

Cahier de recherche du GIREPS n° 7

***Travailleuses et travailleurs pauvres,
discrimination systémique et recours aux
agences de placement par le secteur
public et parapublic québécois : une
revue de la littérature***

François Bordeleau et

Louis Rivet-Préfontaine

Sous la direction de Carole Yerochewski

Septembre 2015



GIREPS

Groupe interuniversitaire et
interdisciplinaire de recherche sur
l'emploi, la pauvreté et la protection
sociale

ISBN: 978-2-924284-09-4

Nous joindre

Département de sociologie

Bureau C-5108

Université de Montréal

Pavillon Lionel-Groulx

C. P. 6128, succursale Centre-ville

Montréal, QC, Canada

H3C 3J7

Table des matières

Introduction.....	4
1. Les agences de travail temporaire comme maillon d'une discrimination systémique.....	7
1.1 La canalisation d'une population féminine et racialisée dans les agences.....	7
1.2 La non-reconnaissance des qualifications et les difficultés d'accès à la formation continue.....	12
1.3 Les stratégies familiales et la double déqualification des femmes immigrées.....	13
1.4 Les pratiques de recrutement.....	15
1.4.1 Les diverses formes de discrimination indirectes et directes pratiquées par les divers employeurs.....	15
1.4.2 Le rôle des stratégies de recrutement des agences et d'Emploi-Québec dans la canalisation de la main-d'œuvre féminine et racialisée.....	18
Conclusion.....	20
2. La banalisation de la discrimination par le recours aux agences.....	22
2.1 Statuts d'emploi et disparités de traitement	22
2.2 Relations tripartites et non-encadrement des agences de travail temporaire.....	24
2.3 Les pratiques abusives dans le recours aux agences.	25
2.4 La discrimination systémique renforcée par les pratiques abusives des agences	27
Conclusion.....	27
3. Le rôle de l'État dans la canalisation des femmes et populations racialisées vers les emplois déqualifiés	29
3.1 L'État en tant que prescripteur de politiques publiques	30
3.1.1 Les « absences » de la Loi sur les normes du travail	30
3.1.2 Les programmes de travailleurs étrangers temporaires et le PAFR	31
3.2 L'État comme employeur direct ou déterminant les conditions de travail des salariés d'employeurs intermédiaires.....	32

3.2.1 Les politiques sanitaires québécoises : virage ambulatoire, réduction des dépenses publiques et décentralisation de la gestion des soins et services sociaux	32
3.2.2 Une diversification des pratiques d'embauche qui rime avec déqualification des emplois	33
3.2.3 Les spécificités du recours aux agences par le secteur public	36
Conclusion.....	37
4. La discrimination systémique, un non-problème ?	39
4.1 Le Code civil du Québec	40
4.2 La compréhension de la discrimination systémique par les syndicats. Les conventions collectives et les recours possibles.....	41
4.3 La Charte et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse CDPDJ.....	43
Bibliographie.....	45
Annexe 1 – Offres d'emplois	50

Travailleuses et travailleurs pauvres, discrimination systémique et recours aux agences de placement par le secteur public et parapublic québécois : une revue de la littérature

Introduction

Le recours aux agences de placement est l'un des facteurs concourant à la montée du phénomène des travailleuses et travailleurs pauvres ou vulnérables (Bernier, 2007, 2013 ; Commission du droit de l'Ontario, 2012 ; Coiquaud, 2013). Alors que dans leur conception et dans leur légitimation, les emplois issus des agences de placement étaient censés être utilisés de manière temporaire pour pourvoir des postes momentanément vacants ou pour s'adapter à des périodes de fort achalandage, ils ont plutôt pris la forme d'emplois permanents à temps complet munis de rémunérations et de conditions de travail bien inférieures à la moyenne. Selon le rapport d'octobre 2013 de la Commission des Normes du Travail (CNT) (C.d.n.d.t. ; 2013), le dernier placement obtenu par les salariés d'agence, secteurs privé et public confondus, a duré 1,7 an en moyenne, offrait un horaire régulier et pouvait être qualifié de travail à temps complet avec une moyenne de 34,2 heures par semaine. Dans de telles circonstances, il n'apparaît pas exagéré de considérer que les besoins pour lesquels les organisations clientes font appel à la main-d'œuvre temporaire ne sont pas de nature temporaire ou ponctuelle, mais sont plutôt de nature permanente, ou du moins à long terme. Or, les salariés d'agence subissent d'importantes disparités de traitement par rapport aux salariés permanents et voient leurs droits de la santé et sécurité au travail violés (Au bas de l'échelle, 2011 ; Choudry et Henaway, 2012).

À partir d'un cas de mobilisation de travailleuses et travailleurs employés par des agences de placement et qui ont dénoncé la discrimination qu'ils subissaient, nous avons constaté que le

secteur public recourt à ces agences dans des conditions similaires à celles du secteur privé. Notre objectif de départ est donc de comprendre, d'une part, dans quelle mesure ce recours est une réponse à la réduction des dépenses publiques, notamment dans le domaine de la santé et des services sociaux, et, d'autre part, dans quelle mesure le secteur public a connaissance du fait que cette réduction des coûts repose sur l'utilisation d'une main-d'œuvre féminine et racialisée dont les qualifications ne sont pas reconnues ou naturalisées.

Les travaux existants sur le sujet permettent d'établir que le recours aux agences de placement est un rouage des situations de discrimination systémique pour les populations vulnérables par leur « localisation sociale » (Commission du droit de l'Ontario, 2012), en ce qu'il rend invisible ou banalise la réduction des coûts de main-d'œuvre obtenue de cette façon. En outre, même si ces travaux se concentrent habituellement sur le secteur privé, une partie d'entre eux montre que le secteur public joue un rôle déterminant dans les conditions d'emploi de la main-d'œuvre travaillant comme préposés aux bénéficiaires, agents d'entretien, etc., et recrutés via des agences de placement. Les organismes publics et parapublics qui recourent à des agences de placement ne peuvent ignorer la surreprésentation des femmes et des populations racialisées parmi les salariés d'agences travaillant dans les domaines des soins et des services sociaux (Cognet et Fortin, 2003). Dès lors, c'est le silence assourdissant qui entoure le recours aux agences de main-d'œuvre par le secteur public et la discrimination systémique vécue par les personnes — femmes et membres de groupes racialisés, en particulier noirs — qui est à questionner.

C'est pourquoi cette revue de littérature est organisée de la façon suivante : seront d'abord présentés les travaux qui montrent que les agences de location de main-d'œuvre sont devenues un maillon essentiel de la discrimination systémique et de sa banalisation. Pour ce faire, nous distinguons deux parties : la première traite de la façon dont le recours aux agences s'insère dans un ensemble de pratiques d'acteurs qui contribuent mutuellement, de par leur fonctionnement, à engendrer ce phénomène de discrimination systémique. Dans la seconde, le non-encadrement des agences de placement est mis en relation avec l'invisibilisation du caractère systémique de la discrimination subie par les femmes et les membres de groupes racialisés.

Dans la troisième partie de la revue de littérature sont synthétisés un ensemble de travaux portant sur le secteur public et parapublic, qui permettent de restituer la double responsabilité de l'État en tant que législateur et employeur, dans le contexte des restructurations des services et de

réduction des couts intervenues en particulier depuis la désinstitutionnalisation ou virage ambulatoire.

Enfin, une quatrième partie sert à mettre en évidence des facteurs contribuant à masquer le problème de la discrimination systémique au Québec. Nous concluons par les pistes de recherche ainsi ouvertes.

1. Les agences de travail temporaire comme maillon d'une discrimination systémique

Dans cette revue de littérature, nous reprenons la définition de la discrimination systémique de Chicha-Pontbriand (1989, 85), soit : « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte [québécoise des droits et libertés]. ». Autrement dit, toute situation généralisée ayant des effets préjudiciables sur des groupes spécifiques (femmes, jeunes, minorités ethniques, etc.) peut être considérée comme discriminatoire, et ce, en dehors de toute intention.

Nous présentons ci-dessous les résultats disponibles dans la littérature et qui mettent en lumière l'existence d'une discrimination systémique, dont les agences de placement constituent un maillon important, envers les immigrants, les femmes et les personnes issues de minorités visibles. Ceux-ci se retrouvent concentrés dans certains secteurs d'activité et surreprésentés dans les agences, tout en subissant une déqualification. C'est ce que nous appelons la canalisation résultant des pratiques d'un ensemble d'acteurs : non-reconnaissance des diplômes par les ordres professionnels, recrutement en fonction de critères écartant les populations immigrantes ou racialisées par les employeurs, stratégies familiales des personnes immigrantes, etc.

1.1 La canalisation d'une population féminine et racialisée dans les agences

Quelques constats généraux sur la situation des femmes, des personnes immigrantes et des groupes de population racialisés sur le marché du travail permettent de dresser le portrait d'un phénomène de déqualification spécifique à ces populations vulnérables, et qui se retrouve amplifié avec les agences de placement.

Le phénomène de ségrégation professionnelle touche toujours massivement les femmes et leur revenu moyen ne représente que 73,8 % de celui des hommes (Chicha et Charest, 2013). Les femmes se retrouvent concentrées dans quelques activités professionnelles : en 2005, sur 147 professions, 41,3 % des femmes se trouvaient dans les dix principales professions féminines, dont les soins de santé et de services à domicile, comparativement à 29,4 % des hommes pour les dix principales professions masculines (Rose et Beeman, 2011). Ceci limite donc l'exercice de l'équité salariale (Déom et Beaumont, 2008 ; Beeman, 2011 ; Chicha et Charest, 2013).

La déqualification des immigrants s'aggrave : leur niveau de scolarité est en moyenne plus élevé que celui des natifs (51 % détenaient un diplôme universitaire en 2006 contre 19 % des Canadiens de naissance) et, selon l'Enquête des ménages de 2011 de Statistique Canada, les immigrants représentaient la moitié des titulaires d'un grade universitaire STGM¹ — autant pour les nouveaux arrivants que pour les immigrants de longue date. Cependant, la proportion d'entre eux arrivant à trouver un emploi correspondant à leur qualification est en diminution, y compris après dix ans de présence (Galarneau et Morissette, 2008, p.9-11). Au Québec, en 2012, 43 % des personnes immigrées et en emploi étaient considérées surqualifiées², contre 29,7 % pour l'ensemble de la population (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2013). Ils gagnent en moyenne 73,3 % du salaire du reste des travailleurs.

Les femmes immigrées présentes depuis cinq ans ou moins ne gagnaient en moyenne que 54 % du revenu des hommes nés au Canada (Chicha et Charest, 2013, 16-18). Si certaines femmes immigrées réussissent après quelques années à obtenir un emploi à un niveau correspondant à leur qualification, d'autres se trouvent contraintes d'entamer une trajectoire descendante de déqualification et de précarisation, y compris lorsqu'elles ont suivi une réorientation, quand celle-ci offre des chances d'ascension professionnelle limitées (Chicha, 2009). Les femmes immigrées ont plus de risque de se retrouver déqualifiées que leurs homologues masculins

¹ STGM regroupe les disciplines en sciences et technologies, génies et technologies du génie, mathématiques et sciences informatiques, voir <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011001-fra.cfm>, consulté le 10 mai 2015.

² La surqualification est généralement définie comme le fait d'occuper un emploi exigeant un niveau de compétences en deçà du niveau de scolarité atteint par un individu.

(respectivement 45,6 % et 40,5 % de taux de déqualification chez les femmes et les hommes immigrés versus 32 % et 25,7 % pour l'ensemble des femmes et hommes possédant un emploi, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2013).

Les membres des minorités visibles demeurent concentrés dans des emplois au bas de l'échelle, et ce, malgré un niveau d'éducation en moyenne plus élevé que celui du reste de la population (Yerochewski, 2014). Ils se retrouvent ainsi concentrés dans certains métiers comme vendeurs, caissiers, serveurs, préposés à l'entretien, aides-infirmières ou aides-soignants, cuisiniers, opérateurs de machines à coudre industrielles et directeurs de commerces de détail (Chicha et Charest, 2013, 18-19).

Le fait de cumuler les statuts de personne immigrée et d'appartenance à une minorité ethnique a aussi de graves conséquences sur les taux de chômage : ce sont 12,5 % des hommes et 14,1 % des femmes dans cette situation qui ne trouvent pas d'emploi. Le taux dans le reste de la population est de 6,9 % et de 5,7 % respectivement (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles 2013, 86).

