuant les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi. Selon le principe d'égalité, cette proposition est tout à fait juste. Toutefois, étant donné la réalité qu'il existe de nombreux établissements recourant aux travailleurs embauchés par les agences de placement de personnel pour la majorité des postes, il est apparu que cet article ne suffirait pas pour assurer un salaire raisonnable pour les travailleurs embauchés par les agences de placement de personnel, qui ne peuvent pas

---

<sup>13</sup> François Bordeleau et Louis-Rivet Préfontaine, *supra note 4*, p 26.

de plus attendre réellement l'augmentation du salaire par le biais de la convention collective. En vue d'assurer un salaire raisonnable pour les travailleurs sans égard à leur statut d'emploi, il est incontournable de modifier l'article 40 de la Loi sur les normes du travail portant sur le salaire minimum.

Article actuel : « 40. Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié. »

Insertion : « 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, nous proposons deux indicateurs 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)
- 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, utilisée 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.
- 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.

## ANNEXES

### MANQUE DE RÉGLEMENTATION, D'INFORMATION ET DE CONTRÔLE SUR LES AGENCES DE PLACEMENT AU QUÉBEC

- Dans des provinces autres que le Québec, les agences de placement sont soumises à un minimum de réglementation. C'est par exemple le cas en Saskatchewan, en Alberta, en Colombie-Britannique et au Manitoba où il est interdit de facturer des frais aux travailleurs pour la recherche d'emploi effectuée par l'agence.
- En Alberta, en Colombie-Britannique et au Manitoba, les agences de placement temporaire doivent détenir un permis d'exploitation.
- Au Manitoba, le directeur des normes du travail peut enquêter sur les antécédents financiers et la compétence d'un demandeur d'un permis d'agence de placement.
- Depuis 2009, en Ontario, un nouveau chapitre sur le cadre relatif aux travailleurs en agence de placement a été inclus dans la Loi sur les normes du travail. Il établit que les informations juridiques de base portant sur l'agence de placement et sur le client ainsi que les caractéristiques du travail et de la paie doivent être fournies au travailleur.
- De plus, les agences ont l'obligation de fournir des informations sur les droits légaux des travailleurs. Il y a aussi des restrictions à l'embauche de travailleurs. Il existe des articles relatifs aux droits des travailleurs en agence de placement d'avoir les mêmes avantages, protections et conditions de travail que les travailleurs permanents (Bernier, 2011, 2014b).
- Cependant, en ce qui a trait au Québec, le dernier projet de loi régissant cette industrie a été adopté en 1910 et abrogé en 1982. Depuis, il n'existe pas de réglementation claire des agences de placement et les cadres conceptuels et juridiques ne définissent pas clairement leurs responsabilités en matière des droits du travail (Bartkiw, 2009, Bernier, 2014b).
- Certains problèmes concernant l'absence de réglementation sont les suivants : les difficultés quant à la vérification de l'identité du véritable employeur embauché par l'agence de placement; la disparité dans le traitement des employés des agences de placement par rapport aux employés permanents; les limitations à la liberté d'emploi et la marchandisation du travail (Bernier, 2011). Cependant, cet ensemble particulier de problématiques ne prend pas en considération les intersections entre ces conditions de travail, le statut potentiellement précaire des travailleurs, le genre, le racisme systémique et la façon dont la diversité des situations d'exploitation qu'éprouvent les travailleurs migrants diffère grandement de celles des citoyens canadiens.
- Le manque de clarté de cette relation de travail triangulaire crée même un espace pour que certaines agences de placement puissent étendre leurs activités à des domaines comme l'immigration, en se présentant comme des consultants en immigration pour les travailleurs précaires.

## LA SITUATION DES SANS-PAPIER

La réalité des sans-papiers montre une situation d'une hypocrisie sociale exacerbée, malgré que l'économie de Québec utilise de la main d'œuvre pas chère de ces travailleurs vulnérables et déprotégés. Bref, ils sont condamnés, criminalisés et punies pour le simple fait de travailler pour survivre.

