



GIREPS

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

S'organiser à la marge : **Le cas de l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placements (ATTAP)**

Loïc Malhaire,
Universidad del Valle de Guatemala
(UVG)

Yanick Noiseux,
Université de Montréal (UdeM)



Cahiers de recherche du GIREPS | no. 10 | Janvier 2019

Recherche et rédaction:

Loïc Malhaire,

Universidad del Valle de Guatemala (UVG)

lmalhaire@uvg.edu.gt

Yanick Noiseux,

Université de Montréal (UdeM)

yanick.noiseux@umontreal.ca

Mise en page:

Emma Jean

Photo de couverture:

Courtoisie du CTTI

Remerciements : Les auteurs souhaitent remercier chaleureusement tous les membres du CTTI et de l'ATTAP qui ont rendu possible une riche immersion de terrain réalisée par Loïc Malhaire et qui ont généreusement partagé leurs précieuses connaissances sur les processus d'organisation des travailleuses et travailleurs immigrants en agence de placement.

ISBN 978-2-924284-10-0

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019*

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019 *

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

514-343-6044 poste 36882
C—5107. Pav. Lionel-Groulx
Université de Montréal
3150, rue Jean-Brillant,
Montréal (QC)
H3T 1N8
gireps.coordo@gmail.com
www.gireps.org

Cette recherche a été financée par le Fond de recherche du Québec - Société et culture

S'organiser à la marge :

**Le cas de l'Association des
travailleurs et travailleuses
d'agences de placements
(ATTAP)**

Loïc Malhaire et Yanick Noiseux



GIREPS

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

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	7
Cadre de la recherche.....	11
Brève revue de littérature sur l'industrie du placement temporaire au Québec.....	15
La mise en place de l'association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agences de placement à Montréal (ATTAP) : pratiques, stratégies et revendications.....	19
L'action du CTI auprès des travailleurs-euses temporaires en agence de placement : retour sur les origines et la coconstruction de l'action collective.....	20
La mise en place de l'action collective et les défis du déploiement.....	26
Enjeux et défis de l'organisation collective des travailleurs d'agences : quelques constats en guise de conclusion.....	35
Références bibliographiques.....	41

INTRODUCTION

Au Québec, comme dans l'ensemble du Canada et dans de nombreux pays, les dynamiques de précarisation des marchés du travail et de dégradation des protections sociales, en progression constante depuis la fin des années 1970, ont largement contribué au retour massif des travailleurs et travailleuses pauvres (Shipler 2005 ; Ulysse 2009 ; Lesemann *et al.* 2013, Yerochewski 2014). Parmi eux, les immigrant-e-s apparaissent dans les groupes les plus affectés par la pauvreté en emploi, de même que les femmes, les jeunes et les personnes de plus de 55 ans (Heisz 2007 ; Picot *et al.* 2005, 2007 ; Ulysse 2006, 2013 ; Noiseux 2011, 2012). Pour ces personnes, le travail, même salarié et à temps plein, ne suffit plus pour se maintenir en dehors de la pauvreté et ne tient plus ses promesses d'intégration sociale ni d'accès à la citoyenneté (Ehrenreich 2001 ; Shipler 2004 ; Ulysse 2006 ; Piché 2009 ; Standing 2011 ; OIT 2016). Ces personnes se retrouvent dans une grande diversité de statuts d'emploi – parfois combinés avec des situations précaires d'immigration – qui ont bien souvent la particularité d'être à la marge du Code du travail, de vulnérabiliser les individus en matière de lien d'emploi, de conditions de travail et d'accès à la protection sociale et enfin, de rendre inopérantes les formes syndicales de défense collective de la main-d'œuvre.

Depuis près de quarante ans, avec le passage au néolibéralisme et la crise de l'État-providence, le contrat social dominant basé sur le salariat s'effrite durablement, remettant en question le compromis fordiste qui visait une régulation des rapports de travail négociée entre le gouvernement, le patronat et les syndicats et qui faisait du « plein-emploi » une variable indépendante que l'on

cherchait à contrôler à travers la politique économique. Dès lors, une triple rupture s'est opérée dans le pacte liant les travailleur-e-s, l'État et l'entreprise (Noiseux 2014). Premièrement, dans sa relation à l'entreprise, l'État, désormais engagé dans un « partenariat à deux » avec les milieux d'affaires (Brunelle 2003), a dégagé les entreprises de nombreuses obligations liées aux législations nationales, modifié les mécanismes de régulation des marchés du travail en marginalisant le rôle des syndicats dans le dialogue social, tout en faisant preuve d'une faible volonté d'adapter le droit du travail aux nouvelles réalités d'emploi. Deuxièmement, en modifiant l'organisation du travail, en se spécialisant et en externalisant leurs activités périphériques, les entreprises ont progressivement diminué le recours à leur main-d'œuvre salariée, ont flexibilisé le rapport salarial et ont « affaibli les normes qui valorisaient le respect d'obligations mutuelles entre employeurs et employés » (Lesemann et D'Amours 2006, p.73). Troisièmement, s'agissant du pacte liant l'État aux travailleurs et travailleuses, on assiste à la dégradation des systèmes de protection sociale (régimes de retraite, formation professionnelle, assurance-emploi) qui sont historiquement arrimés aux statuts d'emplois stables et permanents et qui sont devenus inaccessibles pour un bon nombre de travailleurs et travailleuses atypiques (Vallée 1999; Lippel *et al.* 2004; Bernier *et al.* 2003; Chaykowski 2008). De plus, dans le sillon de la « réduction des déficits publics » les États ont continué de restreindre l'accessibilité des mesures de protection sociale aux personnes les plus vulnérables (Palier 2005, Merrien 2007; Muller 2009; Supiot 2011; Boucher et Noiseux 2016), obligeant un grand nombre d'entre elles à rejoindre un marché du travail devenu flexible et précaire, à travers notamment le déploiement de mesures « d'activation de la main-d'œuvre » (Boucher et Noiseux, 2018).

Dans la nouvelle donne, la flexibilité est donc érigée en véritable dogme par les entreprises et l'État. On assiste alors à la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail (Durand 2004) allant de pair avec l'expansion des formes d'emplois atypiques, c'est-à-dire temporaires, à temps partiel, autonomes ou faussement autonomes, parfois via des arrangements tripartites incluant des agences de placement. Ces formes d'emploi se substituent progressivement à l'emploi salarié relativement stable, à temps plein, à durée indéterminée et souvent syndiqué qui occupait une majorité de travailleuses et travailleurs dans le régime antérieur (Castel 1995; Fuller et Vosko 2008; D'Amours 2006; Noiseux 2012; Lapointe 2013). Cette progression caractérise l'ensemble des formes que prend le travail atypique. Celui-ci est à juste titre bien souvent associé à la précarité (Saunders 2003 ; Vallée 2005 ; Vosko 2006 ; Ulysse 2013) telle que définie par Noack et Vosko en ce sens qu'il conjugue généralement trois des quatre critères suivant : 1) une faible rémunération; 2) un déficit des avantages sociaux, incluant l'absence de contribution à un

régime de retraite ou à une assurance médicale complémentaire; 3) le fait de travailler dans une entreprise de moins de 20 salariés, limitant la progression salariale et l'accès à la formation; et 4) un faible degré de contrôle ou d'influence dans le cadre de l'activité de travail, autrement dit, un manque d'accès à la syndicalisation et à la négociation collective (Noack et Vosko 2011). À partir des mêmes critères, Yerochevski signale pour sa part qu'en 2009, 55% des personnes occupant un emploi à temps partiel au Québec avaient un emploi précaire, que c'était le cas pour 44% de celles en emploi temporaire et que la proportion des emplois précaires pour les personnes cumulant les deux statuts (temporaire et à temps partiel) atteignait 59% (Yerochewski 2014 : 61). Ces chiffres confirment que la flexibilité du travail atypique et la précarité sont bien souvent les deux faces d'une même réalité (Noiseux 2014). Néanmoins, ils ne rendent pas compte de l'ensemble des emplois précaires qui représentent près du tiers (31,4%) de la totalité des emplois au Québec. En effet, l'emploi salarié « typique » s'est aussi considérablement dégradé, le problème des bas salaires étant particulièrement en cause puisque plus de la moitié des travailleurs et travailleuses pauvres occupent un emploi salarié à temps complet toute l'année et à bas salaire (Yerochewski 2014 : 31).