Ainsi, c'est l'entrecroisement chez une même personne de plusieurs motifs de discrimination qui crée les plus importants problèmes de déqualification ou, autrement dit, de surqualification pour le poste occupé. Pour Ledent et Bélanger (2014), l'appartenance à une minorité visible serait plus déterminante que le statut d'immigration quant au risque de surqualification, et ce plus particulièrement pour les populations latino-américaines, philippines et noires.

Ce sont ces populations, et les femmes pour certaines catégories d'emploi, que l'on trouve particulièrement surreprésentées dans les agences de placement³. Selon le rapport de la Commission des Normes du Travail (CNT) publié à l'automne 2013, 60 % des salariés d'agences sont des hommes âgés de 40 ans en moyenne et détenant un diplôme d'études

³ Bien que cela ne soit pas une donnée qui ressort du rapport de la CNT, un rapport présenté par la Confédération internationale des agences privées de placement (CIETT) cité par Bernier (2012) fait aussi état d'une surreprésentation des jeunes travailleurs dans les agences de placement. Le travail en agence semble alors constituer « pour les jeunes un premier emploi et l'occasion d'une première expérience dans l'espoir d'accéder à un emploi permanent » (Bernier, 2012, 84).

secondaires. Mais 34 % de l'ensemble des salariés d'agences sont nés à l'extérieur du Canada et sont en moyenne plus diplômés que leurs homologues natifs. La majorité d'entre eux (57 %) vit au Canada depuis moins de dix ans et près de 40 % détiennent un diplôme universitaire, contre seulement 13 % pour les Canadiens natifs (C.d.n.d.t 2013). Enfin, près d'un quart d'entre eux (soit 8,16 % des salariés d'agence) sont originaires d'Haïti.

D'autres travaux ont aussi signalé la surreprésentation des Noirs et des Haïtiens dans les agences de placement (Choudry et Henaway, 2012). Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur ont déposé en 2014 un rapport visant à faire état des conditions de travail et des pratiques des agences de placement au Québec. En se référant à divers travaux, dont ceux de Fuller et Vosko (2008), ce rapport démontre que « même en contrôlant plusieurs facteurs qui risquent d'influencer la "valeur" d'un travailleur sur le marché du travail, certaines catégories de personnes demeurent plus susceptibles de travailler pour une agence de placement » (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, 19). Selon leurs données, les personnes appartenant à une minorité visible ont en général beaucoup plus de chances d'être employées par des agences, et encore plus s'ils sont des immigrants récents. Le tableau ci-dessous permet de bien comprendre les enjeux.

Tableau 1 Probabilité de travailler pour une agence selon le genre, le statut d'immigration et l'appartenance à une minorité visible

Genre	Statut d'immigration	Minorité visible	Probabilité de travailler pour une agence
Hommes	Pas immigrant récent	Non	0,5 %
		Oui	2,1 %
	Immigrant récent	Non	0,0 %
		Oui	2,6 %
Femmes	Pas immigrant récent	Non	0,7 %
		Oui	0,7 %
	Immigrant récent	Non	0,7 %
		Oui	3,0 %

Source : Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, 19

Deux constats importants nous semblent ressortir de ce tableau. Premièrement, les minorités visibles ont globalement plus de chances de travailler pour des agences de placement. Néanmoins, dans le cas des femmes, cette surreprésentation des minorités visibles ne ressort que dans le cas des immigrantes récentes. Deuxièmement, il ressort que la combinaison de l'appartenance à une minorité visible et du statut d'immigrant récent multiplie de 4 à 5 fois la probabilité de travailler en agence de placement, particulièrement pour les femmes⁴.

⁴ Leur faible proportion quand elles ne sont pas membres d'une minorité visible peut résulter d'un retrait du marché du travail, phénomène très marqué chez les femmes peu qualifiées (natives et immigrantes) et plus élevé que parmi les hommes non qualifiés (natifs et immigrants); voir ISQ (2013) et Yerochewski (2014).

Plusieurs facteurs contribuent à cette canalisation vers les agences de placement d'une main-d'œuvre féminine et racialisée qui est pourtant plus qualifiée que ses homologues canadiens. En effet, comme nous le verrons dans les sections suivantes, ces personnes subissent souvent des situations de non-reconnaissance des qualifications, entraînant de fortes précarités dans leur statut d'emploi et leur revenu. Interviennent ici différents acteurs, dont les ordres professionnels, ainsi que les stratégies familiales qui affaiblissent le pouvoir de négociation des femmes. Ressortent aussi les pratiques des entreprises en matière de recrutement ainsi que la méconnaissance du marché du travail par les travailleurs immigrants dont profitent les agences de placement, qui peuvent en outre mettre leurs annonces sur Emploi-Québec.

1.2 La non-reconnaissance des qualifications et les difficultés d'accès à la formation continue

Selon Chicha (2009), qui a examiné les trajectoires professionnelles des immigrants récents au Québec, il existe plusieurs facteurs à la surqualification des femmes et des personnes racisées. D'abord, leurs qualifications sont de moins en moins reconnues comme telles, notamment par le Ministère québécois de l'Immigration et des Communautés culturelles, ainsi que par les différents ordres professionnels. Ensuite, lors de leur cheminement dans les démarches de reconnaissance d'équivalence des diplômes, d'autres facteurs peuvent aussi constituer d'importants obstacles, notamment l'effet dissuasif et décourageant résultant de la complexité, de l'opacité et de l'incohérence des processus de reconnaissance de diplômes, sans compter le manque de soutien logistique et financier offert.

Tout ceci affecte leur décision de continuer leurs démarches. Chicha (2009) indique, en se basant sur ses rencontres avec des travailleuses, que la plupart des immigrées renoncent à entreprendre des démarches auprès des ordres professionnels, en considérant « la complexité du parcours à suivre et, surtout, le faible taux de succès anticipé. Elles y renoncent à l'avance sachant qu'au meilleur des cas, elles obtiendront une équivalence partielle et qu'elles devront, par la suite, suivre plusieurs cours, passer des examens et déboursier des montants importants » (Chicha, 2009, 85).

L'accès à la formation continue, qui pourrait permettre l'obtention d'un diplôme québécois reconnu, pose aussi problème. Les immigrants récents seraient deux fois plus nombreux que les

natifs, pour les hommes comme pour les femmes, à considérer la formation continue trop coûteuse. Les ménages immigrés se trouvent souvent dans des situations précaires et ne peuvent pas toujours s'ajuster aux horaires de formation ; les contraintes de temps et les contraintes financières, entre autres, peuvent constituer des éléments dissuasifs pour suivre de tels cours en vue d'une requalification (Grant et Nadin, 2007, cités par Chicha, 2009).

Dans le cas où une personne immigrée ne parvient pas à obtenir un emploi à la hauteur de sa qualification, sa réorientation professionnelle n'est pas assurée pour autant. Elle dépend des débouchés possibles dans le domaine choisi au moment de la réorientation ainsi que de la création d'un réseau professionnel durant la phase de formation et de réorientation. Or, la création d'un tel réseau — élément décisif dans la réussite du projet de réorientation — n'est pas chose facile pour les personnes immigrées qui se voient stigmatisées par leurs collègues de classe pendant leur formation et peuvent donc rencontrer des difficultés pour y parvenir. Au final, les personnes immigrées participent beaucoup moins à des programmes de formation continue que leurs homologues natifs (Chicha, 2009).

1.3 Les stratégies familiales et la double déqualification des femmes immigrées

Il est aussi souligné dans la littérature l'impact des stratégies individuelles, des traditions et des obligations familiales des ménages immigrés et qui résultent souvent du caractère genré des rôles familiaux. Par exemple, selon l'étude menée par Chicha (2009) sur les trajectoires professionnelles des immigrants, les ménages immigrés donnent plus souvent la priorité à la carrière du mari à l'arrivée au pays. Cela implique, entre autres, que les femmes retardent leur entrée sur le marché du travail ou choisissent des emplois peu qualifiés et plus flexibles pendant que le mari poursuit des études. À cet élément s'ajoutent le partage souvent inégalitaire des tâches domestiques ainsi que le fait d'avoir des enfants, qui représentent davantage de responsabilités pour la femme et, donc, l'acceptation de conditions plus flexibles et précaires (Chicha, 2009).

Dans ce contexte, l'accès à la formation continue est encore plus difficile pour les femmes puisqu'elles se retrouvent plus souvent dans des emplois aux horaires atypiques et il devient alors très difficile pour elles de s'adapter aux horaires réguliers des programmes de formation

continue. En se basant sur la littérature, Chicha affirme donc que le « croisement de l'origine étrangère (besoin de requalification dû à la non-reconnaissance des diplômes) du genre (ségrégation dans des emplois atypiques) et de l'état civil (responsabilités familiales) » rend particulièrement difficile l'accès à la formation continue et à la réinsertion en emploi pour les femmes immigrées (2009, 40).

Même si les femmes issues de l'immigration arrivent à obtenir de nouveaux diplômes au Québec, ceux-ci ne leur assurent pas toujours un emploi à la hauteur de leurs qualifications originales. Selon Chicha, « la formation en vue d'une réorientation de carrière permet de réduire le degré de déqualification, mais ne réussit pas à l'éliminer » (Chicha, 2009, 41). Là encore, les femmes rencontrent de nombreux obstacles liés à leur statut familial, qui les empêche de développer un réseau professionnel et de réussir leur intégration en emploi.

Si cumuler les statuts d'immigrant et d'appartenance à une minorité visible implique souvent de vivre des situations discriminatoires en emploi, le genre constitue donc lui aussi un facteur supplémentaire, que l'on peut observer notamment à travers le phénomène multidimensionnel de double déqualification des immigrées qualifiées (Chicha, 2009). Il explique le constat mentionné précédemment selon lequel les femmes immigrées ont plus de probabilités de se retrouver déqualifiées que leurs homologues masculins (voir tableau 2).

(Tableau 2) L'importance de la déqualification professionnelle selon le sexe, le statut et l'appartenance à un groupe de population racialisée (d'après Boulet, 2012)

Taux de Déqualification	Hommes natifs	Femmes natives	Femmes racialisées	Femmes racialisées et immigrantes
Tous diplômes	16,2 %	21,6 %	24,2 %	37,4 %
Collégial	51,5 %	51,7 %	54,7 %	65,4 %

1.4 Les pratiques de recrutement

La littérature fait état de plusieurs facteurs influençant le recrutement des femmes, des immigrants et des minorités visibles. Ces facteurs ont une forte importance sur leur surreprésentation dans les emplois en agences de placement. Dans cette section, nous examinerons en première partie les pratiques de recrutement des employeurs, qui contribuent à écarter ces travailleurs des postes convoités, pour ensuite nous pencher sur les pratiques de recrutement des agences et sur le rôle d'Emploi-Québec.

1.4.1 Les diverses formes de discrimination indirectes et directes pratiquées par les divers employeurs.

La concentration des personnes issues de l'immigration dans les emplois au bas de l'échelle résulte aussi des pratiques de gestion des ressources humaines par les entreprises et par les organismes du secteur privé et public, malgré les divers programmes d'accès à l'égalité dont le bilan est présenté ci-après.

D'un côté, bien des employeurs semblent ignorer les diplômes étrangers, et ce, même lorsqu'il y a reconnaissance d'équivalences par le Ministère québécois de l'Immigration. D'un autre côté, les employeurs remarquent lorsqu'un candidat, dans l'espoir de trouver malgré tout un travail et un revenu, se présente à un poste réclamant moins de qualifications que son diplôme n'est censé lui accorder : l'employeur peut alors trouver ce diplôme gênant parce qu'attestant d'une surqualification.

Le fait d'exercer une profession qui n'est pas régie par un ordre professionnel peut aussi constituer un handicap pour les personnes immigrées en alimentant l'incertitude des recruteurs quant à leurs compétences, incertitude elle-même potentiellement nourrie par les préjugés et les stéréotypes présentés ci-après. En outre, l'expérience de travail parfois exigée des candidats par l'employeur, combinée au peu de reconnaissance qu'ils accordent à celle obtenue dans le pays d'origine, diminue grandement les chances des personnes immigrées d'obtenir un emploi à la hauteur de leurs qualifications. Pour les femmes immigrées, cette exigence peut être d'autant plus problématique qu'elles n'ont pu exercer leur métier dans leur pays d'origine, à cause de discriminations.