Le gouvernement provincial doit considérer l'importante contribution économique et sociale de ces travailleurs/eusses à l'économie de la province et devrait assurer leur protection. Il est faux de dire que les travailleurs ne font pas de contributions fiscales. Déjà, avec ce qu'ils consomment, ils payent plusieurs taxes. Même que plusieurs d'entre eux apportent annuellement au trésor québécois par le biais de leur déclaration des revenus malgré le risque associé à leur situation migratoire. Beaucoup d'entre eux sont en train d'attendre des réponses à ses demandes de régularisation pour des motifs d'ordre humanitaire ou par le parrainage. Aussi, un autre mythe c'est qu'ils ne désirent pas payer d'impôts. C'est seulement leur situation administrative qui les empêche de contribuer parce qu'ils ont peur d'être identifiés, détenus et déportés (Table 1 : Nombre des communications entre les corps policiers et l'ASFC dans les principales villes canadiennes en 2017).

**Nombre de communications entre les corps policiers et l'ASFC en 2017**

Corps policiers	
Montréal	3608
Toronto	3542
Gendarmerie royale du Canada	2242
Peel (banlieue de Toronto)	924
York (banlieue de Toronto)	517
Edmonton	507
Vancouver	460
Sûreté du Québec	345
Police provinciale de l'Ontario	323
Calgary	284
Québec	244
Ottawa	87
Autres corps policiers	2592

Source: Huffington Post. Note de presse d'Olivier Rabichaud  
([https://quebec.huffingtonpost.ca/2018/03/28/montreal-augmente-sa-collaboration-avec-les-services-frontaliers-malgre-le-statut-de-ville-sanctuaire\\_a\\_23398088/](https://quebec.huffingtonpost.ca/2018/03/28/montreal-augmente-sa-collaboration-avec-les-services-frontaliers-malgre-le-statut-de-ville-sanctuaire_a_23398088/))

Comme nous l'avons vu avant, les sans-papier sont sujets à des dénonciations à l'ASFC. En conséquence, ils sont des personnes qui ont le désir de travailler en sécurité et qui sont déjà intégrées avec la société québécoise par voie de leur propre travail et leur contribution économique.

Malheureusement, ces qualités ne sont pas reconnues ni le fait qu'ils ont des raisons importantes pour rester au Québec. Beaucoup ont échappé à la violence, aux menaces du crime organisé, à la violence, à la corruption d'État et aux terribles politiques économiques de leurs pays dans lesquelles le Canada joue également un rôle fondamental, comme dans le cas des sociétés minières canadiennes et les investissements des fonds de retraite des Québécois dans l'industrie minière canadienne. La Caisse de dépôt et placement du Québec, le Fonds de pension du Canada, le fonds de pension des employés du secteur public et plusieurs régimes d'épargne privés se félicitent d'avoir adopté des politiques d'investissements responsables qui ne sont pas questionnées sur leurs impacts sur le déplacement forcé de milliards des personnes<sup>14</sup>. Plusieurs de ces personnes déplacées par après arrivent au Canada à la recherche de meilleures conditions de vie. Sur cette base, leurs demandes humanitaires ou de refuge ont été rejetées parce qu'ils sont classés comme de faux réfugiés, parce que le déplacement forcé n'est pas reconnu ni le droit de rester ni de travailler pour soutenir leurs besoins et ceux de leurs familles.

D'autre part, le Québec a besoin de main d'œuvre qualifiée et peu qualifiée. Ces dernières années cette situation a été mentionnée dans plusieurs articles de presse<sup>15</sup>. L'utilisation de travailleurs étrangers temporaires et l'immigration régulière sont considérées comme la réponse à ce problème. Mais pourquoi, s'il y a déjà plusieurs milliers de personnes sans-papier qui sont déjà intégrés et qui connaissent le marché du travail québécois, ne sont-ils pas considérés pour avoir une autorisation pour travailler en étant protégés par la loi? Une grande partie de la main d'œuvre peu qualifiée et qualifiée dont le Québec a besoin se trouve déjà dans la province. C'est aussi une main d'œuvre qui a déjà une expérience du travail. Seulement, il est nécessaire de lui donner des protections comme n'importe quels autres travailleurs pour développer et améliorer leur productivité.

Nous vous demandons de protéger ces travailleurs.eusses vulnérables contre tous les abus des droits du travail, incluant ceux garantis par le Code du travail du Québec sur le droit à la syndicalisation des salariés. Le gouvernement du Québec a une responsabilité envers ces travailleurs et doit prendre des mesures concrètes pour les protéger comme n'importe quels autres travailleurs.