Les catégories les plus affectées statistiquement par la pauvreté et la précarité en emploi – les femmes, les minorités racialisées, les immigrant·e·s et les jeunes (Picot *et al.* 2005, 2007; Ulysse 2006, 2013; Yerochevski 2014) – montrent que le régime néolibéral renforce les rapports sociaux de domination basés sur le genre, la race, le statut administratif ou l'âge. Dans ce contexte, les immigrant·e·s se retrouvent dans différents régimes administratifs qui conditionnent de manière différenciée leur accès à des emplois de qualité, au droit du travail, aux droits sociaux ou aux droits humains, selon qu'elles et ils soient immigrant·e·s permanent·e·s, en attente de la citoyenneté canadienne, demandeurs et demandeuses d'asile, réfugié·e·s, migrant·e·s temporaires, visiteur·e·s, étudiant·e·s ou sans-papiers. Cette situation fait notamment écho à la transformation des politiques canadiennes d'immigration qui furent de plus en plus articulées au recrutement de main-d'œuvre depuis les années 1970 et plus encore à la fin des années 2000 autour des besoins à court terme du marché du travail (Piché 2009, Alboim et Cohl 2012)¹. La limitation de l'accès à l'installation permanente et à la citoyenneté engendre par ailleurs une

1 Augmentant considérablement les pouvoirs ministériels au détriment des processus démocratiques traditionnels qui prévalaient en matière de politique d'immigration, le gouvernement canadien a imposé entre 2008 et 2012 de nouvelles régulations de l'immigration, rendant le Canada de moins en moins accueillant pour les immigrants et les réfugiés (Alboim et Cohl 2012). Outre l'utilisation croissante des programmes fédéraux de travail temporaire qui mettent en concurrence la main-d'œuvre canadienne avec des migrants souvent contraints de travailler en deçà des normes du travail (Carpentier 2012, Hanley *et al.* 2012, Noiseux 2012), le Canada a instauré un durcissement des critères de l'immigration permanente (résidence/citoyenneté) à travers une augmentation des frais de dossier et une hausse des exigences en termes de ressources financières, niveau de diplomation et critères linguistiques.

diversité d'expériences migratoires générant des espaces de non-droit et incitant les personnes à rejoindre le marché informel du travail et/ou à rester sur le territoire sans y être légalement autorisées. Des exemples montrent ainsi que lorsque les personnes ne parviennent pas à survivre décemment dans le cadre des statuts juridiques et des formes de travail existant, elles s'orientent mécaniquement vers l'économie informelle, risquant d'augmenter considérablement leur niveau de vulnérabilité (Salamanca 2015). Pour leur part, les « immigrant·e·s reçus », qui incluent les résident·e·s permanents et les naturalisé·e·s canadien·ne·s, connaissent de forts taux de pauvreté en emploi, malgré des niveaux de scolarité nettement supérieurs aux Canadiens de naissance², connaissent des écarts de revenu importants avec le reste de la population et sont « les plus susceptibles de devenir des travailleurs pauvres » (Ulysse 2006). Elles et ils sont notamment surreprésentés dans les secteurs d'emploi peu rémunérateur comme les services, le textile ou le commerce de détail (Gilmore 2008) et ne gagnent que 60% du salaire de leurs homologues né·e·s au Canada (Ulysse 2006)³. Parmi les facteurs qui expliquent cette situation, on identifie notamment la non-reconnaissance des diplômes, le manque d'information sur les marchés du travail, la faiblesse du réseau social, la langue maternelle autre que le français ou l'anglais, le pays d'origine dont les niveaux d'enseignement sont méconnus des employeurs et l'appartenance à une minorité visible (Galarneau et Morissette 2008; Access Alliance, 2014). De plus, la déqualification des immigrant·e·s ne touche plus seulement les personnes récemment arrivées, mais concerne aussi celles installées de longue date et pour lesquelles le temps passé au Canada garantit de moins en moins leur stabilisation en emploi (Galarneau et Morissette 2008).

La syndicalisation et, plus largement, l'organisation collective peuvent être un rempart contre la précarisation. Or, la segmentation des marchés du travail, la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail et la fragmentation des collectifs de travailleurs·euses contribuent à l'usure du modèle syndical traditionnel construit autour de l'idée d'une classe ouvrière homogène, modèle qui n'est plus en phase avec la nouvelle organisation du travail. Comment faire converger les aspirations et les besoins pluriels d'une classe travaillante éclatée et segmentée dans ce nouveau contexte? Quels sont les défis posés par la dynamique de flexibilisation du travail et la prolifération du travail atypique sur la théorie et les pratiques d'organisation collective de la classe ouvrière? Comment identifier les nouveaux acteurs collectifs qui

2 En 2006, 51% des nouveaux arrivants au Canada détenaient un diplôme universitaire contre 19% de la population canadienne. Voir Statistique Canada : http://mieux-etre.edsc.gc.ca/misme-iowb/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=29#M_5, consulté le 20 mai 2016.

3 À Montréal, 41% d'entre eux gagnaient un salaire en-deça du seuil de faible revenu, comparativement à 17% pour l'ensemble de la population (Ulysse 2006).

surgissent de ces processus de manière à réfléchir sur leurs éventuelles capacités de mobilisation?

En appréhendant l'action syndicale à partir de la marge, c'est à ces questions de plus en plus posées par les sociologues du travail (Moulier Boutang 1998 ; Yates 2004 ; Standing 2011, etc.) que cherche à répondre le projet de recherche mené dans le cadre des activités du Groupe de recherche interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)⁴ et au sein duquel s'inscrit cette étude de cas portant sur l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement (ATTAP) mis en place par les membres du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI-IWC)

CADRE DE LA RECHERCHE

Prenant acte que les transformations de l'organisation et de la régulation du travail se traduisent par l'individualisation du rapport salarial et la précarisation des conditions d'emplois, les travaux menés dans le cadre du GIREPS posent notamment la question de la pertinence de l'organisation collective des travailleurs et travailleuses – et du syndicalisme. Le programme de recherche qui intègre la présente étude cherche notamment à documenter des études de cas portant sur des tentatives d'organisation collective de travailleur·euses atypiques et à montrer qu'il est possible d'aller au-delà d'une sociologie « consistant à présenter les changements dans la morphologie du salariat comme explication suffisante des freins à la syndicalisation » (Fribourg, 2000).

Fondée sur nos recherches antérieures portant sur l'organisation collective de la main-d'œuvre atypique (Noiseux, 2008), cette étude de cas s'inscrit dans un vaste programme de recherche inspiré des travaux de Sousa Santos (2004) qui propose un cadre de réflexion impliquant « une sociologie des absences, une sociologie des émergences et un travail de traduction des pratiques ». Cette approche nous permet de rassembler des matériaux de recherche rendant intelligibles les pratiques, stratégies et revendications véhiculées par l'organisation collective de travailleurs·euses embauché·e-s sur les marchés du travail périphériques. *In fine*, cette approche prétend (1) contribuer au renouvellement du langage et des catégories d'analyses utilisés par les organisations syndicales et (2) favoriser la construction de nouvelles matrices organisationnelles et de nouveaux répertoires d'action. Répondant à un devis plus modeste, cette étude de cas porte essentiellement sur la seconde partie de la méthode sociologique de Sousa Santos, à savoir la « sociologie des

4 Pour un aperçu des travaux du GIREPS, voir www.gireps.org.

émergences », qui est un effort d'amplification symbolique visant à identifier de nouvelles alternatives dans le champ des pratiques possibles. L'idée centrale de l'auteur est de « radicaliser les attentes basées sur les capacités et les opportunités réelles, ici et maintenant » (Sousa Santos 2004: 30). En d'autres termes, nous nous appuyons sur la créativité et les raisonnements déployés au sein de pratiques collectives mises en place par des organisations syndicales et communautaires qui appuient l'organisation d'une main-d'œuvre qui était jusque-là oubliée ou discriminée de manière flagrante par les gouvernements et les syndicats traditionnels et exclue des conventions collectives. Nous prétendons ainsi ouvrir la voie à une meilleure compréhension des nouvelles dynamiques d'organisation collective de la main-d'œuvre atypique et précaire et contribuer au renouveau syndical à l'heure du capitalisme flexible du XXI^e siècle.

Quant à la question de la réaction syndicale face à la montée du travail précaire et atypique, nos travaux antérieurs ont montré que même si la réaction fut relativement lente (Noiseux 2014), les grandes centrales syndicales québécoises ont progressivement pris acte de l'obligation d'agir face aux transformations en cours. Depuis le tournant du nouveau millénaire, des efforts concrets ont été mis de l'avant par certaines organisations syndicales afin d'adapter leurs pratiques aux formes atypiques de travail. Des centrales syndicales québécoises ont ainsi mené d'importantes campagnes afin de recruter de nouveaux-elles membres parmi les travailleurs-euses précaires et non-syndiqués. Dans des circonstances difficiles où l'on assiste la résurgence d'une droite antisyndicale (Collombat et Gagnon, 2003), les syndicats ont notamment réussi à obtenir plusieurs accréditations syndicales et à négocier des conventions collectives dans des mégacommerces de détail (dont Wal-Mart)⁵, dans le secteur de l'alimentation et de la pharmacie, tous réputés pour embaucher bon nombre de travailleurs-euses à temps partiel. Le succès d'une importante campagne de syndicalisation auprès d'étudiant-e-s employé-e-s dans les universités québécoises, qui a permis de regrouper plus de 7 300 travailleurs-euses, témoigne aussi du fait que des avancées sont possibles dans certains secteurs où l'emploi est occasionnel, saisonnier ou à forfait. Contrairement aux idées reçues, les initiatives auprès des travailleurs-euses autonomes (ou « dits autonomes ») ont également permis au syndicalisme

5 Sur la campagne de syndicalisation dans les Wal-Mart du Québec et ses leçons pour le syndicalisme, voir Meyer et Noiseux (2015).