Intervient ensuite une série de discriminations (Chicha et Charest, 2013), que l'on peut qualifier d'indirectes, dans le processus même de recrutement. Les pratiques de sélection des candidats se caractérisent le plus souvent par leur manque d'adaptation à la diversification actuelle de la main-d'œuvre, par les préjugés et les stéréotypes qu'elles véhiculent, et par leur tendance à privilégier l'homogénéité du personnel de l'organisation.

Les pratiques courantes de gestion des ressources humaines ont été historiquement conçues en fonction d'une main-d'œuvre homogène, typiquement masculine, blanche, et native du Québec. L'organisation du travail est également réglée en fonction des caractéristiques de ce groupe majoritaire, tout comme les critères et les méthodes établis pour le recrutement du personnel. Par exemple, les tests de recrutement sont conçus en fonction du personnel majoritairement présent dans l'entreprise, comme l'explique ce gestionnaire cité dans Chicha et Charest (2013, 84) : « On choisit un nombre X de représentants qui ont eu du succès dans leur poste ; ça donne une espèce d'évaluation de différents traits de caractère ou traits de personnalité, puis ça résume aussi les prédicteurs de succès ». Par conséquent, la main-d'œuvre féminine et/ou immigrée et/ou étant identifiée comme minorité visible est ainsi plus à risque de se retrouver disqualifiée (Chicha et Charest, 2013). Si ces personnes peuvent sembler inadéquates pour occuper certains emplois, ce n'est pas à cause de leur incapacité à effectuer les tâches requises. L'horaire d'un milieu de travail, conçu en fonction des habitudes d'un groupe majoritaire, peut-être contraignant et désavantageux, par exemple pour une femme sur qui retombent certaines responsabilités familiales encore mal partagées au sein des familles, y compris parmi les populations immigrantes, comme mentionné précédemment. Cette situation ne la rend pas moins compétente pour effectuer les tâches requises, et le problème se trouve plutôt du côté d'horaires de travail qui pourraient être modifiés.

Plus directement, les attitudes et les perceptions des employés responsables du recrutement semblent avoir une incidence importante sur les caractéristiques de la main-d'œuvre qui sera engagée. On peut mentionner l'existence des « facteurs de similarité et d'attraction » (Chicha et Charest, 2013, 27), qui orientent les choix des recruteurs en fonction des affinités et de l'origine sociale qu'ils partagent avec certains candidats ou candidates. Il est alors facile de comprendre que dans la mesure où le personnel recruteur appartient à un milieu préalablement homogène, ce facteur contribue ultimement au maintien de cette homogénéité.

Les recruteurs sont aussi susceptibles de nourrir différents stéréotypes et préjugés à l'égard de certains profils de candidats. Les qualités et les compétences individuelles des candidats visées par ces préjugés se trouvent gommées et remplacées par des caractéristiques négatives que possèderaient un groupe de gens auquel on présume qu'ils appartiennent. Ainsi, la non-adaptation de l'entreprise à la diversification de la main-d'œuvre, ou plutôt, telle que perçue et justifiée par l'employeur, la mésadaptation d'un candidat aux besoins de l'entreprise, peut provenir de son appartenance présumée à une catégorie construite d'individus que des préjugés et des stéréotypes rendent indésirable (Chicha et Charest, 2013).

La sélectivité peut être renforcée, et on entre alors dans la discrimination directe, quand, par exemple, les dossiers de candidats ayant un nom à consonance africaine sont le plus souvent placés sous la pile. Ou bien lorsque les employeurs font appel à des agences privées pour obtenir du personnel temporaire ; « certains employeurs nous ont mentionné que ces agences faisaient parfois une discrimination directe en leur demandant ouvertement s'ils étaient prêts à embaucher des femmes [ou des] personnes membres des minorités visibles ou des personnes issues de l'immigration » (Chicha et Charest, 2013, 14).

Selon Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, qui se basent sur les travaux de Fernandez-Mateo et King (2011) au Royaume-Uni, les agences décident « de leur propre chef de présélectionner et interroger les femmes plus souvent pour les projets temporaires les moins rémunérateurs et moins souvent pour les postes temporaires à rémunération élevée » (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, 20).

Au Canada, les agences de travail temporaire ne sont pas les seules à pratiquer de la discrimination directe. Les travaux de Paul Eid au Québec sur la discrimination à l'embauche montrent que « tant pour les postes qualifiés que non qualifiés [...] un peu plus du tiers des refus essuyés par les candidats des minorités racisées pourraient être attribuables à la discrimination. » (Eid, 2012, 43-44).

Ces auteurs convergent pour montrer que les pratiques de recrutement, que ce soit dans les agences ou ailleurs, impliquent une discrimination directe qui a des effets concrets sur les types d'emplois occupés par les travailleurs issus des minorités visibles et de l'immigration. Ces

pratiques sont des facteurs importants de canalisation des populations immigrantes et racisées vers les agences de placement.

Ces pratiques de discriminations directe et indirecte persistent malgré les divers programmes d'accès à l'égalité (PAE) ciblant les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées qui ont été mis en place au Québec depuis 1985 pour lutter contre la discrimination systémique telle que définie par Chicha-Pontbriand (1989). Pour expliquer l'échec des PAE, Chicha et Charest (2013) soulignent le manque de vision unifiée parmi les différents acteurs (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, État, employeurs, syndicats, organisations communautaires) ainsi que l'absence d'un cadre commun pour réguler ces initiatives, qu'ils caractérisent comme « un enchevêtrement de divers types de programmes, peu surveillés et rarement sanctionnés, ayant chacun un encadrement administratif distinct et des critères d'application variables » (Chicha et Charest, 2013, 46). Il existe également des contresens méthodologiques dans l'évaluation des qualifications du bassin disponible de travailleurs immigrés, amenant à la sous-estimation de la déqualification de cette population. Les PAE sont en outre victimes de l'existence de mythes et de préjugés négatifs à leur endroit, ce qui nuit à leur application.

1.4.2 Le rôle des stratégies de recrutement des agences et d'Emploi-Québec dans la canalisation de la main-d'œuvre féminine et racialisée

Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur (2014) ont effectué une recherche auprès de travailleurs et travailleuses d'agence afin de connaître leur expérience en emploi. En se basant sur de nombreuses entrevues, les auteurs ont notamment pu dégager ce que les travailleurs eux-mêmes disent de leur recours aux agences de placement. Il y aurait deux grands types de logique qui amènent les individus à s'inscrire dans des agences de placement. En premier lieu, il existe des individus qui, pour accéder à des emplois et s'insérer sur le marché du travail, entrent volontairement dans les agences, ce qui permet « d'amorcer et [de] consolider la trajectoire professionnelle », en plus de « combler les besoins en matière de revenu d'appoint » (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, 56-57).

En second lieu, un autre type de travailleurs d'agence rencontrés dans le cadre de cette recherche indique avoir longtemps tenté d'obtenir des emplois réguliers, sans succès. Il s'agit principalement des travailleurs immigrants. Les agences de placement leur apparaissent comme

« le seul moyen pour accéder au marché du travail ou à un emploi convoité » (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, 56). L'agence de placement semble en effet être la voie royale pour « amorcer une trajectoire professionnelle » en l'absence de réseau personnel et de reconnaissance établie. Les agences de placement encouragent d'ailleurs ce sentiment en présentant une vision particulière du marché de l'emploi pour inciter les travailleurs à s'engager dans leurs agences. Ils ciblent particulièrement les personnes immigrantes, profitant de leur méconnaissance du marché du travail et de leur manque d'expérience professionnelle au Québec en leur « vendant » les services de l'agence et ses bienfaits. (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, 69).

Les agences tendent aussi à utiliser le bouche-à-oreille de manière active, en invitant leurs employés à recruter de nouvelles personnes. Plusieurs employés rencontrés par les chercheurs (*ibid.*) affirment ainsi avoir trouvé leur emploi en agence par le biais d'une connaissance qui y travaillait déjà. Cela signifie que les réseaux de personnes immigrantes, qui sont moins à même d'avoir accès à des emplois diversifiés, se concentrent dans des secteurs bien spécifiques et dans des emplois dont les conditions de travail sont largement inférieures.

Les agences développent donc des stratégies pour recruter ces travailleurs immigrants. Elles bénéficient en outre si ce n'est de la complaisance du moins de la non-intervention d'Emploi-Québec. La plupart des moteurs de recherche d'emploi incluent les agences de placement sur leur site internet au beau milieu des emplois plus traditionnels, sans distinction. Il en va de même avec Emploi-Québec qui ne donne aucune distinction claire entre les types d'emplois postulés.

Le site Emploi-Québec propose ainsi des annonces présentant un emploi qui semble être un poste permanent⁵, mais l'employeur est en fait une agence de placement n'ayant pas de poste permanent⁶. Les travailleurs ne connaissant pas la différence, ou ne sachant pas comment fonctionne le marché du travail québécois (et c'est le cas pour beaucoup de travailleurs issus de

⁵ Vous trouverez en annexe 1 une photographie d'offres d'emploi. Les annonces d'agence de placement sont relayées par Emploi-Québec. Les liens ne sont plus valides, mais, par exemple, une annonce indique recruter un préposé aux bénéficiaires. Quelquefois, le nom de l'agence est précisé. Mais dans tous les cas, l'annonce réfère à un poste permanent alors qu'il s'agit d'un emploi d'agence.

l'immigration), se retrouvent ainsi régulièrement dans les agences de placement sans connaître les conditions particulières de ce milieu. (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, p.64).

Un troisième type de recours récurrent issu de la recherche de Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, correspond donc aux travailleurs qui se sont retrouvés dans un emploi d'agence sans le savoir. Plus du tiers des répondants à l'enquête menée par Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur ont ainsi affirmé avoir postulé sur un emploi par internet, à travers divers sites de recherche d'emploi (*Kijiji, Jobboom, Jobmire, etc.*) sans savoir qu'il s'agissait d'un emploi en agence (2014, 60).

Conclusion

Pour résumer, on constate que la littérature fait état de plusieurs pratiques qui mènent à une canalisation des femmes et des personnes racisées dans des emplois en agences de placement. Aux problèmes de non-reconnaissance des diplômes des membres des minorités visibles s'ajoutent les difficultés d'accès à la formation continue, qui touchent particulièrement les familles d'immigrants et parmi eux les femmes, du fait des stratégies familiales continuant d'accorder la priorité à la requalification des maris et entraînant les femmes à accepter des emplois déqualifiés et précaires. En outre, même lorsqu'ils ont obtenu des équivalences ou des diplômes québécois, les immigrants et les membres de minorités visibles se heurtent aux pratiques de recrutement des employeurs, dont certaines constituent des discriminations directes à l'égard des populations racisées et noires en particulier, et qui tendent à exclure les femmes et les personnes racisées des divers emplois qualifiés auxquels ils peuvent prétendre, pour les concentrer dans quelques emplois vus comme leur correspondant quasi naturellement (cf. section suivante).

En ayant documenté les pratiques de différents acteurs (ordres professionnels, entreprises, administrations publiques), la littérature met en lumière comment ces différents acteurs contribuent mutuellement à ce que les femmes, les immigrants et les populations racialisées se retrouvent canalisés vers les emplois d'agences. Celles-ci les attrapent dans leurs filets d'autant plus sûrement que leurs stratégies de recrutement bénéficient de la bienveillance de divers moteurs de recherche, dont celui d'Emploi-Québec.

Comme nous allons le voir dans la section suivante, le recours aux agences de placement tend de plus à banaliser cette discrimination systémique concernant les femmes et membres des minorités visibles.

2. La banalisation de la discrimination par le recours aux agences

Même si le problème des agences de placement touche plus particulièrement les femmes et les personnes immigrantes, comme nous l'avons vu dans la section précédente, il est important de souligner que le travail en agence conduit en général à des situations de disparités de traitement. La littérature montre que les emplois en agence sont régulièrement moins bien payés et disposent de conditions largement inférieures au reste de la population (Cognet et Fortin 2003 ; Galarneau, 2005 ; De Tonnancour et Vallée 2009 ; Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014). Par ailleurs, cette situation semble légitimée par le fait qu'il s'agirait d'emplois « moins qualifiés », ou de nature temporaire. Les déqualifications vécues par les femmes et les personnes racisées, qui sont canalisées vers ces agences, sont alors banalisées ou masquées par la situation vécue par la plupart des travailleurs d'agence.