Dans ce cadre, l'ATTAP a réussi, en 2016, à faire en sorte que la section CSST de la CNESST reconnaisse sa légitimité pour représenter des travailleurs sans papier quand ils ont des accidents au travail. Mais cela n'est pas suffisant pour améliorer leur protection. Donc, l'ATTAP considère

---

<sup>14</sup> [https://quebec.huffingtonpost.ca/laurence-guenette/regime-retraite-minieres-droits-humains-tahoe-escobal-guatemala\\_b\\_7258822.html](https://quebec.huffingtonpost.ca/laurence-guenette/regime-retraite-minieres-droits-humains-tahoe-escobal-guatemala_b_7258822.html)

Working Group on Mining and Human Rights in Latin America. *The impact of Canadian Mining in Latin America and Canada's Responsibility Executive Summary of the Report submitted to the Inter-American Commission on Human Rights*. 2014. ([http://dplf.org/sites/default/files/report\\_canadian\\_mining\\_executive\\_summary.pdf](http://dplf.org/sites/default/files/report_canadian_mining_executive_summary.pdf))

<sup>15</sup> <http://montrealgazette.com/business/labour-shortage-among-top-priorities-for-quebec-employers-group>

qu'il est nécessaire d'élargir l'accès des travailleurs sans-papier à la protection des normes du travail, d'équité salariale et en matière de santé et sécurité. En ce moment, il n'existe pas de mesures qui permettent aux travailleurs sans papier d'avoir un accès sécuritaire à ces protections légales. Donc, malgré certaines dispositions dans le projet de loi 176 qui ouvrent la possibilité des protections pour les travailleurs d'agence, il n'y a pas de garanties ni de mécanismes qui permettent que ces normes soient respectées dans le cas des travailleurs sans-papier, et il n'y a pas de mesures concrètes pour assurer que leurs conditions migratoires ne soient pas dissuasives pour déposer des plaintes à la CNESST. Ces travailleurs doivent renoncer à exercer leurs droits vu le risque qu'implique déposer une plainte, faire le suivi de la plainte, faire le processus de conciliation, prouver la violation des droits, être possiblement la victime d'un chantage par l'agence ou l'employeur.

Nous sommes indignés parce que la loi ne touche pas la problématique des travailleurs sans papiers et qu'il n'y a pas de mesures concrètes pour assurer leur protection et leur accès aux protections de la loi pour les travailleurs. Nous voulons que les mesures prises pour protéger les travailleurs intérimaires soient étendues aux travailleurs sans-papiers (une personne sans permis de travail) et assurer qu'il n'y aura pas répression contre les travailleurs sans-papiers. Tous les changements doivent être applicables aux sans-papiers.

La réponse habituelle du gouvernement québécois est de détourner la problématique des travailleurs sans-papier vers le gouvernement fédéral, mais il existe déjà des exemples de mesures concrètes qui peuvent être prises au niveau provincial comme c'est le cas en Ontario avec la loi 85. Depuis 2008, l'Ontario émet, sur demande, des cartes d'identité avec photo, semblables à des permis de conduire, avec la seule condition de résider en Ontario et d'avoir un document valide qui prouve son identité (les passeports étrangers sont acceptés). Le fait de détenir ou non un permis de travail n'est pas pris en considération lors de l'émission de la carte. Plusieurs personnes sans-statut ont réussi à avoir cette carte et elle leur permet d'avoir accès à certains services. Même si cela n'est pas la meilleure situation, c'est un avancement pour avoir accès à certaines protections institutionnelles contre la surexploitation et ses effets sociaux. Même que certains travailleurs sans-papiers ont réussi à se syndiquer grâce à la possession de cette carte. Aussi, ils sont capables d'ouvrir un compte bancaire et d'être payés lorsqu'ils gagnent leur cause suite à une plainte devant la commission des normes du travail de l'Ontario.

De la même manière, nous demandons au gouvernement de clarifier et de donner la possibilité concrète que des personnes sans statut puissent être représentées par des organismes communautaires devant la CNESST sans risque que leur condition administrative devienne une raison pour des représailles de la part des employeurs, des agences d'emploi et des entreprises clientes.