6 À cet égard, la *Loi sur le statut de l'artiste* a certes facilité la mobilisation de différentes catégories d'artistes, mais le mouvement d'organisation collective des travailleurs-euses autonomes ne s'est pas limité au domaine des arts, s'étendant par-ailleurs à de nombreux secteurs : journalisme, transport, services sociaux (notamment dans les ressources intermédiaires et les services de garde en milieu familial), ainsi que dans le champ des médecines douces. Pour un bilan plus complet des efforts de syndicalisation des grandes centrales auprès des travailleurs-euses atypiques depuis trente ans, voir Noiseux (2014).

québécois de rejoindre des milliers de nouveaux·elles membres⁶. D'autres initiatives, davantage basées sur le rapprochement et la création d'alliances entre des syndicats et des organismes communautaires de défense des précaires sont documentées (Fine 2011; Tattersall 2013) et représentent une piste à privilégier pour rejoindre les catégories de travailleurs·euses non syndiqué·e-s (Wilton et Crandford 2002). Malgré les succès recensés, elles mettent néanmoins en évidence les difficultés des syndicats à comprendre les aspirations des travailleurs·euses atypiques, parmi lesquelles on compte le respect de la dignité et la volonté d'être reconnu·e-s comme des acteurs·trices politiques à part entière (Yerochevski 2014; Noiseux 2014).

Dans ces circonstances, la création de groupes communautaires de défense des travailleurs·euses précaires ou *workers centres* en Amérique du Nord fait échos au vide laissé par l'action syndicale et initie de nouvelles formes d'organisation collective (Reynolds, 2004; Fine, 2006). Ces centres ancrés sur une base territoriale ont tendance à s'organiser autour d'un secteur de travail ou d'un groupe culturel/ethniques spécifique (Choudry *et al.*, 2009; Reynolds, 2004). Ils permettent de développer des activités d'éducation populaire en dehors du milieu de travail et offrent aux travailleurs·euses le temps de s'informer et de créer des liens de confiance entre elles et eux avant de confronter éventuellement leur employeur. Ces centres appuient donc le développement d'un leadership et d'un pouvoir collectif pour des groupes spécifiques de travailleurs·euses vulnérables, afin que ces derniers·ères aient les moyens de se défendre sur leurs lieux de travail et prennent leur place comme acteurs·trices des mouvements de travailleurs·euses. En outre, Fine (2006) observe que ces centres incitent souvent à la solidarité entre les travailleurs·euses et les membres de leurs communautés (géographiques et/ou ethniques) plus larges, renforçant ainsi l'action collective de leurs luttes mutuelles.

Nombre d'exemples de centres ayant contribué à la défense des droits du travail et de l'immigration sont recensés dans la littérature (Reynolds 2004; Kim 2015; Chauvin 2010 ; Hanley *et al.* 2013; Calugay *et al.* 2014). Cependant, force est de constater que ce type d'initiatives est très peu documenté au Québec. À l'exception des travaux portant sur la collaboration entre le *Centre d'appui aux travailleurs agricole* et les *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce* (TUAC), les recherches portant sur la collaboration entre des organisations syndicales et des groupes communautaires voués à la défense travailleurs·euses immigrants·tes sont, à notre connaissance, très rares à l'exception des travaux déjà réalisés autour du CTI⁷ que nous évoquerons plus loin.

7 Parmi ces travaux académiques, voir notamment : Choudry, Hanley et Jordan (2009) ; Choudry, Hanley et Shragge (2012) ; Hanley *et al.* (2013) ; Calugay, Malhaire et Shragge (2014) ; Choudry et Henaway (2014) ; Malhaire, Castracani et Hanley (2017).

Dans ce contexte, l'ATTAP qui se dédie à la défense des travailleuses et travailleurs temporaires d'agences de placement, représente un cas d'étude triplement intéressant. D'une part, parce que l'industrie du placement temporaire génère des emplois parmi les plus flexibles et les moins protégés du marché du travail, l'engagement de l'ATTAP au sein de ce secteur est particulièrement intéressant pour documenter un exemple de mobilisation collective de travailleurs-euses précaires issus de l'immigration et surreprésentés dans le secteur. D'autre part, ce secteur représente un véritable défi pour nombre d'acteurs syndicaux qui cherchent à rejoindre une main-d'œuvre rendue extrêmement flexible et mobile et engagée dans des relations d'emplois triangulaires qui rendent extrêmement difficile le recours aux droits collectifs du travail tels qu'institutionnalisés dans le *Code du travail*. Enfin, parce que l'ATTAP s'est dès le départ appuyée sur une collaboration avec le CTI et la *Confédération des syndicats nationaux* (CSN), ce cas permet de mettre en lumière les enjeux et les défis liés à la collaboration entre des acteurs syndicaux et communautaires.

Cette étude de cas s'appuie principalement sur les données collectées par Loïc Malhaire au cours d'une « participation observante »⁸ réalisée au CTI entre 2012 et 2014 dans le cadre de ses recherches doctorales (Malhaire 2016)⁹. Cette méthode lui a permis d'accumuler des données qualitatives auxquelles il aurait été plus difficile d'accéder sans une telle immersion. Il a ainsi participé à la campagne de mobilisation des travailleurs d'agences, à la défense individuelle des personnes (*case work*) dans le cadre de la clinique d'information juridique, à des activités de sensibilisation (*outreach*), à l'organisation d'événements comme des conférences de presse ou des rencontres avec des responsables institutionnels, ainsi qu'à de nombreuses conversations informelles dans des cadres variés. Des entretiens semi-directifs ont aussi été réalisés auprès de trois organisateurs et organisatrices communautaires et bénévoles du CTI, auprès d'une représentante du syndicat collaborant à l'action collective et auprès de cinq travailleurs immigrants. Afin de respecter l'anonymat de nos interlocuteurs et interlocutrices, leurs noms ont été changés et, lorsque cela pouvait être problématique, le poste occupé par les personnes n'est pas mentionné.

8 La méthode ethnographique de participation observante fut notamment théorisée par Tedlock (1991), Wacquant (2000) ou Campbell et Lassiter (2014) comme une méthode de recherche ethnographique permettant d'assumer pleinement la participation et l'engagement du chercheur(e) sur son terrain de recherche, partageant des espaces communs avec les participants, s'impliquant activement dans les mêmes activités et le cas échéant, défendant une cause sociale et politique commune. La participation observante définit donc l'engagement du chercheur(e) sur son terrain comme une base légitime et valide à la recherche en sciences sociales.

9 La thèse est consultable au lien suivant : <https://core.ac.uk/download/pdf/84095692.pdf>

Après avoir présenté une brève revue de littérature sur l'évolution de l'industrie du placement temporaire au Québec et ses impacts sur les conditions de travail, nous restituerons, dans l'étude de cas proprement dite, une chronologie de l'action collective mise en place par le CTI menant à la création et au déploiement de l'ATTAP et discuterons des pratiques, des stratégies et des revendications mises en œuvre par l'association. Dans la dernière section, qui fait office de conclusion, nous chercherons à repérer les principaux enjeux et les difficultés qui ont émergé de cette lutte, de manière à alimenter les réflexions sur le renouvellement des pratiques de mobilisation collective et leur adaptation aux besoins spécifiques de travailleurs atypiques.

BRÈVE REVUE DE LITTÉRATURE SUR L'INDUSTRIE DU PLACEMENT TEMPORAIRE AU QUÉBEC

Le recours au placement temporaire par les employeurs-euses canadiens-nes et québécois-es est en augmentation constante depuis les années 1990. Au Canada, les revenus d'exploitation de l'industrie des services d'emplois sont passés de 5,6 milliards de dollars en 2003 (Statistique Canada 2009) à 13,3 milliards de dollars en 2014, dont près de 53% étaient dû au placement temporaire (par opposition aux autres services de placement) (Statistique Canada, Service d'emploi 2014). Autre donnée marquante, le nombre des agences déclarées administrativement est passé de 1191 en 1993 à 5077 en 2008, ce qui constitue une hausse de 325% en moins de 15 ans (Statistiques Canada 2010, dans Choudry 2012). Le Québec, qui apparaît parmi les trois provinces connaissant la plus grande croissance de ce secteur (avec l'Ontario et l'Alberta) comptait près de 532 agences de placement en 2014 et celles-ci généraient des revenus d'exploitation estimés à 1,5 milliard de dollars en 2012 (Statistique Canada, Location de personnel suppléant 2014).