Dans cette partie, nous verrons premièrement comment les disparités de traitement liées au statut d'emploi, qui ne sont pas interdites au Québec, contribuent à la banalisation de la discrimination systémique. Nous illustrerons deuxièmement comment l'absence d'encadrement législatif des agences de placement participe à la construction de ces disparités de traitement. Enfin nous ferons une revue de la littérature qui démontre qu'à l'intérieur même des agences de placement, les femmes et les personnes racisées subissent divers abus et disparités de traitement.

2.1 Statuts d'emploi et disparités de traitement

Pour mieux comprendre la manière dont les agences de placement s'insèrent dans une dynamique de discrimination systémique au Québec, il faut souligner tout d'abord que si les disparités de traitement sont techniquement interdites aux entreprises, et si la loi sur l'équité salariale a opéré une petite révolution en soulignant qu'il pouvait y avoir des équivalences de qualification entre travaux différents motivant une égalité de traitement, il n'en reste pas moins que rien n'interdit au Canada de traiter différemment des travailleurs selon leur statut d'emploi, comme le souligne Vallée (2005), qui a étudié les politiques publiques visant les conditions des travailleurs atypiques.

Le statut d'emploi ne fait en effet pas partie des motifs prohibés par la Charte des droits et libertés de la personne pour traiter différemment les personnes. L'interdiction des disparités de traitement liées aux statuts d'emploi constitue pourtant une norme relativement établie en droit international et européen. Mais, « on ne trouve pas de dispositions équivalentes en Amérique du Nord [...] sauf au Québec où ce principe n'est toutefois que partiellement reconnu » (Vallée, 2005, 7). Par conséquent, y compris au Québec, les conventions collectives incluent régulièrement des clauses de disparité entre les travailleurs atypiques et les employés réguliers, même s'ils effectuent un travail similaire pour le même employeur. Contrairement aux clauses orphelins, qui touchent les nouveaux employés et retombent sur les jeunes, transformant l'injustice en discrimination interdite par la Charte, les disparités liées au statut d'emploi sont régulièrement passées sous silence.

Les disparités liées aux différences de statuts d'emploi se sont généralisées et les statuts atypiques sont largement dévalorisés, comme le soulignent Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur (2014). Ils rapportent ainsi les propos de Sarrasin, qui parle des « faux occasionnels », c'est-à-dire de personnes qui sont durablement employées sur des contrats à durée déterminée :

« La seule caractéristique commune partagée par ce groupe de salariés provient de leur contrat à durée déterminée qui, *dans le cadre de la fonction publique*⁷, a pour conséquences de les marginaliser, voire les stigmatiser [...] ; un contrat, en somme, qui les classe dans une sous catégorie, et ce, peu importe qu'ils accomplissent, de contrat en contrat, l'ensemble des tâches normalement dévolues aux employés permanents. Dans le cas des « faux occasionnels », leur statut d'emploi vient neutraliser, à toutes fins utiles, les caractéristiques individuelles de niveau d'éducation, d'expérience ou de compétences spécifiques associées généralement à un poste de fonctionnaire et les maintient dans une situation de vulnérabilité et de précarité pendant des années, contrairement aux salariés permanents qui exécutent une tâche identique. » (Sarrasin, 2004, p.79-80, cité dans Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014, p.37)

De toutes les formes atypiques d'emploi, c'est dans le cas du recours à des agences de placement que les disparités de traitement peuvent être les plus importantes. L'écart salarial est de l'ordre de 40 %, les travailleurs d'agences étant systématiquement déclassés ou considérés moins qualifiés (Galarneau, 2005). Compte tenu de la surreprésentation dans ces agences des membres des minorités visibles, en particulier des femmes dans ce cas, on peut comprendre de ces données

⁷ Notre soulignement.

que la discrimination systémique s'enroule autour du phénomène banalisé des disparités de traitements, et est en même temps masquée par ces disparités qui touchent tous ceux occupant les emplois atypiques. Les discriminations ainsi atténuées frappent plus particulièrement des populations plus souvent qualifiées que les Canadiens natifs non membres des minorités visibles : c'est le fait d'être travailleur d'agence qui peut être perçu comme le problème ; or, les femmes, les immigrants et les populations racisées sont surreprésentés dans les agences parce qu'ils sont canalisés vers certains types d'activités plus souvent externalisées vers des statuts atypiques d'emploi.

2.2 Relations tripartites et non-encadrement des agences de travail temporaire

La déqualification dont les travailleurs d'agences sont victimes — et les pratiques abusives (cf. partie suivante) — résulte en partie du non-encadrement législatif des agences de travail temporaire et du flou juridique entourant en conséquence cette relation tripartite entre le travailleur, l'agence et le client. Ce flou juridique est largement exploité par les agences et les entreprises clientes et contribue à dévaloriser les travailleurs. L'absence d'encadrement des pratiques des agences — pourtant réclamée depuis plus d'une dizaine d'années par des organismes communautaires qui interviennent auprès des travailleurs du bas de l'échelle et des travailleurs migrants, ainsi que par les syndicats — est source de problèmes d'application de la Loi sur les normes du travail (LNT).

Dans leur étude des plaintes à la Commission des normes du travail, Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée (2009) identifient ainsi plusieurs catégories de difficultés propres à ce type de relations. Des problèmes surviennent du seul fait de la « multiplicité des intervenants et [de] la complexité des dossiers qui en résulte » (De Tonnancour et Vallée, 2009, p.405). La complexité des relations d'emploi, rehaussée du seul fait de l'ajout d'un intermédiaire supplémentaire, implique ultimement une multiplication des possibilités d'erreurs administratives et des problèmes de communication et de coordination. Cela rend aussi plus complexe les possibilités de négociation collective par les voies traditionnelles, notamment parce qu'il est difficile de savoir à qui s'adresser dans cette négociation, mais aussi parce que des travailleurs exécutant les mêmes tâches peuvent provenir d'agences différentes et ne pas être représentés par le même syndicat (si les travailleurs d'agence sont représentés). De plus, un flou entoure la détermination

des responsabilités, ce qui entraîne son lot de complications dans les procédures juridiques en cas de litiges. Cela peut notamment concerner la question du versement des salaires, de la durée du temps de travail, des jours fériés, des avis de cessation d'emploi, etc. Ainsi, en dehors de toute intention de contournement de la loi, le caractère multilatéral des relations tripartites est source de problèmes en lui-même. Selon les travaux de Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur (2014), cette confusion ne se traduit pas seulement en termes juridiques, mais aussi pour les travailleurs eux-mêmes qui ne peuvent plus savoir où déposer leurs réclamations.

2.3 Les pratiques abusives dans le recours aux agences.

Mais certaines situations problématiques sont issues du fait que l'entreprise cliente utilise une agence de placement afin de contourner intentionnellement la loi (Vallée et De Tonnancour, 2009). Le recours aux agences de travail temporaire est ainsi une stratégie délibérée d'économie sur les coûts de main-d'œuvre et de flexibilisation des emplois — stratégie rendue possible par le flou juridique entourant les relations tripartites. C'est le cas, par exemple, des agences dites « à deux têtes » qui peuvent permettre d'éviter le paiement d'heures de travail supplémentaires en distribuant le temps de travail d'un salarié effectuant plus de 40 heures en une semaine à deux agences « différentes » qui sont en fait possédées par la même entité (De Tonnancour et Vallée, 2009, 407). De la même manière, des agences « paravents » se voient attribuer comme fonction de masquer l'identité du véritable employeur en cas d'enquêtes effectuées aux suites d'une plainte d'un travailleur (De Tonnancour et Vallée, 2009).

Une autre manière de masquer le recours permanent à des agences pour des postes est d'éviter de toujours placer la même personne sur ce poste. Conçue avant tout pour encadrer des relations de travail bipartites conventionnelles, la loi n'est pas adaptée au fait que les notions de congédiement et d'ancienneté deviennent floues avec les agences : celles-ci peuvent simplement arrêter de donner des contrats sans nécessairement mettre à pied et remplacer un salarié par un autre sur le même poste de travail, rendant caduques des dispositions de la loi sur les normes de travail qui demandent par exemple d'établir la preuve qu'il y a cumul d'un service continu auprès d'une même entreprise pour requalifier le contrat de travail. Cette preuve devient impossible à établir aussi dans le cas d'un salarié travaillant pour le même client, mais en étant employé à tour de rôle par différentes agences (De Tonnancour et Vallée, 2009). À noter que l'on a pu retrouver ces situations avec le secteur public et parapublic ; les procédures de recours

amènent à faire tourner les agences et les personnes pour assurer des heures de travail permanentes et en fort volume (comme le montrent les bilans financiers de certains organismes).

Dans cette situation, il est difficile d'établir des preuves quant aux qualifications de travailleurs placés par des agences et qui tournent sur différents postes ; ainsi, la Loi sur l'équité salariale ne peut être appliquée dans ces conditions, car il devient extrêmement difficile de quantifier (par rapport à quel emploi pour quelle personne ?). Et en l'absence de quantification, il devient difficile de prouver que les femmes employées par les agences touchent un revenu inférieur à des emplois qui seraient tenus par des hommes (Au bas de l'échelle et al., 2007, 17). On retombe dans le cas qui a amené la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à rejeter en 2014 une plainte pour discrimination, considérant en quelque sorte qu'il n'y a pas à comparer le salaire d'un employé d'agence au salaire qu'il serait susceptible d'avoir s'il était employé directement par l'entreprise cliente (avis rendu en 2014 aux travailleuses qui avaient porté plainte en 2008).⁸

L'arrêt *Ville de Pointe-Claire* (1997) montre qu'il existe pourtant une légère évolution de la jurisprudence dans le domaine de la reconnaissance de l'employeur véritable auprès des travailleurs d'agence. En effet, comme le démontrent les travaux de Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, la Cour suprême du Canada a proposé une approche « souple et globale » en ce qui concerne l'identification de l'employeur, le reconnaissant comme « celui qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail du salarié. » (2014, 152) Il y a donc un transfert juridique particulièrement important, qui passe d'une reconnaissance de la subordination juridique simpliste à une analyse en profondeur des relations de travail.

L'objectif est donc de réduire les abus juridiques possibles par les employeurs et par les agences, tout en permettant une représentation syndicale se voulant juste et équitable. Cela rend néanmoins le processus relativement long et ardu puisqu'il exige une analyse au cas par cas de chaque situation problématique, sans poser une redéfinition juridique plus large du problème de discrimination comme situation et non comme intention.

⁸ L'affaire avait pourtant abouti à la requalification, par la commission des relations de travail, de l'entreprise cliente – en l'occurrence un organisme parapublic – en véritable employeur des salariés de deux agences qui n'avaient que cet organisme comme client depuis de longues années (Boivin, 2013; Yerochewski et Fortier, 2013).

2.4 La discrimination systémique renforcée par les pratiques abusives des agences

Selon Bernier (2011), les conditions de travail inférieures auxquelles sont soumis des individus déjà marginalisés sont régulièrement renforcées par des contrats (illégaux) d'exclusivité de services, voire de non-concurrence, auprès de l'agence. Cela implique donc que les individus ne peuvent pas trouver un emploi auprès d'une autre agence de placement, en plus du fait qu'ils ne peuvent pas trouver un emploi dans le même domaine que celui de l'agence qui les emploie (domaine où, par définition, ils possèdent des compétences en lien à leur emploi actuel). Ces restrictions faites par les agences de placement prévoient des pénalités (illégalles) élevées en cas d'infraction par le travailleur. Bernier (2011) cite certains contrats qui obligent le travailleur à fournir d'importantes périodes de disponibilités sans nécessairement obtenir de mandats réguliers, ce qui l'empêche de trouver un autre travail. Le travailleur devient donc dépendant de l'agence pour trouver du travail, ce qui contribue à son maintien dans la précarité.

Ces pratiques abusives touchent particulièrement les salariés d'agences issus de l'immigration, qui ont globalement de moins bonnes conditions de travail que les salariés d'agences natifs du Canada. Ils sont statistiquement plus souvent victimes de plusieurs infractions à la Loi sur les normes du travail par leurs employeurs, avec 38 % de ceux-ci ayant eu plus de trois infractions, contre seulement 27 % pour les Canadiens natifs. Ils sont aussi souvent moins bien rémunérés que leurs collègues d'origine canadienne, ont des vacances plus courtes et signent moins souvent des contrats de travail écrits (C.d.n.d.t. ; 2013).

Conclusion

Les emplois d'agences, qui pourvoient souvent à des besoins permanents, sont considérés peu qualifiés et temporaires, et offrent des conditions inférieures d'emplois et de travail par rapport aux emplois typiques, parce que la loi n'interdit pas les disparités de traitement selon le statut d'emploi. Nous pouvons constater que le non-encadrement des agences de placement rend floues les responsabilités dans le cadre d'une relation tripartite, complexe par définition. Cette absence d'encadrement des pratiques d'agences affaiblit considérablement le pouvoir de négociation et de contestation des travailleurs d'agences. Ceci aboutit à légitimer, volontairement ou non, ces disparités de traitement désavantageant leurs employés, tout en contribuant à une

sous-évaluation de leurs qualifications et de leur travail réel. La législation tolère les disparités de traitement selon les statuts d'emplois, ce qui est à la source d'une large discrimination, ciblant tous ceux et celles qui partagent ce statut, dont on peut considérer — depuis l'arrêt Gauthier de 1994 permettant d'assimiler ce statut d'emploi à une condition sociale — qu'il est source de discriminations systémiques (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014).

La discrimination systémique est redoublée pour les femmes et les groupes de population racisés, qui sont canalisés vers ces emplois, où ils subissent en outre plus souvent les pratiques abusives auxquelles recourent nombre d'agences de placement — celles-ci profitant du manque d'encadrement législatif des relations tripartites. Les agences de placement constituent ainsi un maillon important dans le processus de discrimination systémique, d'une part, par la canalisation des populations genrées et racisées vers celles-ci, et d'autre part, par la banalisation et même l'invisibilisation de ce processus, car le travail en agence est lui-même dévalorisé.

3. Le rôle de l'État dans la canalisation des femmes et populations racialisées vers les emplois déqualifiés

Pour approfondir comment et pourquoi les agences de placement participent à la discrimination systémique dans le contexte québécois, il est important de tenir compte du rôle de l'État. Ce n'est pas seulement le jeu de l'offre et de la demande d'emploi sur le marché du travail, mais les politiques publiques, et plus précisément la combinaison des politiques sanitaires et migratoires, qui favorisent la canalisation des femmes⁹ et des populations racialisées vers ces emplois et leur déqualification concomitante (Cognet, 2010).

Pour l'illustrer, nous présentons dans cette deuxième partie les principaux constats présents dans la littérature concernant le rôle de l'État comme producteur de politiques publiques et comme employeur direct ou déterminant les conditions de travail dans le secteur sanitaire et social. Nous exposons pour commencer les responsabilités de l'État en tant que prescripteur de politiques publiques, puis son rôle en tant qu'organisateur des soins et des services sociaux. Nous verrons alors que les organismes publics recourent à de multiples formes d'emploi atypiques tout en gardant une forte maîtrise des conditions d'activité et en particulier des coûts (Boivin, 2013a). Nous terminons cette partie par les spécificités du recours aux agences de placement par le secteur public et parapublic. Même si la littérature existante sur le recours aux agences est moins fournie pour le secteur public que pour le secteur privé, la contextualisation du recours aux agences de location de main-d'œuvre permet de montrer que les organismes parapublics intervenant dans le domaine de la santé et des services sociaux ne peuvent ignorer les répercussions des choix effectués en matière de restructuration des services et de réduction des coûts de main-d'œuvre sur les conditions dégradées d'emploi du personnel travaillant par les

⁹ Et ce, en proportion encore plus importante que dans le reste du secteur public, où elles constituent 75 % des employé-e-s : ainsi, selon Cognet et Fortin (2003), elles formaient 91% des effectifs infirmiers, 83 % des travailleurs sociaux et 89% des auxiliaires familiaux et autres aides à domicile.

agences (hors infirmières, cf. partie 2.2.3.). Ils ne peuvent non plus ignorer la surreprésentation des personnes immigrantes — et donc des groupes de population genrés et racisés — parmi les personnes placées par des agences de travail temporaire.

3.1 L'État en tant que prescripteur de politiques publiques

3.1.1 Les « absences » de la Loi sur les normes du travail

Nous rappelons ici quelques constats sur le rôle de l'État dans l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs. Les politiques publiques ont largement contribué à l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs (Coiquaud, 2013 ; de Tonnancour et Vallée, 2009 ; Vallée, 2005 ; Bernier, 2003) et en particulier de la main-d'œuvre vulnérable, non pas à cause de caractéristiques personnelles, mais, comme le souligne la Commission du droit de l'Ontario (2012), à cause de sa « localisation sociale ». Tel qu'évoqué à différentes reprises, intervient aussi le silence de la loi (Coiquaud, 2013) face à la multiplication du recours aux emplois atypiques et aux disparités de traitement ainsi qu'à l'absence de protections entourant certaines formes d'emploi, notamment le travail indépendant (D'Amours, 2009). Il appert également que l'État intervient directement contre la représentation collective de certains travailleurs, comme dans le cas des services de garde en milieu familial (Coiquaud, 2013, Boucher et Noiseux, 2014). Or, comme le soulignent Yerochewski et Fortier (2013, 17), « contrairement à ce qu'on observe en Europe, où les conventions collectives sont, le plus souvent, étendues même aux entreprises non syndiquées (Traxler, 1996), il faut au Québec (et au Canada) avoir un syndicat dans l'entreprise pour bénéficier de certains droits sociaux et du travail, sinon c'est seulement la loi établissant les normes minimales qui s'applique ». Au Québec, 60 % des travailleuses et travailleurs ne sont pas syndiqués (ISQ, 2013).

La loi ne prévoit rien non plus pour protéger les travailleurs des agences de location de main-d'œuvre. La plupart des autres provinces du Canada disposent d'une réglementation minimale, qui prévoit au moins l'obtention d'un permis d'exploitation par l'agence. L'Ontario a notamment limité la possibilité que les agences exercent une pression pour que les salariés ne puissent accepter des emplois dans l'entreprise utilisatrice. Au Québec, les législations concernant le travail atypique, et particulièrement le travail en agence, sont donc largement inadaptées et insuffisantes, et défavorisent en fait les travailleurs des agences. Faut-il s'étonner dès lors que le travail en agences soit « l'une des situations les plus problématiques — le taux de lésions

professionnelles serait onze fois plus élevé que la moyenne provinciale selon l'Institut Robert Sauvé en santé et en sécurité du travail (Boivin, 2012 : 40-41 ; voir aussi Choudry et Henaway, 2012). Rien n'empêche, contrairement par exemple à la législation qui a cours en France et dans d'autres pays de l'Union européenne, qu'un salarié d'agence de travail temporaire soit placé « sur des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical » (Bernier 2013, 204).

3.1.2 Les programmes de travailleurs étrangers temporaires et le PAFR

Le rôle des différents programmes de travailleurs migrants temporaires (Programme de travailleurs agricoles saisonniers, Programmes des aides familiaux résidents, etc.) est également abordé dans la littérature. Ils ont pour objectif de faciliter le recours à des travailleurs migrants temporaires par les entreprises canadiennes. Noiseux montre que ces programmes ont institutionnalisé « un régime de travail particulier dérogeant aux lois usuelles du travail » (Noiseux, 2012, 398) : ils permettent l'exploitation à rabais de ces travailleurs en leur faisant subir des disparités de traitement par rapport aux autres travailleurs de l'industrie. Pour l'auteur, ce type de travail « [vise] à favoriser l'essor de l'emploi atypique caractérisé par une moindre rémunération, un accès restreint aux régimes de protection sociale ainsi qu'à la représentation syndicale et à la négociation collective » (Noiseux 2012, 408). En créant une nouvelle catégorie de travailleurs aux salaires plus bas et sans accès à des formes de protection sociale, ces programmes contribuent ainsi au maintien dans la vulnérabilité de populations largement marginalisées et issues de l'immigration.

Les aides familiales embauchées dans le cadre du PAFR, souvent des travailleuses philippines, participent de la dynamique d'un État-providence néolibéral (Yerochewski, et al., 2015) ; employées au rabais, au détriment de services publics de qualité, leur condition rend visible la constitution d'une chaîne globale des soins qui repose sur les inégalités de développement entre le Nord et le Sud et entre classes sociales, « en plus de recomposer, à grande échelle, la division sexuelle et raciale du travail » (Yerochewski *et al.*, 2015, 151-152). Ce programme d'aides familiales résidentes, qui consiste à faire venir des femmes du Sud, le plus souvent des Philippines, en général qualifiées, pour occuper des emplois au service d'une famille (chez laquelle elles étaient obligées de résider jusqu'au changement de la politique sur ce point, fin 2014), confine ces femmes dans des situations d'extrême vulnérabilité. Elles travaillent

souvent dans des conditions qui se situent à la jonction du salariat et de l'esclavage (Galerand et Gallié, 2014). On assiste ainsi à une hiérarchisation des emplois à partir du sexe et du statut (immigration temporaire, possiblement permanente après deux ans d'emploi).

3.2 L'État comme employeur direct ou déterminant les conditions de travail des salariés d'employeurs intermédiaires

Le recours direct aux agences de placement par le secteur parapublic au Québec s'inscrit dans un contexte de réorganisation globale des services et de réduction des dépenses publiques, qui s'est traduit par une décentralisation des pratiques d'embauches et le recours au secteur privé lucratif. Les organismes parapublics ont ainsi obtenu une grande latitude pour diversifier les pratiques d'embauche, à condition que soient respectés les cadres financiers. Ces restrictions budgétaires s'imposent en effet aux organismes tiers fournissant de la main-d'œuvre, telles les entreprises d'économie sociale et les agences de placement (Boivin, 2013a). Le recours aux agences de placement a en outre entraîné des pratiques illégales de la part d'organismes parapublics, qui ont acquis à partir de la fin des années 80 une grande latitude dans le processus de recrutement comme l'explique la section suivante.

3.2.1 Les politiques sanitaires québécoises : virage ambulatoire, réduction des dépenses publiques et décentralisation de la gestion des soins et services sociaux

La réduction des dépenses publiques en santé et en services sociaux plus particulièrement n'est pas récente. Elle date de l'époque de la désinstitutionnalisation des personnes possédant des troubles importants de santé mentale ou des handicaps lourds. Baptisée « virage ambulatoire », cette désinstitutionnalisation opérée à partir des années 80 visait à « éviter les hospitalisations ou à en réduire la durée par le développement de soins et de services plus près des milieux de vie, par exemple dans les CLSC, les cliniques externes ou à domicile » (Boivin 2013a, 174).

Ces changements dans les politiques de gestion des soins de santé ont donné beaucoup plus de latitude dans l'embauche d'employés aux statuts divers et de prestataires privés. Le virage ambulatoire ne s'est en effet pas accompagné d'un transfert de moyens des hôpitaux vers les centres de santé et services sociaux, mais s'est appuyé sur une importante restructuration des services de soins à domicile, ou « réorganisation productive » des services (Boivin, 2013a). Sa

mise en œuvre a été décentralisée et progressivement externalisée vers divers prestataires privés. Les CLSC (devenus les CSSS en 2003) ont par exemple développé des ententes avec les entreprises d'économies sociales en aide-domestique (EESAD) et des travailleuses embauchées dans le cadre du chèque emploi-service. Les agences de placement ont alors saisi l'opportunité d'intégrer un nouveau marché. Plusieurs d'entre elles bénéficiaient d'une proximité d'autant plus grande avec celui-ci qu'elles ont été créées par des professionnels-les de la santé saisissant l'occasion de devenir des entrepreneurs-es (Meintel, Fortin et Cognet 2006) ou avaient de bonnes relations avec les organismes qui faisaient appel à leur service.