Choudry et Henaway (2012) distinguent deux types d'agences de placement temporaire embauchant une importante main-d'œuvre immigrante. D'une part, on retrouve de grandes agences comme *Manpower* ou *Thomson-Tremblay* qui « fournissent » des employé-e-s temporaires à de grandes entreprises (notamment en entrepôts et dans des grands centres de distribution), à d'autres entreprises du secteur de la santé ou à des entreprises visant à combler des emplois de bureau de type « cols blancs ». D'autre part, on trouve les agences dites « fly-by-night », de taille beaucoup moins importante que les premières, fonctionnant bien souvent de manière informelle et (semi) clandestine et engageant des travailleurs-euses sans statut légal d'immigration ou sans permis de travail, désespérément à la recherche d'un emploi. Ces agences, qui peuvent disparaître du jour au lendemain et rouvrir sous un nouveau nom afin d'échapper aux poursuites judiciaires, n'ont souvent pas

d'adresse postale et gèrent leurs activités uniquement à travers une case postale ou un téléphone cellulaire. Pourvoyant des travailleurs-euses principalement à des entreprises sous-traitantes des secteurs de l'agriculture, de l'industrie de la transformation agroalimentaire ou de la manutention, ces agences sont aussi caractérisées par une gestion journalière de la main-d'œuvre, qu'elles payent comptant, souvent en-deçà du salaire minimum, sans respecter le droit du travail ni garantir d'accès aux droits sociaux (Choudry et Henaway 2012).

Cette organisation du secteur où se retrouvent deux types d'agences de placement correspond bien à une « sur-mesurisation » de l'offre de travail en fonction des caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi évoqués dans la littérature sur l'industrie du placement temporaire. Alors que des auteurs nord-américains tels que Freeman et Gonos considèrent que « agency work is a modern form of indentured servitude » (2005 : 305) et que les agences sont des « employment sharks that must to be tamed » (2009), d'autres analysent le rôle des agences comme un mécanisme intermédiaire servant à administrer la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs, comme les femmes (Vosko 2000, Hatton 2011), les jeunes (Vultur et Bernier 2014) ou les immigrant-e-s et les personnes racialisées (Fuller and Vosko 2008;; Gonos et Martino 2011; Choudry et Henaway 2012, Salamanca 2015). Ainsi, à travers une systématisation des informations personnelles demandées aux travailleurs-euses, les agences se servent de leurs caractéristiques de vulnérabilité pour maximiser leur exploitation et offrir une main d'œuvre triée en fonction de son degré de « docilité » et de tolérance à la flexibilité exigée par les entreprises clientes (Choudry et Henaway 2012; Salamanca 2015). Par conséquent, selon que l'on soit sans statut légal, demandeur d'asile ou immigrant reçu, femme ou homme, noir, blanc, asiatique ou autochtone, on se dirigera vers telles ou telles agences de placement et on se verra offrir des emplois correspondant à son degré de vulnérabilité sociale. Bien qu'il apparaisse parmi les types d'emploi les plus précaires (Bernier 2013) et soit une composante importante de la tendance générale au développement de la flexibilité et du travail atypique (Bernier *et al.* 2014), l'emploi en agence de placement constitue, il faut le dire, une première – et parfois unique – option pour de nombreux immigrant-e-s à la recherche d'un accès rapide à l'emploi (Vosko 2000; Fuller et Vosko 2008; Gonos et Martino 2011; Choudry et Henaway 2012) dans un contexte où cette main-d'œuvre non native du Canada peine souvent à faire reconnaître ses diplômes et ses antécédents professionnels. Près de 20% de ceux et celles arrivé-e-s depuis moins de 10 ans s'engageront ainsi, à un moment ou à un autre, dans le travail temporaire (Ménard et Fadel 2010).

Au fil des années, des organismes communautaires québécois ont repéré des problèmes graves associés à l'emploi en agence de placement. Faisant écho à ce que la littérature académique documente, les membres du CTI, d'*Au bas de l'échelle* (ABE), du *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail* (CIAFT) ou de la *Fédération des femmes du Québec* (FFQ) par exemple, dénoncent les mauvaises conditions d'emploi et le manque généralisé d'accès aux droits pour la main-d'œuvre temporaire. Parmi les griefs dénoncés dans plusieurs rapports de groupes communautaires (ABE, CIAFT et FFQ 2007 ; ABE et CTI 2011), il ressort, premièrement, la disparité de traitement les travailleurs-euses d'agences et les employé-e-s permanent-e-s sur un même lieu de travail. Les salaires des travailleurs-euses d'agences sont en moyenne 40% inférieurs à ceux de leurs homologues permanent-e-s accomplissant des tâches semblables (Galarneau 2005). De plus, les travailleurs-euses temporaires ont des horaires beaucoup plus flexibles, un nombre d'heures de travail très variable (Bernier 2013), des heures supplémentaires payées au taux simple (ou qui ne sont tout simplement pas comptabilisées) et des congés difficiles à faire valoir (de Tonnancour et Vallée 2009). Par ailleurs, les risques élevés d'accidents et de lésions professionnelles courus par les travailleurs-euses d'agences sont dus notamment au fait que beaucoup d'employeurs refusent de remplir leur obligation de fournir les équipements de sécurité ou d'assurer les formations nécessaires auprès des employé-e-s pour qu'ils et elles exécutent leurs tâches en sécurité (Lippel *et al.* 2011). Ces risques sont d'autant plus élevés que les travailleurs-euses d'agences se voient souvent confier les tâches les plus dangereuses (Laflamme et Lippel 2014). Par ailleurs, les travailleurs d'agences souffrent d'un déni d'accès aux régimes de protections lorsqu'ils en ont besoin et ignorent par ailleurs bien souvent leurs droits en matière de santé et sécurité au travail. Leur méconnaissance de la langue d'usage peut enfin aussi nuire à l'accès aux informations légales (Laflamme et Lippel 2014).

L'instabilité en emploi liée à la gestion journalière des activités, c'est-à-dire le fait pour un-e travailleur-euse de ne pas savoir s'il va être rappelé le jour suivant, est au cœur de la stratégie des entreprises cherchant toujours plus de flexibilité dans la gestion des ressources humaines, laissant ainsi ouverte la possibilité, en tout temps, de mettre fin au lien d'emploi lorsque l'employeur le décide (Vidal and Tigges 2009; Vosko 2010; Hatton 2011; Vultur et Bernier 2014). Cette gestion journalière ouvre par ailleurs la porte à différents abus de la part de l'entreprise qui peut ainsi décider de se défaire de travailleur-euse malade ou accidenté-e au travail ou de ceux et celles s'étant plaint-e-s de ses conditions d'emploi (ABE *et al.* 2007). De plus, le recours aux agences permet aussi aux employeurs de réaliser des économies quant à l'embauche, la formation, l'évaluation des employés, les coûts de main-d'œuvre, mais aussi en ce qui concerne les obligations sociales en cas de maladie ou d'accident

professionnel et en ce qui a trait aux cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite (Bernier *et al.* 2003, Choudry et Henaway 2014). Autre fait important à noter, l'emploi en agence est aussi caractérisé par l'entrave systématique à l'accès au travail permanent (Bernier *et al.* 2003). En effet, à travers différentes clauses imposées par les agences, le personnel qui en est issu se voit souvent interdit de se faire engager directement par les entreprises clientes. Pour leur part, ces dernières sont aussi empêchées d'embaucher le personnel d'agence sur un mode permanent, en vertu de leur contrat avec l'agence pourvoyeuse. Ces clauses d'exclusivité et de non-concurrence institutionnalisent ainsi l'enfermement des personnes dans le travail précaire, leur empêchant d'accéder à la stabilité en emploi (Bernier 2013).

Par ailleurs, si la syndicalisation est reconnue comme un frein à la précarité des emplois et représente un moyen efficace pour faire respecter les droits du travail dans les entreprises, elle reste particulièrement inaccessible pour les travailleurs·euses d'agences. En effet, la constitution d'une section syndicale au Canada, dans la tradition de la négociation décentralisée au niveau de l'entreprise s'inspirant des dispositions du *Wagner Act* américain fait en sorte que, parce qu'une majorité des employé·e·s d'agences sont amené·e·s à travailler sur plusieurs lieux de travail, leur constitution en unité syndicale pose de nombreux problèmes juridiques. Par ailleurs, même lorsque des syndicats sont présents dans les entreprises recourant à leurs services, les travailleurs·euses d'agences sont généralement exclus du champ d'application de la convention collective et ne sont donc pas en mesure d'avoir accès au même statut – ni aux protections qui en découlent – que leurs homologues permanents, ce qui, au surplus, les empêche même de s'organiser collectivement lorsqu'ils et elles le souhaiteraient (Vallée 2005). En pratique, il est donc très difficile d'identifier et de regrouper une main-d'œuvre qui, par définition, est mobile, à temps partiel et occasionnelle, en vue d'une demande d'accréditation à la CNESST. Plus encore, les entreprises clientes ont toute la liberté de ne plus recourir aux services d'une agence dont les employé·e·s auraient décidé de se syndiquer, ayant aussi pour effet de dissuader toute tentative de mobilisation. À ces obstacles institutionnels s'ajoute enfin le fait que l'individualisation du rapport salarial générée par le travail d'agences contraint chaque employé à négocier sa place du mieux qu'il peut avec son donneur d'ordre, engagé qu'il est dans une relation de compétition et de lutte pour les places avec les autres travailleurs·euses.