Le virage ambulatoire a largement fait grimper la demande de services à domiciles, ce qui a créé des pénuries de personnel dans ce domaine et provoqué une augmentation fulgurante du recours aux agences de placement. En 1996 et 1997, selon David, Cloutier et La Tour (2003, 1), 65 % des services d'aide à domicile d'un CLSC étaient dispensés par des agences de placement, ce qui représentait une hausse de 300 % en seulement trois ans. La progression s'est maintenue et, entre 2005 et 2010, le montant utilisé par les établissements publics pour acheter des services d'aide à domicile auprès d'agences de placement a augmenté de 84 % à Montréal (Boivin, 2012). L'instabilité du budget dont disposent désormais les responsables des soins à domicile rend beaucoup plus périlleux pour un gestionnaire local de prendre la décision d'implanter des postes permanents. Le recours à des agences de placement est ainsi apparu à la suite de la décentralisation des soins de santé comme une solution permettant à la fois de réaliser des économies et d'adapter l'offre de service à des besoins plus diversifiés (David, Cloutier et La Tour, 2003). Ce recours s'est d'autant plus banalisé avec la réforme de l'an 2000, qui a intégré les prestataires privés dispensant les services d'assistance personnelle dans les 95 réseaux locaux alors créés et coordonnés par les CSSS (Boivin, 2013a).

3.2.2 Une diversification des pratiques d'embauche qui rime avec déqualification des emplois

Parallèlement, alors que depuis les années 70, l'État avait favorisé la valorisation des emplois concernés, en créant notamment la dénomination d'auxiliaires familiales et sociales, on a assisté au mouvement inverse avec le virage ambulatoire et l'externalisation des emplois.

D'une part, suite à la mise en œuvre de cette forme « réticulaire » d'organisation de la production (Boivin, 2013b), la décentralisation de la gestion des soins accompagnant le virage ambulatoire a augmenté la charge de travail des auxiliaires familiales et sociales tout en contribuant à

précariser leurs conditions d'emploi ainsi que leur possibilité de s'organiser en syndicat et de défendre leurs droits. En effet, au lieu de négocier directement leurs conditions de travail avec les CSSS qui gardaient avec le ministère la maîtrise du cadre financier, les travailleuses devaient maintenant passer par leurs employeurs directs, qu'il s'agisse des organismes communautaires locaux, des agences de main-d'œuvre ou des usagers eux-mêmes dans le cadre du recours aux chèques emplois-services. Ceci montre « l'inadéquation de la relation juridique » encadrant les relations d'emploi (Boivin, 2013b, 50) en vigueur au Québec et ailleurs.

D'autre part, cette fragmentation s'est traduite par la multiplication des statuts atypiques d'emploi chez les prestataires privés (ou dans le secteur public et parapublic qui a aussi de plus en plus recouru au travail sur appel) et une dégradation des conditions de travail, du fait en particulier de l'intensification de la charge de travail résultant de la demande accrue de services ainsi que de l'introduction des méthodes de gestion dites *lean*, qui consistent en fait à transférer sur les travailleurs et travailleuses la variabilité du service à produire en fonction de la demande des clients (Boivin, 2013b ; Appay, 2005)¹⁰. Cette fragmentation des conditions de travail et des statuts d'emplois entre de multiples (tiers) employeurs, dont les modalités de recrutement n'étaient plus codifiées comme elles l'étaient dans le cadre de la professionnalisation mise en œuvre par l'État au cours des années 70, a rendu plus difficile de faire reconnaître les qualifications de ces emplois. Et ce d'autant plus que, comme nous l'avons vu précédemment (partie 2.1.), les disparités de traitement selon le statut d'emploi ne sont pas interdites au Québec et sont sources de discriminations selon la condition sociale (le statut d'emploi étant une condition sociale depuis l'arrêt Gauthier).

Le travail d'aide à domicile, sous-traité, a été associé en même temps à un « banal » travail domestique (Boivin, 2013a), car confié à des femmes et, de plus en plus, à des membres de groupes racialisés avec des statuts d'emploi dévalorisés — puisque offrant des conditions inférieures d'emploi et de rémunération pour le même travail — et de ce fait, dévalorisants.

¹⁰ Ainsi, les temps de pause, ou de déplacement entre les usagers et de relation avec eux, indispensables quand il s'agit par exemple d'assistance à domicile des personnes âgées vivant seules, ne sont pas pris en compte dans les tâches identifiées des travailleuses, comme l'a observé Boivin (2013).

Ce processus de déqualification sexuée et racialisée des emplois, qui alimente et banalise le recours aux différentes formes d'emplois atypiques et aux agences en particulier, accompagne la transformation depuis trente ans des emplois considérés comme non qualifiés. Alors que ceux-ci désignaient les emplois masculins d'ouvriers d'industrie, ils concernent aujourd'hui, avec les transformations du marché du travail, « l'hébergement et la restauration, les services aux personnes (dont les assistantes maternelles ou employées familiales, le métier se conjuguant essentiellement au féminin), les services d'entretien, le commerce de détail [...] » (Yerochewski *et al.* 2015, 47).

Or, comme le décrivent Gadrey, Jany-Catrice et Pernod Lemattre (2009), le contenu réel des postes de travail dans les services à domicile exige des salariés la mise en œuvre de compétences (autonomie, responsabilité, initiative et polyvalence) caractéristiques des emplois désignés comme qualifiés, mais ces qualifications ne sont pas reconnues, justifiant le bas niveau de salaire :

« Le phénomène de non-reconnaissance des compétences est accentué lorsqu'il s'agit de compétences relationnelles, souvent évoquées en termes de "qualités" par les employeurs [...]. Perçues comme "naturellement féminines", elles sont non valorisées. Ainsi, dans le cas du métier d'aide à domicile par exemple, l'écoute est considérée comme une qualité "innée et féminine" et non comme une compétence, alors qu'elle est valorisée dans d'autres métiers, comme ceux, qualifiés, du secteur de la santé. Dans ces secteurs fortement féminisés, les compétences relationnelles, indispensables à l'exercice du métier, sont exclues des critères d'évaluation » (Gadrey, Jany-Catrice et Pernod Lemattre, 2009, 11).

Le processus de déqualification des emplois d'aide à domicile trouve sa légitimité dans « l'idéologie naturaliste qui dévalorise le travail domestique réalisé traditionnellement dans le cadre de la famille par les mères » (Boivin, 2013a, 469). Par exemple, les travailleuses d'agence étudiées dans sa thèse, et qui renvoient au cas motivant cette revue de littérature, étaient ainsi comparées par leurs employeurs à des mères de famille. Le jugement d'incompétence qui les frappait résultait des préjugés mentionnés précédemment (partie 1.1), eux-mêmes autoalimentés par la concentration de femmes et de personnes racisées dans ces emplois. Cette concentration « dans les segments d'emplois les plus déqualifiés du réseau [de soins de santé et services sociaux] était en effet attribuée à un problème global d'incompétence et non à des facteurs sociaux » (Boivin 2013a, 469).

3.2.3 Les spécificités du recours aux agences par le secteur public

Tous les emplois atypiques ne sont certes pas déqualifiés : il existe des contre-exemples, comme quand une catégorie de personnel très qualifié est particulièrement recherchée par les employeurs. C'est le cas des infirmières au Québec. La pénurie de main-d'œuvre dans ce domaine leur a donné un pouvoir de négociation : elles retrouvent de bien meilleures conditions de travail par les agences. Une portion croissante du personnel infirmier, depuis quelques années, déclare ainsi travailler pour le compte d'agences de placement infirmier (API), celles-ci leur délivrant un horaire moins contraignant que dans le secteur public et facilitant donc la conciliation travail-famille. Pour garder ce type de salariés, les agences fournissent de surcroît l'opportunité de satisfaire de manière plus importante un certain nombre de besoins socioprofessionnels tels le développement de compétences, l'estime exprimée à l'égard des salariés et la sécurité d'emploi (Tremblay, Chênevert et Hébert, 2012).

Lorsqu'il s'agit d'autres types d'emploi pour lesquels le pouvoir de négociation des travailleuses a été fortement affaibli (situation des auxiliaires familiales et sociales), le recours aux agences de main-d'œuvre par les organismes publics et parapublics a débouché sur des pratiques répréhensibles faisant l'objet d'un contentieux (Boivin, 2013a), comme c'est le cas dans le privé, pour des motifs analogues : non paiement d'heures résultant du flou juridique entourant la relation tripartite et la détermination des responsabilités d'employeur ; création d'agences paravents — une possibilité facilitée par le fait que plusieurs propriétaires d'agences de placement ont obtenu des contrats d'affaires à cause de leur proximité avec les services publics de soins (certains étaient notamment d'anciens cadres du réseau, voir Meintel, Fortin et Cognet, 2006). Ces pratiques répréhensibles permettaient de réduire les coûts et de flexibiliser la main-d'œuvre. Dans le cas qui motive cette revue de littérature, il y avait le recours à des agences paravents ; le contentieux a débouché, en s'appuyant sur l'arrêt *Ville de Pointe-Claire*, sur une requalification de l'organisme parapublic comme le véritable employeur, puisque celui-ci déterminait les conditions de travail, les descriptions de tâches et autres caractéristiques de l'emploi (décision CRT 2011).

Il apparaît aussi important de souligner la surreprésentation des personnes immigrantes dans les agences de placement œuvrant pour le secteur public, notamment dans le secteur de la santé. Une étude menée dans des agences de location de personnel à Montréal corrobore ces résultats, en

ajoutant de nouvelles dimensions. En effet, selon Cognet et Fortin (2003, 164), « 62 % des effectifs des CLSC sont des personnes nées au Canada, 38 % sont immigrantes. C'est l'inverse dans les agences : 38,4 % de Canadiens, 61,6 % d'immigrants. » Cette étude montre aussi qu'il existe une forte concentration féminine et racialisée dans les emplois en agences travaillant dans le secteur public (Cognet et Fortin, 2003).

Tous ces différents éléments amènent à souligner que les organismes publics et parapublics recourent aux agences principalement dans une optique de réduction des coûts, et que ces pratiques affectent plus particulièrement la main-d'œuvre immigrante ou racialisée et principalement haïtienne en ce qui concerne les emplois d'auxiliaires familiales et sociales — comme l'illustre le cas à l'origine de cette revue de littérature. Ces organismes ne peuvent ignorer les conditions de travail et de rémunération dégradées des travailleuses racialisées placées par des agences dans les services à domicile.

Le recours aux agences n'a cessé de progresser. Ceci crée un cercle vicieux affaiblissant de plus en plus le recours aux emplois plus traditionnels (Boivin, 2012). On peut l'illustrer avec le recours à une portion importante du personnel infirmier par des agences de placement. L'attrait croissant que les API semblent représenter pour les infirmières (et pour les inhalothérapeutes également) entraîne une surcharge de travail et une pénurie dans le secteur public, ce qui amène à son tour un plus grand besoin de recourir aux agences.

Conclusion

À la lumière des travaux sur le sujet, nous pouvons voir que le secteur public québécois contribue à la création et au maintien d'une discrimination systémique en emploi défavorable pour les femmes et les minorités visibles. Il y contribue par son double rôle de législateur et de responsable des services de soins et de santé, ainsi que par les politiques du marché du travail et les politiques migratoires d'une part, et par les conditions du recours aux formes atypiques d'emploi et en particulier aux agences de placement d'autre part.

C'est ce que souligne Cognet (2010) : « L'étude de l'organisation du travail en santé dévoile des points d'intersection entre ethnicité, classe et genre qui poussent les femmes, en particulier les migrantes ou issues de parents immigrés, vers certains emplois et les tiennent à l'écart de certains autres. Un résultat qui converge avec d'autres travaux ».

On y retrouve également la définition de la discrimination systémique : « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte [québécoise des droits et libertés]. » (Chicha-Pontbriand, 1989, 85)

La question de la discrimination systémique est pourtant largement absente du débat public C'est vers cette question que nous nous tournons dans la dernière partie.

4. La discrimination systémique, un non-problème ?

Comme nous l'avons vu plus haut, la discrimination systémique envers les femmes et les membres des groupes d'immigrants récents et racisés se situe à l'intersection des rapports sociaux de classes, de sexes et de races (Kergoat, 2005). Les agences de placement en sont un maillon essentiel, en contribuant au maintien de ces populations dans la précarité. Or, cette discrimination systémique est absente du débat public, du moins de celui sur les mutations du travail et de l'emploi, alors que d'autres phénomènes de discrimination comme les inégalités salariales entre les sexes (sans distinction de classe et de race) ont été au centre d'un tel débat public, porté au Québec par les mouvements de femmes et relayé par les syndicats.