En filigrane de toutes ces difficultés, on constate donc l'incapacité des lois d'encadrer globalement la relation tripartite de travail, qui fait intervenir une agence de location, une entreprise cliente et un·e travailleur·euse (Bernier

2003; Vallée 2005; ABE, CIAFT et FFQ2007)¹⁰. Chaque lieu de travail doit donc être traité comme un cas unique et les organisations syndicales ou les groupes de défense des travailleurs-euses doivent mobiliser des moyens coûteux et beaucoup de temps afin de faire reconnaître le droit à la syndicalisation, et ce, pour un résultat qui reste incertain et difficilement transposable d'un contexte à l'autre¹¹. Ces arrangements et contraintes juridiques ont un impact considérable sur les stratégies mises en place par l'ATTAP, tel que nous le démontrons dans la section suivante.

LA MISE EN PLACE DE L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES D'AGENCES DE PLACEMENT À MONTRÉAL (ATTAP) : PRATIQUES, STRATÉGIES ET REVENDICATIONS

Le *Centre des travailleurs et travailleuses immigrants* (CTI) a vu le jour en 2000, à Montréal, sous l'impulsion de travailleurs-euses, de militant-e-s, d'universitaires et de syndicalistes ayant pour mission de défendre « the rights of immigrants in their places of work and fights for dignity, respect, and justice ». Le CTI vise par ailleurs à mettre en place une réponse à la précarité en emploi de nombreux-ses immigrant-e-s qui se situent dans l'angle mort du syndicalisme¹². Ainsi, outre des ateliers d'information juridique et d'éducation populaire, le CTI coordonne deux projets de mobilisation collective articulés autour de statuts d'emploi particuliers : *l'Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agences de placement* (ATTAP), qui est l'objet de cet article, et *l'Association des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires* (ATTET). En soutenant la création de ces associations, les membres du *Centre* ont ainsi voulu répondre aux sollicitations croissantes de personnes engagées dans ces types d'emploi et affectées par une précarité liée à la fois au travail et à leur statut d'immigration. Établissant le lien entre les problématiques individuelles et la manière dont sont structurés ces régimes d'emploi, un

10 Conçu pour encadrer un lien d'emploi classique, le Code du travail ne permet pas d'identifier l'employeur véritable et échoue à déterminer les responsabilités et les devoirs en matière de respect du droit, incluant celui de se syndiquer. Ainsi, lorsqu'ils souhaitent réclamer leurs droits, les travailleurs n'ont pas les ressources légales ni le temps nécessaire pour prouver qui est le véritable employeur. D'ailleurs, pour déterminer qui est l'employeur, la Cour suprême du Canada indique d'adopter une "approche globale" qui tient compte d'un ensemble de facteurs tels que le recrutement, l'embauche, la formation, la discipline, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise (Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), 1997 1 RCS 1015).

11 Notons toutefois ici avec Laflamme (2014), que pour certains règlements de conflit de travail, notamment pour les cas de LSST, la jurisprudence va de plus en plus dans le sens de reconnaître l'entreprise cliente comme l'employeur véritable, défini comme celui qui a le contrôle sur l'aménagement du travail et de la sécurité.

12 « Notre but est de les aider à s'organiser et à mener leur propre lutte pour toujours plus de justice sur leurs lieux de travail », explique ainsi un membre fondateur interrogé dans le cadre de cette recherche.

organisateur communautaire explique qu'il fallait « collectively respond to the influx of these vulnerable workers ».

Si le CTI est une alternative à l'action traditionnelle des syndicats, nombre d'entre eux sont présents dès l'origine au conseil d'administration du CTI. De nos discussions avec des membres du CTI, il en ressort que cette configuration organisationnelle permet potentiellement d'établir un pont entre des syndicats et une main-d'œuvre atypique et précaire qui leur est souvent invisible et difficilement atteignable, tout en rendant possible une sensibilisation des représentant·e-s syndicaux aux réalités des travailleurs·euse immigrant·e-s présents·tes au CTI. En associant des acteurs·trices issu·e-s des milieux communautaires, académiques et syndicaux à la défense des droits des travailleurs·euses, en les invitant à alimenter les discussions, à participer à l'élaboration des stratégies d'action et à participer aux prises de décisions, le *Centre* s'inscrit dans une démarche visant à rallier un spectre large d'acteurs·trices autour de leur démarche. Des membres du CTI sont par ailleurs des membres actifs dans d'autres groupes communautaires comme *Dignidad migrante*, *No One Is Illegal* et *Pinay*, ou encore siègent à certaines coalitions, comme le *Front de défense des non-syndiquéEs* (FDNS). Cette configuration permet par ailleurs au CTI de s'appuyer sur ces alliances afin de financer en partie ses activités. Cela dit, le *Centre* bénéficie de financements limités, très irréguliers, provenant de sources diverses comme des subventions fédérales et provinciales et des dons individuels, d'organisations ou de syndicats. Le bilan financier est donc très fluctuant d'une année sur l'autre en termes de ressources disponibles et de provenance des fonds.

L'action du CTI auprès des travailleurs·euses temporaires en agence de placement : retour sur les origines et la coconstruction de l'action collective

Pour expliquer l'origine de la mise en place de l'ATTAP en 2012, il faut retourner au tournant du millénaire, époque où, comme nous l'avons vu, on assiste à une augmentation considérable du recours aux agences de placement par les employeurs·euses québécois·es. Dans ces circonstances, le CTI reçoit de plus en plus de requêtes de travailleurs·euses d'agences. En 2008, le congédiement abusif de 500 travailleurs·euses permanent·e-s qu'une entreprise de textile souhaitait remplacer par des travailleurs·euses d'agences ainsi que le non-paiement, par une agence qui avait détourné les contributions au régime de ses employé·e-s à l'assurance-emploi, conduisent le CTI à organiser des actions plus soutenues autour des agences de placement.

Souhaitant mener une action d'envergure dépassant le cadre limité de luttes associées à des lieux spécifiques de travail, le CTI a par la suite lancé, en 2010, une campagne sur le travail temporaire en agence de placement. L'objectif

initial était alors de sensibiliser la société québécoise aux problématiques générées par ce type d'arrangement de travail et de faire pression sur le gouvernement provincial afin qu'il mette en place des mesures permettant de réguler le secteur et d'adapter le droit du travail à la réalité du travail d'agences, ce qui, à terme, permettrait d'y améliorer les conditions de travail. Pour les membres du CTI, il s'agit alors de construire un cadre collectif de réflexion et de promotion des droits du travail, en plus d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail pour les travailleurs-euses d'agences, indépendamment de leur statut d'immigration.

L'année suivante, le CTI s'associe à l'organisme *Au bas de l'échelle* (ABE) afin de mener une campagne médiatique et politique articulée autour du slogan « À la défense des travailleuses et travailleurs d'agences de placement ». Cette campagne menée en coalition a abouti, en octobre 2011, au dépôt auprès du *Ministère du Travail* d'une pétition signée par 175 autres organismes de défense des droits¹³. Dénonçant les abus des agences de placement et leurs pratiques antisyndicales, la coalition demande l'adoption de deux mesures phares qui permettraient de règlementer l'industrie du placement, c'est-à-dire « la mise en place d'un permis d'opération obligatoire et renouvelable pour les agences » et « l'établissement dans la *Loi sur les normes du travail* d'un principe de coresponsabilité entre l'agence et l'entreprise cliente pour le respect des droits et le versement des sommes dues aux personnes salariées ». Des activités ont aussi été organisées dans le cadre de la journée mondiale pour le travail décent et une manifestation a été tenue devant le bureau de la ministre québécoise du Travail.

Si cette campagne menée par le CTI a pris naissance dans un contexte où ses membres recevaient de plus en plus de demandes de soutien de la part de travailleurs-euses d'agences, elle s'inscrit aussi dans le cadre d'une mobilisation plus vaste de groupes québécois de « défense collective des droits » et de groupes universitaires de recherche qui ont contribué à analyser le phénomène, à alerter les institutions publiques sur les enjeux de précarité liés à ce statut d'emploi¹⁴ et à générer un débat public sur le sujet¹⁵. De leur côté,

13 Parmi les signataires, on retrouve notamment *Action Travail des femmes*, le *Mouvement Action Chômage*, le *Mouvement autonomes des sans-emploi*, des grandes centrales syndicales et des syndicats locaux, mais aussi des groupes travaillant plus directement avec les travailleuses et travailleurs-euses immigrant-e-s comme l'*Association des aides familiales du Québec* (AAFQ) et *PINAY*. La liste complète est disponible en ligne : <http://www.aubasdelechelle.ca/campagne-agences.html#3>, consulté le 10 juillet 2016.

14 Au fil du temps, comme l'avait recommandé le Rapport Tapin dès 1993, plusieurs rapports furent remis à différents ministres du travail, les enjoignant publiquement à encadrer les pratiques des agences, dont notamment le Rapport Bernier, Vallée et Jobin en 2003, les travaux de Vallée en 2005 ainsi que les mémoires d'ABE (en 2005) et les rapports conjoints d'ABE, de la FFQ et du CIAFT (en 2007).

15 Voir notamment : CBC News, 2010, « Temp Agencies Paying Immigrants Below Minimum Wage », (20 October), <http://www.cbc.ca/news/canada/montreal/temp-agencies-paying-immigrants-below-minimum-wage-1.955141>, consulté le 23 juin 2016

certains syndicats ont alors aussi interpellé publiquement les différents gouvernements sur la situation, tout en se montrant bien souvent incapables d'empêcher le remplacement progressif d'emplois permanents et syndiqués par des emplois temporaires et non protégés à l'intérieur même de leurs syndicats locaux. Plus encore, un débat est ouvert autour du fait que les conventions collectives, négociées par des travailleurs syndiqués, contribuent à institutionnaliser les disparités de traitements entre les travailleurs « réguliers » et les autres, au sein même de milieu de travail (Bernier 2007). Tel que mentionné plus haut, les difficultés redoublent, si l'on souhaite intégrer les travailleurs d'agences dans le giron des droits et protections dont bénéficient leurs homologues syndiqués sur un même lieu de travail¹⁶. Au final, le CTI constate ainsi que les cas où les travailleurs d'agences arrivent à faire des gains sont rares et très localisés et que, presque toujours, ceux-ci ne bénéficient bien souvent d'aucun soutien concret sur leurs lieux de travail et qui leur permettrait de défendre collectivement leurs droits.

C'est dans ce contexte et à l'initiative de travailleurs-euses d'origines africaines et latino-américaines qui travaillaient en agences de placement et dont certain·e·s militaient au sein du collectif *Dignidad Migrante* qui se réunissaient au CTI, que l'*Association des travailleuses et travailleurs temporaires d'agences de placement* (ATTAP) est créée en 2012. Celle-ci a comme objectif de mettre en place « a framework of reflection and promotion of labour rights, as well as work towards improving working conditions for temporary placement agency workers regardless of their immigration status »¹⁷. Au-delà des services individualisés déjà proposés par la clinique juridique du CTI ou des activités d'éducation populaire ouverte à tous, l'ATTAP s'est donnée six objectifs afin de mettre en place des actions qui seront décidées collectivement : 1) rejoindre, mobiliser et conscientiser travailleurs-euses d'agences; 2) identifier, discuter et résoudre des problèmes sur les lieux de travail; 3) faire de l'éducation populaire sur le thème des droits du travail;

Radio Canada, La jungle des agences de placement, 21 octobre 2010, <http://ici.radio-canada.ca/emissions/enquete/2010-2011/reportage.asp?idDoc=122495> consulté le 23 juin 2016 ; L'Express, Immigrants au noir les agences de placement frauduleuses existent vraiment, 25 octobre 2010, <http://www.journalexpress.ca/section/2010-10-25/article-1882721/Immigrant-au-noir--les-agences-de-placement-frauduleuses-existent-vraiment/1>, consulté le 23 juin 2016 ; Le Devoir, La jungle des agences de placement temporaire, Le Devoir, 8 octobre 2011, <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/333252/la-jungle-des-agences-de-placement-temporaire>, consulté le 23 juin 2016 ; Métro, Agence de placement, des travailleurs négligés, 20 avril 2016, <http://journalmetro.com/actualites/national/951571/agences-de-placement-des-travailleurs-negliges/>, consulté le 23 juin 2016.

¹⁶ Dans le cadre d'une journée de réflexion coorganisée par le GIREPS en 2015, un officier syndical expliquait ainsi que dans certaines entreprises, il n'était pas rare de voir des officiers syndicaux élus localement, manifester une hostilité ouverte et des comportements racistes envers les travailleurs d'agences.

¹⁷ Site web de l'ATTAP, <http://iwc-cti.org/about-us/the-temporary-agency-workers-association/>, consulté le 10 juillet 2016.

4) conscientiser les syndicats, les employeurs·euses et la population en général sur les réalités du travail précaire en agence; 5) développer des pratiques visant la participation des travailleurs·euses d'agences et leur inclusion à tous les niveaux organisationnels et décisionnels; 6) développer un sens d'appartenance des membres à l'ATTAP¹⁸.

Très rapidement après la mise en place de l'ATTAP, une conseillère du service de la syndicalisation de la CSN, un syndicat qui avait montré son intérêt au CTI pour appuyer l'organisation des travailleurs·euses immigrant·e-s en agence, a alors été invitée à collaborer pour participer au développement des activités de l'ATTAP. D'après nos observations sur le terrain, il semble qu'on ait alors voulu miser sur la complémentarité et l'échange d'expertise et de moyens afin de soutenir le développement de l'association.

D'une part, malgré un contexte politique qui leur est peu favorable depuis les 30 dernières années, les syndicats possèdent encore un certain pouvoir de négociation collective, des moyens humains et matériels importants, des structures solides, une puissance d'action relativement forte et une connaissance fine des lois du travail et des mécanismes institutionnels permettant de défendre les droits collectifs des travailleurs·euses. Cette expertise est d'ailleurs reconnue par Jérôme¹⁹, un activiste du CTI, qui nous raconte « l'importance de l'arrivée des gens du syndicat pour collaborer avec l'ATTAP » en 2013 :

C'est elle [la représentante syndicale] qui a pratiquement rédigé les statuts de l'association de l'ATTAP et a contribué à transmettre une logique de fonctionnement plus organique. Même si cela reste un enjeu inachevé, [elle] y a beaucoup contribué. Je me souviens aussi que grâce à elle, on a bénéficié d'une formation au syndicat, sur la santé et la sécurité au travail. Même si j'ai mon avis sur ce processus, ça a été super important pour comprendre la situation de désavantage des travailleurs immigrants à propos des droits à la santé et la sécurité au travail.

Pour diverses raisons évoquées dans la littérature, dont la difficulté à mettre en place des équipes de syndicalisation correspondant au profil sociodémographique des travailleurs·euses issu·e-s de l'immigration, les organisations syndicales ont difficilement accès à cette classe ouvrière immigrante et précaire que constituent les les travailleurs·euses d'agences. La représentante de la CSN évoque cette réalité dans ces termes :

¹⁸ *ibid.*

¹⁹ Pour protéger l'anonymat des personnes interrogées, leurs noms ont été modifiés.

Dans nos syndicats, les exécutifs blancs québécois ont du mal à s'adapter à ça [la réalité multiculturelle]. Et aussi la structure syndicale traditionnelle ne marche pas avec d'autres types de travailleurs [que les salariés permanents]. Les gens arrivent avec un ordre du jour établi, ils n'expliquent rien, avec un jargon (...)

En permettant la collaboration entre le service de syndicalisation de la CSN – qui a désormais pour mission prioritaire de rejoindre une main-d'œuvre non syndiquée²⁰– et l'ATTAP, l'initiative permet ainsi au syndicat de rejoindre et de connaître les travailleurs·euses d'agences ayant des caractéristiques socio-démographiques qui diffèrent de leur effectif traditionnel.

De son côté, l'ATTAP, enracinée dans la communauté montréalaise, dispose d'un réseau communautaire étendu, d'une expérience concrète de la mobilisation des travailleurs·euses issus·es de l'immigration et bénéficie d'une connaissance approfondie de leurs situations d'emploi et de leur précarité. En effet, notamment à travers la clinique d'informations juridiques, les membres de l'ATTAP documentent de façon systématique les multiples difficultés rencontrées par les personnes. En revanche, l'*Association* reste limitée par ses moyens humains, matériels, financiers et organisationnels et dans son pouvoir politique à porter ces acquis en changements d'envergure, comme le met en évidence cet extrait de notre entretien avec Victoria, une organisatrice communautaire du CTI :

Et l'autre chose c'est le manque de budget. Que nous avons un budget très limité. Par exemple, maintenant ils me disent, « bon ton budget s'est terminé, il n'y a plus d'argent, et ça ne peut pas être reconduit par la même fondation ». Je leur ai dit, « bon, ça ne m'importe pas, car de toute façon je vais continuer à travailler ». Cela ne se termine pas, il y a encore des millions de choses à faire.

L'ATTAP s'inscrit dans une culture associative de terrain où l'on vise – davantage que dans le mouvement syndical traditionnel – l'autonomisation des personnes et leur appropriation des moyens de se défendre pour améliorer leur situation en emploi, à travers l'information juridique, les outils organisationnels et les ressources communautaires. L'objectif visé est donc que « les travailleuses et les travailleurs s[oi]ent les principaux acteurs de leurs luttes », insiste Victoria. L'association se réclame d'un fonctionnement associatif caractérisé par l'horizontalité des relations et par une certaine informalité dans la manière de mener les actions, en raison notamment de moyens disponibles (humains, matériels et financiers) aléatoires et des réalités de vie fluctuantes de ses membres. La représentante syndicale de la CSN rencontrée dans le cadre de la recherche décrit ainsi le fonctionnement de l'ATTAP :

20 Sur les prises de positions et les mesures mises sur pied par des organisations syndicales québécoises en ce qui a trait au travail atypique, voir Noiseux (2014).