Un des premiers facteurs explicatifs à explorer provient de cette revue de littérature. Les disparités de traitement et le non-encadrement des agences contribuent à masquer la discrimination systémique contre des femmes et des membres des groupes d'immigrants récents et racisés : tout se passe comme s'il n'était pas anormal d'être moins bien payé lorsqu'on occupe un emploi en agence ; dès lors, puisque les travailleurs d'agence ont des conditions inférieures de travail et de rémunération, la discrimination systémique subie par certaines catégories d'entre eux est reléguée au second plan. Exit le fait que, quelles que soient leurs aspirations et qualifications, certains groupes de personnes sont confinés dans quelques secteurs d'activités et se retrouvent ainsi canalisés vers les agences, au sens où elles y sont surreprésentées par rapport à leur poids réel dans la population active — sans oublier qu'elles y subissent en outre de plus mauvaises conditions d'emplois que les populations non racisées.

Il ressort ainsi que les agences constituent un maillon important de la discrimination systémique, parce que paradoxalement, elles contribuent à désamorcer la construction d'un problème public spécifique à la situation sur le marché du travail québécois des femmes immigrantes ou membres des groupes de population racialisés. Il paraît important de comprendre d'où vient ce paradoxe, de saisir s'il repose sur une incompréhension du phénomène de la discrimination systémique — une piste évoquée ci-après — ou (ce qui n'est pas contradictoire, mais plutôt complémentaire)

s'il résulte de l'institutionnalisation du droit du travail et du syndicalisme dans le cadre d'une relation salariale bilatérale – ce qui dirige le regard vers ce qui remet en cause les droits acquis dans le cadre de la société salariale, en maintenant secondaire ce qui l'était déjà dans le cadre de ce pacte social, à savoir les rapports sociaux de genre et de race et leur recomposition globale avec les rapports de classes.

D'autres facteurs entrent en ligne de compte, que de premiers entretiens exploratoires ont permis de mettre en lumière. Ils concernent la difficulté à mobiliser tant la loi que les défenseurs traditionnels des travailleurs et travailleuses que sont les syndicats dans la lutte contre les discriminations systémiques. Ces facteurs contribuent à éclairer quels arrangements institutionnels favorisent, au Québec, la reproduction de cette discrimination systémique.

4.1 Le Code civil du Québec

Il nous semble important de souligner que le Code civil, dans sa constitution même, pose des obstacles à la reconnaissance des droits des travailleurs issus des agences de placement, et contribue ainsi à la discrimination systémique dont ils sont victimes.

Ce problème juridique est notamment dû à la construction particulière du droit civil québécois. Le droit du travail renvoie le fardeau de la preuve aux travailleurs lésés, ce qui rend difficiles les recours. Il est nécessaire pour ces derniers de prouver *l'intention* de discriminer de l'employeur, ce qui est extrêmement difficile et de toute façon s'oppose à la notion même de discrimination systémique, qui relève non d'une intention individuelle, mais d'une situation dans laquelle interviennent de multiples acteurs et de multiples facteurs entrecroisés.

Par ailleurs, le fait que la législation québécoise¹¹ n'impose pas le principe d'égalité de traitement en fonction du statut d'emploi contribue à banaliser le principe même de discrimination. Sans réelle définition et compréhension de la discrimination systémique dans la législation, un contournement systématique des lois sur la discrimination en milieu de travail est possible (Bernier, 2006).

¹¹ Idem pour les autres provinces canadiennes et les codes nord-américains du travail en général.

4.2 La compréhension de la discrimination systémique par les syndicats. Les conventions collectives et les recours possibles

Pour Desjardins (2014), la discrimination systémique continue d'être largement ignorée par les syndicats. Ceux-ci semblent en effet faire reposer leur compréhension de la discrimination sur la définition juridique issue du droit civil, dont nous avons parlé plus haut et qui demande l'existence d'une discrimination directe et la preuve d'une intention des employeurs de discriminer pour être reconnue.

Cette vision étroite va de pair avec des actions susceptibles de nourrir le phénomène de discrimination systémique de la part de certains syndicats. Legault et Ouellette (2013) signalent ainsi qu'il arrive régulièrement que des travailleuses faisant des plaintes en équité salariale soient déboutées entre autres à cause de l'intervention des syndicats à prédominance masculine, qui ne souhaitent pas être associés aux travaux féminins pour ne pas risquer de voir leurs salaires stagner. En 2007, par exemple, des infirmières réclamaient d'être comparées aux policiers de la région sur la question de l'équité salariale. Le syndicat de ces policiers a alors fait de grandes pressions afin de mettre un frein à cette demande, pour ne pas nuire à leurs propres négociations futures (Forrest, 2007 cité dans Legault et Ouellette, 2013). Pour les auteures, cela fait en sorte que « les unités [syndicales] regroupant des emplois masculins négocient en général de bien meilleurs salaires que les unités regroupant des emplois féminins. » (Legault et Ouellette, 2013 : 18). Or, nous pouvons bien voir qu'il s'agit là d'un déni de reconnaissance d'une discrimination systémique de la part des groupes syndicaux, ce qui leur permet du même coup d'améliorer les conditions de travail des travailleurs masculins au détriment des populations vulnérables.

Plus problématiques, les conventions collectives incluent aussi régulièrement des clauses de disparité de traitement entre les divers travailleurs atypiques et les employés réguliers, même s'ils effectuent un travail similaire pour un même employeur. Ces disparités s'appuient sur la différence de statut d'emploi dans l'entreprise. Comme elle n'est pas reliée directement à des causes de discrimination reconnue par la Charte (envers l'ethnicité ou le genre, par exemple), elle est passée sous silence : la discrimination selon le statut n'apparaît pas dans les différents rapports gouvernementaux et juridiques, alors même que ce sont plus souvent des femmes et des minorités discriminées qui occupent ces statuts (Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur, 2014).

Les recours pour défaut de représentation, qui pourraient permettre aux travailleurs de revendiquer le manque de protection syndicale, souffrent par ailleurs d'un biais : en effet, les procédures entourant les plaintes obligent le travailleur à se présenter, seul, face aux deux représentants respectifs de l'employeur et du syndicat. Sans réelle connaissance du droit (et encore moins dans le cas des personnes immigrées depuis peu), il devient alors extrêmement difficile de construire une défense efficace. (Fo Niemi, entretien 2014)

Le cas de *Parry Sound* apparaît exemplaire de cette situation. Il s'agit du cas d'une femme revenue d'un congé de maternité et aussitôt renvoyée pour des motifs qu'elle considérait comme discriminatoires. Néanmoins, comme la Cour suprême l'a déterminé, elle était obligée de passer par un grief syndical pour faire valoir sa plainte, au lieu d'aller directement à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cela provient du fait que toute convention collective serait juridiquement réputée comme incluant des clauses de défense des droits de la personne. Or, le syndicat a refusé d'entériner le grief, en affirmant qu'aucune clause incluse dans sa convention collective ne permettait la défense de ce cas précis (*Parry Sound c. S.E.E.F.P.O.*, 2003). La travailleuse s'est donc retrouvée dans l'impossibilité de faire valoir sa défense, puisque le tribunal et le syndicat se sont tous deux déchargés de la responsabilité de la reconnaissance de la discrimination qu'elle a vécue. Ce cas illustre le problème systémique puisqu'on ne peut pas savoir si le syndicat a agi intentionnellement, en toute connaissance de cause, en ne souhaitant pas se lancer dans des combats avec l'employeur au sujet de la discrimination systémique, ou s'il n'a tout simplement pas conscience de l'existence des questions de discrimination systémique.

Dans le cas qui sert de point de départ à cette revue de littérature, certaines travailleuses de l'organisme ont dénoncé leurs conditions de travail et l'inaction des syndicats d'agence représentant ces travailleuses sur le sujet (Boivin, 2013a). L'une d'entre elles affirme ainsi que « de un ils négociaient avec le mauvais employeur, ça nous donnait des conditions de travail épouvantables et ça causait de la discrimination systémique parce que 90 % des travailleuses sont haïtiennes » (Boivin 2013a, 425). Une plainte a d'ailleurs été déposée à la CDPDJ par cette travailleuse, rassemblant plus d'une soixantaine de travailleurs de l'agence, soit la majorité d'entre eux. Par la suite, le syndicat des agences a été remplacé à la demande de ces travailleuses, et le nouveau représentant syndical (rattaché à une autre centrale syndicale) a

encadré les longues et complexes négociations pour faire réintégrer les travailleuses, à la suite de la décision de la Commission des relations de travail de requalifier l'employeur (en désignant l'organisme parapublic et non les agences de placement). Les résultats n'ont pas été à la hauteur des motifs de départ ou de l'énergie dépensée pendant les trois années qu'a duré cette lutte ; d'autres mobilisations menées avec le soutien des usagers et qui remettent en cause directement le « cerveau » de cette réorganisation productive obtiennent des résultats plus significatifs (Boivin, 2013a). Ceci ne remet-il pas en cause les stratégies syndicales qui consistent à se mouler dans les démarches juridiques, au lieu de chercher à publiciser les discriminations sexuelles et raciales¹² ?

4.3 La Charte et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse CDPDJ

Après plus d'une centaine de plaintes individuelles et la décision de la Commission des relations de travail de reconnaître le centre de réadaptation comme le véritable employeur, la CDPDJ n'a cependant pas jugé qu'il y avait là une discrimination systémique (décision de février 2014). Elle a aussi statué que la question était devenue caduque puisque les travailleuses avaient accepté, à travers leur syndicat, certaines clauses qu'elles qualifiaient maintenant de discriminatoires, sans tenir compte du fait que ces travailleuses s'étaient justement désaffiliées du syndicat qui avait accepté ces clauses.

Alors que la CDPDJ a rendu encore, au début de 2015, un avis sur le sujet, et se montre très vigoureuse à dénoncer les programmes de travailleurs temporaires en les considérant comme des cas de discrimination systémique, son service d'enquête ne prend pas souvent en compte les plaintes pour discrimination systémique qui lui sont remises (entretiens 2014 et 2015)¹³. La

¹² Louise Boivin à la conférence sur le thème Les travailleuses du « care » au Québec : entre précarité et résistances, UQAM (Québec), 5 décembre, Montréal.

¹³ Les éléments présentés dans cette section proviennent de premiers entretiens exploratoires liés en particulier au cas qui a servi de déclencheur à cette revue de littérature. La CDPDJ relève elle-même dans un avis publié en janvier 2015 que la discrimination systémique envers les personnes immigrantes et racisées augmente au travail, eu égard à la progression des plaintes à ce sujet. Elle souligne que ces plaintes concernent aussi le secteur public et considère qu'« Une vaste réflexion visant à identifier les obstacles discriminatoires présents dans les normes et pratiques des institutions publiques s'impose » (CDPDJ, 2015 p.11; consulté le 10 juin 2015. http://www.ledevoir.com/documents/pdf/memoire_immigration_07022015.pdf). Ce mémoire souligne l'existence de

CDPDJ semble se limiter dans sa capacité à saisir sur le plan juridique ce que représente la discrimination systémique. Ainsi, elle ne reconnaît pas la notion élargie de condition sociale découlant de l'arrêt Gauthier de 1994, et qui permet, selon Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur (2014) de traiter de discrimination des disparités de traitement qui frappent un groupe de personnes partageant le même statut d'emploi.

discriminations directes, qui alimentent des discriminations systémiques, mais ne présente pas de bilan des suites données par la CDPDJ ou d'autres organismes à la montée des plaintes.

Bibliographie

- Appay, Béatrice. 2005. *La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*, Paris : L'Harmattan.
- Au bas de l'échelle et al. 2007. *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire*, Recherche remise à David Whissel, Ministre du Travail, Montréal
- Au bas de l'échelle. 2011. Présentation au comité de travail du CCTM sur la question des agences de placement temporaire. 14 janvier 2011. [En ligne] : <http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/nos%20publications/memoiresavis/CCTM%20FINAL.pdf> [Consulté le 9 April 2013].
- Beeman, Jennifer. 2011. *La mixité au travail. Un défi d'égalité*. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail, Montréal : CIAFT.
- Bernier, Jean. 2006. « Les disparités de traitement en fonction de l'emploi dans les conventions collectives au Québec ». *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Université Montesquieu, Bordeaux, pages 77-97
- Bernier, Jean. 2007. « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, vol. 4, no 1, p. 2-17.
- Bernier, Jean. 2011. « L'industrie des agences de travail temporaire : Avis sur une proposition d'encadrement », *Cahier de transfert de l'ARUC — Innovations, Travail et Emploi*, 62 p.
- Bernier, Jean. 2012. « La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol.67, no.2, p.283-303
- Bernier, Jean. 2013. « Salarié d'agence de location de personnel. Gage d'un emploi de qualité ? Essai de caractérisation d'un type d'emploi », Dans *La qualité du travail et de l'emploi au Québec, Données empiriques et cadres conceptuels*, Québec : Presses Université Laval, pp. 191-212
- Bernier, Jean, Dupuis, M.-J., Fontaine, L. L., & Vultur, M. 2014. « Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences », *Cahier de transfert de l'ARUC - Innovations, Travail et Emploi*, 2014, 180 p.
- Boivin, Louise. 2013a. « Régulation juridique du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux : trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile au Québec. » Thèse de doctorat présentée à l'Université de Montréal, 569 p.
- Boivin, Louise. 2013b. « Réorganisation des services d'aide à domicile au Québec et droits syndicaux : de la qualification à la disponibilité permanente juste-à-temps », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.32, p.44-56

- Boivin, Louise. 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*, vol.135, p.34-43
- Boucher, Marie-Pierre et Yanick Noiseux. 2013. « Convergence des politiques d'emploi : un point de vue du Québec. » in *Les politiques du marché du travail face à la crise économique : vers une convergence internationale*, sous la direction de Samir Amine, PUL, Québec, pp.45-106
- Boulet, Maude. 2012. « Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec », *Canadian Journal of Women and the Law/Revue canadienne femmes et droit*, vol. 24, no 1, p. 53-8
- Bourguignon, Émilie. 2010. « Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi », *Cahier de transfert de l'ARUC — Innovations, Travail et Emploi*, 40 p.
- Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest. 2013. « Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué ? » *Cahier de recherche du CEETUM*, [En ligne] : http://guides.bib.umontreal.ca/uploads/uploads/original/Petit_Chicago_Premier_cycle_.pdf?1384439566
- Chicha, Marie-Thérèse. 2012. « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women and the Law*, vol.24, no.1, p.82-113
- Chicha, Marie-Thérèse. 2009. *Le mirage de l'égalité : Les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Rapport de recherche présenté à la Fondation Canadienne des relations raciales
- Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse. 1989. *Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité*. Montréal, Éditions Yvon Blais, 197 pages.
- Choudry, Aziz et Mostafa Henaway. 2012. « Agents of misfortune: Contextualizing migrant and immigrant workers' struggles against temporary labour recruitment agencies », *Labour, Capital and Society*, Vol.45 n° 1, p.36-64
- Cognet, Marguerite et Sylvie Fortin. 2003. « Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé », *Lien social et Politiques*, no.49, p.155-172
- Cognet, Marguerite. 2010. « Genre et ethnicité dans la division du travail en santé : la responsabilité politique des États », *L'Homme et la société*, 2 : 176-177. [En ligne] : <http://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2010-2-page-101.htm#no16>, consulté le 10 août 2015.
- Coiquaud, Urwana. 2013. « Le droit du travail générateur de pauvreté ? Le cas du Canada » Dans P. Auvergnon, *Droit social et travailleurs pauvres* (pp. 311-340). Bruxelles : Bruylant.

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion — cahier de consultation résumé. Cat. 2.120-7.30.1, [En ligne] : http://www.ledevoir.com/documents/pdf/memoire_immigration_07022015.pdf
- Comité Consultatif Femmes — CCF. 2013. *La réforme de l'assurance-emploi du Projet de loi C-38. Une réforme qui aggrave les effets discriminatoires du régime existant à l'égard des travailleuses*, avis présenté par le Comité Consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre à la Commission des partenaires du marché du travail,
- Commission des Normes du Travail (C.d.n.d.t.). 2013. « Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Lois sur les normes du travail », [En Ligne] : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/2013/Rapport_CNT29_octobre_2013_LB.pdf, Québec, 49 p.
- David, H., E. Cloutier et S. La Tour. 2003. « Le recours aux agences privées d'aide à domicile et de soins infirmiers par les services de soutien à domicile des CLSC », [En Ligne] : <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PublRSST/R-346.pdf>, Montréal, 130 p., page consultée le 10 mars 2015
- Desjardins, Annick. 2014. «How Do We Make Workplaces More Equal? Policy Pathways for the Next Decade/Comment rendre les milieux de travail plus égalitaires? Avenues politiques pour la prochaine décennie. » Présenté dans le cadre du Colloque International du CRIMT, HEC Montréal, Montréal
- Déom, E., & Beaumont, M.-P. 2008. « Le Québec : toujours à l'avant-garde en matière d'équité en emploi ? », *Santé, Société et Solidarité*. 7 : 1, pp.75-84
- De Tonnancour, Véronique et Guylaine Vallée. 2009. « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol.64, no.3, pp.399-441
- Eid, Paul. 2012. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, rapport de recherche présenté à la Commission des droits de la personnes et des droits de la jeunesse du Québec, 58 p.
- Fernandez-Mateo, Isabel et Zella King. 2011. «Anticipatory Sorting and Gender Segregation in Temporary Employment», *Management Science*, vol.57, no.6, p.989-1008
- Forrest, Anne. 2007. *Après le rajustement au titre de la parité salariale, la négociation collective peut-elle maintenir la parité salariale pour un travail de valeur égale ?* Étude réalisée dans le cadre du Groupe de Travail sur l'équité salariale mis sur pied par le ministère de la Justice et le ministère du Travail, Gouvernement du Canada.
- Fuller, Sylvia et Leah F. Vosko. 2008. «Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status», *Social Indicators Research*, vol. 88, pp.31-50

- Gadrey, N., Jany-Catrice, F., & Pernod-Lemattre, M. 2009. « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle. » *Socio-économie du Travail*, vol.42, no.30, pp.57-86
- Galarneau, Diane et René Morissette. 2008. « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *Perspective*, Statistique Canada.
- Galarneau, Diane. 2005. « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, Vol. 6, No 1, Statistique Canada.
- Galerand, Elsa et Martin Gallié. 2014. « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre », *Revue Interventions Économiques*, no 51, [en ligne] : <https://interventionseconomiques.revues.org/2203>
- Grant, P. et Nadin, S. 2007. «The Credentialing Problems of Foreign Trained Personnel from Asia and Africa Intending to Make their Home in Canada: a Social Psychological Perspective», *Journal of International Migration and Integration*, 8, pp.141-162
- Institut de la statistique du Québec. 2013. Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2003 – 2013, vol. 10, Québec, ISQ. [En ligne] : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v10.pdf>, consulté le 13 juillet 2015
- Ledent, J., A. Bélanger et G. Marois. 2014. « La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal », in *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp.97-127
- Legault, Marie-Josée et Marie-Soleil Ouellette. 2013. « La mixité des unités d'accréditation au Québec », *Regards sur le travail*, 9:2
- Meintel, Deirdre, Sylvie Fortin et Marguerite Cognet. 2006. «On the Road and on their Own: Autonomy and giving in home health care in Quebec.» *Gender, Place & Culture* 13 (5): 563-80.
- Ministère de l'immigration et des communautés culturelles. 2013. « Portrait des personnes membres des minorités visibles au Québec et de leur insertion économique », [En Ligne] http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/TXT_FaitsSaillantsMV2013_FIN.pdf, page consultée le 8 septembre 2014, Montréal, 4 p.
- Ministère de l'immigration et des communautés culturelles. 2013. « Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012 », [En ligne] http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/TXT_Surqualification_2013.pdf, Montréal, 29 p.
- Niemi, Fo. Communications personnelles, 5 septembre 2014

- Noiseux, Yanick. 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, pp.389-414
- Rose, R., & Beeman, J. 2011. « Portrait statistique de la ségrégation selon le sexe, en formation et sur le marché du travail. » Dans J. Beeman, *La mixité au travail. Un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).*
- Sarrasin, Anne. 2004. *Les « faux occasionnels » de la fonction publique québécoise : un groupe victime de discrimination systémique fondée sur leur condition sociale de travailleurs précaires*, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en droit social et du travail, Montréal, UQÀM, 168 p.
- Tremblay, Michel, Denis Chênevert et Audrey Hébert. 2012. « Le rôle des conditions de travail dans la satisfaction et la loyauté des infirmières d'agence au Québec », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol.67, no.3, pp.477-504
- Vallée, Guylaine. 2005. *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politique publiques
- Yerochewski, Carole. 2014. *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité : Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*. Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Yerochewski, Carole et Francis Fortier. 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*, vol. 8, n° 2, p. 35-60
- Yerochewski, Carole, Galerand, Elsa, Lesemann, Frédéric, Noiseux, Yannick, Soussi Sid Ahmed et Lise St-Germain. 2015. « Non qualifiés, les travailleurs pauvres ? », dans S Amine (dir.), *La crise des emplois non qualifiés*, Montréal : Presses Internationales Polytechnique

Jurisprudences

CDPQ c. Gauthier. [1994]. R.J.Q. 253 (TDPQ)

La ville de Pointe-claire c. Le syndicat des employées et des employés professionnels-les et de bureau, section local 57 (S.E.P.B.-U.I.E.P.B.-C.T.C.-F.T.Q.) et Le tribunal du travail, le commissaire général du travail et Réal Bibeault. [1997]. 1 R.C.S. 1015

Parry Sound (Services Sociaux) c. S.E.E.F.P.O., section locale 324. [2003]. 2 R.C.S 157

Annexe 1 – Offres d'emplois

Date d'affichage	Titre de l'emploi	Lieu	Employeur	Source
29 juillet	préposé/préposée aux bénéficiaires	Montréal	MÉDIC-OR	Emploi-Québec
29 juillet	infirmier auxiliaire/infirmière auxiliaire	Montréal	MÉDIC-OR	Emploi-Québec
29 juillet	préposé/préposée aux bénéficiaires	Montréal	MÉDIC-OR	Emploi-Québec
29 juillet	assistant technique/assistante technique en pharmacie	Montréal	AGENCE DE PLACEMENT ESSOR	Emploi-Québec
28 juillet	préposé/préposée aux bénéficiaires	Montréal	CSSS de Dorval-Lachine-LaSalle	Emploi-Québec
28 juillet	technicien/technicienne en pharmacie	Montréal	PHARMACIE PIERRE MARCOTTE	Emploi-Québec
28 juillet	meuleur-polisseur/meuleuse-polisseuse de verres d'optique	Montréal	LES LABORATOIRES D'OPTIQUE SUPERLAB	Emploi-Québec
28 juillet	infirmier auxiliaire autorisé/infirmière auxiliaire autorisée	Montréal	SYNERVIE INC.	Emploi-Québec
28 juillet	infirmier autorisé/infirmière autorisée	Montréal	ACCÈS SERVICES SANTE	Emploi-Québec
27 juillet	hygiéniste dentaire à tâches élargies	Montréal	CLINIQUE DENTAIRE BEAU & BIEN SENC	Emploi-Québec
27 juillet	préposé/préposée aux bénéficiaires	Montréal	RÉSIDENCE 6900 PAPINEAU INC.	Emploi-Québec
27 juillet	assistant technique/assistante technique en pharmacie	Montréal	TALENT INC.	Emploi-Québec
27 juillet	infirmier/infirmière	Montréal	MÉDIC-OR	Emploi-Québec
27 juillet	infirmier/infirmière d'hôpital	Montréal	MÉDIC-OR	Emploi-Québec
27 juillet	infirmier/infirmière d'hôpital	Montréal	MÉDIC-OR	Emploi-Québec

Salaire :

11 de l'heure pour 36.25 heures par semaine

Date prévue de début :

Dès que possible


Conditions d'emploi :

Permanent Temps plein

Numéro de l'offre :

4621858

Source :

 Emploi-Québec

Nombre de postes :

1

Employeur :

MÉDIC-OR