[à l'ATTAP] il y a pas de manière *straight* de faire les choses, mais on a un but collectif (...) Si les statuts et les règlements des syndicats sont bien rigides (...) il faut juste se rappeler pourquoi ça existe. Il peut exister autre chose, mais le pourquoi [que les statuts et règlements] existent, ça demeure important. On ne peut pas avoir de démocratie sans imputabilité, sans une forme de responsabilisation, sans le respect de la place de tout un chacun (...) [À l'ATTAP], ça passe par un souci d'animation au départ, qui fait en sorte que le plus de monde possible puisse s'exprimer.

Cette volonté d'intégrer les membres à l'ensemble des structures décisionnelles ne va pas sans défi. La représentante syndicale souligne qu'elle doit parfois s'assurer de ne pas occuper trop de place :

Une fois avant une assemblée, j'avais demandé [au coordonnateur] si vous²¹ aviez préparé quelque chose. Préparer une réunion, c'est pas si pire. Il m'a dit « oui, ok ». Là, on décide qu'il va y avoir un atelier, puis ensuite, ça se transforme en assemblée (...) une semaine après on se retrouve avec L. et J. pour préparer un atelier pour le YMCA. Et puis J. me dit, bon on va préparer l'Assemblée. Et là je me dis, mais c'est pas à moi de faire ça, c'est aux travailleurs de le faire démocratiquement, etc. Je lui ai dit, bien je peux préparer le bout de l'atelier, mais pas celui de l'assemblée.

Cette mise en commun des savoirs oblige par ailleurs le syndicat à sortir des sentiers battus et de ses pratiques traditionnelles.

[dans le cadre de l'ATTAP] l'objectif traditionnel de syndiquer des travailleurs immigrants en agence [normalement défendus par les syndicats], est relégué à l'ordre d'une possibilité parmi d'autres, qui dépendra avant tout de la façon dont évolue la mobilisation et si les travailleurs décident à un moment donné que c'est le meilleur moyen de défendre leurs intérêts [représentante syndicale].

Pourtant, la représentante du syndicat dispose d'une liberté relativement exceptionnelle au sein d'un service de syndicalisation, normalement voué à « conquérir de nouveaux lieux de travail acquis à d'autres syndicats ou à consolider notre effectif sur des lieux déjà acquis », explique-t-elle. Cette liberté permet d'expérimenter de nouvelles stratégies de soutien à des travailleurs-euses précaires, hors des modes traditionnels de syndicalisation et surtout de s'adapter au processus collectif de mobilisation.

Enfin, on observe sur le terrain que, de leur côté, les travailleurs immigrants²² mobilisés ont des profils divers et des expériences très variables en matière d'action collective. Certains d'entre eux étaient engagés socialement et politiquement dans leur pays d'origine et ont des convictions politiques élaborées ou des savoir-faire concrets pour mener une action militante.

21 NDLR : La représentante syndicale s'adresse à Loïc Malhaire, co-auteur de l'article, qui faisait partie de ce groupe, durant sa participation observante au CTI.

22 Les travailleurs immigrants qui étaient membres de l'ATTAP et qui furent rencontrés dans le cadre de cette recherche sont exclusivement des hommes.

D'autres, en revanche, n'ont pas d'expérience associative, politique ou de défense des droits et découvrent progressivement ce que représente l'engagement dans une action collective. Cela dit, tous possèdent une connaissance fine de leurs milieux de travail. Par ailleurs, la représentante du syndicat note que les organisations syndicales doivent également prendre les moyens de gagner la confiance des travailleurs membres de l'ATTAP :

Tu sais, dans des pays, les syndicats sont systématiquement corrompus ou associés au gouvernement. Donc (...) quand j'arrive, je suis représentante d'un syndicat, c'est sûr que les personnes se posent des questions sur moi. Il faut vraiment expliquer les différences mêmes entre les syndicats. Il y en a qui ont des structures déjà verrouillées, où mettre de la démocratie là-dedans c'est impossible, et puis de l'autre côté du spectre, il y a l'autonomie, mais parfois les gens la refusent, car ils veulent une prise en charge.

La mise en place de l'action collective et les défis du déploiement

Dès la création de l'ATTAP, une campagne de recrutement est mise sur pied et des thèmes centraux sont identifiés: s'assurer que les travailleurs-euses puissent s'organiser collectivement pour garantir l'obtention de leurs salaires, qu'ils et elles aient accès à l'assurance-emploi et à un logement de qualité. À cette liste s'ajoute les enjeux lieux au travail dangereux, le non-paiement des heures supplémentaires et des congés fériés et les congédiements injustes²³. Le noyau de personnes autour duquel s'est déployé l'ATTAP à son origine étant relativement restreint, il est décidé collectivement dans un premier temps que la tâche la plus urgente consiste d'abord à sensibiliser les travailleurs-euses aux possibilités de défendre leurs intérêts. Les membres de l'ATTAP se rendent alors rapidement compte qu'à chaque étape de la mobilisation, les difficultés renvoient directement aux conditions de vie des travailleurs, lesquelles sont déterminées par les statuts d'emploi et d'immigration. Ces conditions enferment les individus dans la précarité et leur accordent bien peu de marge de manœuvre et de temps pour militer dans une association, comme le souligne Pascal, un travailleur :

Ce qui arrive souvent (...) [c'est] que quand ils ont commencé à travailler, quelque soit le diplôme que tu as, tu payes ton loyer, tu n'as pas d'autres moyens. Tu ne peux plus arrêter parce que si tu arrêtes, tu ne peux plus payer ton loyer, (...), ils rentrent dans un engrenage, un cercle vicieux où ils ne peuvent plus arrêter et faire autre chose.

Alors que certains travailleurs ont pris l'initiative d'entrer en contact avec l'ATTAP, ce nombre reste relativement limité et il est nécessaire d'en mobiliser un plus grand nombre en prenant soin de ne pas compromettre les premiers sur leurs lieux de travail. Des dépliants informatifs sont conçus avec la

²³ Rapport annuel 2012-2013, disponible sur le site web de l'ATTAP. <http://iwc-cti.org/wp-content/uploads/2014/03/IWC-Annual-Report-Big.pdf>, consulté le 10 juillet 2016.

participation des travailleurs, incluant des informations sur la *Loi sur les normes du travail*, sur les services du CTI et sur l'existence de l'ATTAP. Ces prospectus sont distribués par des équipes de volontaires, dans des endroits suffisamment discrets pour ne pas mettre les travailleurs à risque vis-à-vis de leur patron. C'est aussi l'occasion de les inviter systématiquement à des activités militantes ou récréatives, afin de les inciter à se mobiliser. Ces séances d'*outreach* permettent aussi de converser avec les personnes qui livrent des informations précieuses sur leurs conditions d'emploi ou leur situation d'immigration, de recueillir leurs coordonnées et de maintenir un contact direct avec de nombreux travailleurs. Cela permet également aux membres de l'ATTAP de se tenir informés régulièrement sur les conditions de travail et d'emploi ou sur les changements qui pourraient intervenir sur les lieux de travail, comme le précise Jérôme un activiste que nous avons interrogé. Par ailleurs, la prise de contact d'un travailleur avec l'ATTAP après une rencontre dans la rue peut prendre plusieurs mois, dépendamment de l'évolution de sa situation ou de la perception qu'il en a.

S'il est nécessaire de sensibiliser de nouveaux travailleurs, ces séances ont des résultats relatifs et ne portent pas leurs fruits immédiatement. Notre participation sur une longue période à l'*outreach* nous a permis de constater que c'est la présence régulière des membres de l'ATTAP sur un même lieu pendant plusieurs mois qui permet à certains travailleurs de gagner en confiance pour discuter et s'intéresser aux activités. À ce stade, leur éventuelle mobilisation dépend encore beaucoup de la confiance qu'ils auront pu établir avec une personne en particulier, ainsi que de leur situation particulière – notamment leur statut d'immigration – comme nous le verrons plus loin.

Afin de sensibiliser un plus grand nombre de travailleurs·euses et de sympathisant·e-s, un journal intitulé *La voix des migrant(e)* s'est créé à l'initiative des membres de l'ATTAP. L'idée derrière la mise en place de ce journal est « [d']informer les travailleurs d'agences, car on est très mal informé sur les droits en tant qu'immigrant ici... et pour parler de notre combat aussi, pour leur montrer que c'est possible de résister », explique Francis, en emploi temporaire depuis un an. Afin d'être lu par le plus grand nombre, le journal est publié en trois langues (français, anglais, espagnol) et vise à rassembler les travailleurs·euses d'agences de placement au-delà de sa diversité culturelle²⁴, à redonner du pouvoir et à développer un sentiment d'appartenance à l'ATTAP. Comme le souligne Michel, qui semble retrouver une voix citoyenne ainsi qu'une dignité dont il se sent privé au travail comme en société : « pour la

24 On le verra plus loin, l'organisation du travail en agences de placements, qui regroupent bien souvent les travailleurs et travailleuses en fonction de leurs origines ethniques et qui hiérarchisent les groupes dans le processus de travail, a bien souvent pour effet de créer des tensions entre les différents groupes.

première fois depuis que je travaille... j'ai l'occasion de participer à un groupe, grâce à l'ATTAP et au journal. Je suis très fier de ce qu'on fait ici... ».

Toutefois, force est de constater, comme la littérature l'a mainte fois évoquée (Bernier 2013), que le travail temporaire rend l'engagement difficile pour des personnes qui ne savent pas d'emblée où elles travailleront le lendemain. Lorsqu'elles s'engagent avec l'ATTAP, leur participation active est aussi rendue extrêmement difficile par des emplois irréguliers ou des changements fréquents de lieu de travail. En somme, il apparaît clairement que le manque de perspectives à long terme a un effet démobilisant, les bénéfices éventuels de la mobilisation se situant au-delà de l'horizon d'implication des travailleurs et travailleuses dans l'entreprise. Par ailleurs, notre participation aux séances d'*outreach* nous a permis de prendre la mesure du risque perpétuel de congédiement, qui rend certains travailleurs très dociles vis-à-vis de leurs employeurs et les dissuade fortement de s'engager dans quelque forme de lutte. Des travailleurs nous ont ainsi rapporté plusieurs exemples d'employés n'ayant pas été rappelés après un conflit avec des superviseurs.

Enfin, notre participation aux activités de l'ATTAP nous a permis d'observer comment les situations administratives et sociales des travailleurs déterminent au moins en partie leur intérêt à se mobiliser. Une première catégorie de travailleurs est constituée de résidents permanents diplômés qui semblent particulièrement motivés à s'engager, se déclarant « révoltés » par leur déqualification professionnelle, leurs conditions de travail et d'emploi et la racialisation du travail dont ils sont l'objet. Parmi ces travailleurs, un professeur de mathématique, le gérant d'un supermarché, un comptable ou un avocat racontent lors d'une réunion de l'ATTAP leur profonde déception eu égard aux perspectives socioprofessionnelles qui leur sont offertes au Canada. Ils rapportent aussi que dans l'entrepôt où ils travaillent, la majorité des manutentionnaires sont Noirs – Africains ou Caribéens – alors que les superviseurs dits « de plancher », à savoir ceux qui supervisent les tâches opérationnelles dans les entrepôts, sont majoritairement Maghrébins et que l'administration est composée d'employé·e·s permanent·e·s canadiens·nes blancs·ches, francophones pour les employé·e·s de bureau et anglophones pour les dirigeants·tes. Or, si l'indignation des travailleurs présents à l'ATTAP, suscitée par les conditions indécentes de travail, est un motif de mobilisation, aucun, en revanche, ne s'identifie à son milieu de travail. Ils déclarent d'ailleurs tous rechercher activement un meilleur emploi correspondant à leur formation ou vouloir reprendre des études. Or, bien que leur engagement potentiel dans une lutte pour de meilleures conditions de travail n'a pas nécessairement de sens pour eux à long terme car ils espèrent quitter le travail d'agence, ils constituent néanmoins le noyau dur des travailleurs impliqués à l'ATTAP.

Par ailleurs, ce noyau de travailleurs relaye de l'information permettant aux autres membres de l'ATTAP. Cette circulation de l'information fait en sorte que les membres ont pu se rendre compte que la majorité de travailleurs d'agences de placement est composée de demandeurs d'asile ou de réfugiés acceptés dont la plupart ne seraient pas diplômés. Certains travailleurs relatent aussi qu'à leur arrivée dans l'entreprise, les effectifs étaient constitués en majorité d'Indiens et de Pakistanais qui furent progressivement remplacés par la main-d'œuvre actuelle composée essentiellement d'Africains subsahariens et surtout d'Haïtiens. À propos de leur profil respectif, André raconte :

Je pense que tous les Africains et Maghrébins ou 90% avaient au moins le niveau BAC, des ingénieurs, beaucoup avec des maîtrises. Ce sont les conditions de la résidence permanente. Les Haïtiens, la plupart étaient demandeurs d'asile. Ceux-là sont là comme réfugiés. La plupart ne sont pas venus comme travailleurs qualifiés.

Or, plusieurs travailleurs rapportent qu'un superviseur de l'entrepôt encensait la meilleure productivité de la nouvelle main-d'œuvre. Cela confirme l'exploitation racialisée des travailleurs, qui se voient a priori attribués par l'employeur des prédispositions particulières selon leurs appartenances ethniques et leur pays d'origine. Les travailleurs présents à l'ATTAP, dont Christian, analysent très finement le fait qu'il y ait des différences d'attitude au travail structurées par le degré de vulnérabilité sociale :

[Les Haïtiens] ... craignent de perdre le travail. (...) la psychose qui entoure le contexte, ça aurait des répercussions sur leur statut, parce que la plupart n'ont pas encore la résidence, ils sont menacés d'être déportés, parce qu'ils sont venus à cause de catastrophe naturelle qu'il y a eu en Haïti. Maintenant, on estime que la situation est stable donc ils peuvent rentrer.(...) Donc, pour ne pas rentrer là-bas, – il n'y a pas de travail en Haïti – ils veulent s'accrocher ici. Alors ils ont peur pour ça. (Christian)

Plus largement, le parcours éducatif, ainsi que le statut d'immigration sont des facteurs déterminant l'attitude des personnes au travail, les incitant notamment à davantage de docilité et de souplesse lorsqu'ils espèrent obtenir un statut permanent. Cette situation a d'ailleurs obligé l'ATTAP à penser d'autres stratégies pour sensibiliser ces travailleurs qui – on le constatera par ailleurs – accordent plus volontiers leur confiance lorsque l'association est recommandée par des membres des communautés culturelles ou religieuses dont ils sont issus.

Au début 2013, les nombreuses demandes individuelles de soutien reçues par l'ATTAP émanant de travailleurs loués par différentes agences à des entrepôts de distribution de l'entreprise *Dollarama* ont mené à une action collective à partir des trois lieux de travail ciblés par ces plaintes. Certains travailleurs membres de l'agence avaient alors déjà pris des initiatives

individuelles avec l'appui de l'ATTAP. Dans certains cas, cela n'avait pas été sans faire de « dommages collatéraux », comme en fait foi le témoignage d'André qui a travaillé un an dans divers entrepôts par l'entremise d'une agence de placement temporaire :

J'avais fait une formation santé-sécurité au travail, je connaissais un peu les droits des travailleurs. J'ai essayé de sensibiliser les travailleurs sur les droits de SST, [sur] comment recourir à la réparation quand ils sont blessés. On organisait des séances de sensibilisation avec le CTI. Mon travail consistait à les mobiliser pour qu'ils viennent s'informer sur leurs droits sur la SST. Comment faire une fois qu'ils sont blessés quels sont les recours possibles. Parce que beaucoup, quand ils se blessaient, ils repartaient à la maison. Ils ne savaient pas que pour un accident au travail, ils avaient droit à une réparation. Ils repartaient 2, 3, 4 jours à la maison, et quand ils se rendaient compte que la santé revient, ils revenaient travailler comme ça, sans aucune compensation. Donc, mon rôle, à un moment donné, était de les mobiliser pour les sensibiliser. Donc, ils ont été au courant de ces actions, et c'est là où ils m'ont foutu dehors (...).

C'est le gars chargé de la santé et sécurité au travail de [l'agence] qui est venu me voir. En pleine journée, il me dit : « voilà André, à partir de lundi, tu vas travailler en ville. Viens avec nous ». Et il me suivait comme si j'étais un vulgaire bandit. « Va prendre toutes tes affaires dans ton casier ». C'était vraiment dingue. Il s'est assuré lui-même que j'avais bien quitté l'établissement. (...) Personne de *Dollarama* ne m'a rien dit. Théoriquement, je suis employé de Thomson-Tremblay. Donc, c'est eux qui me disent où aller, où je suis affecté, etc. *Dollarama* a constaté, il a mis au courant mon employeur qui directement est intervenu pour me sortir du milieu de travail le plus tôt possible. Car j'étais de la mauvaise graine! (rires) Pourtant, je ne faisais rien de mal. Dire aux gens quels sont leurs droits, c'est logique.

Le témoignage d'André montre bien le climat de peur dans lequel l'ATTAP doit conduire ces actions.

À partir de 2013, l'action de l'ATTAP s'est progressivement articulée autour de *Dollarama*, du fait principalement de la présence de travailleurs issus de certains de ses entrepôts et aussi parce que cette entreprise est le symbole public d'un succès économique québécois. L'ATTAP a également cru bon tabler sur le fait que les agences présentes sur ces lieux de travail sont légales et ont pignon sur rue, autant d'éléments propices à une action ayant une certaine prise et des possibilités concrètes de succès. Si ces lieux de travail ont été choisis en raison des contacts que l'ATTAP y a développés, les travailleurs confirment que cette entreprise est aussi emblématique de l'usage permanent d'une main-d'œuvre temporaire d'agence qu'elle emploie depuis au moins 15 ans et plus largement des mauvaises conditions de travail imposées aux employé-e-s d'agences.

Afin de mieux organiser leur action chez *Dollarama*, la stratégie a d'abord consisté à réaliser, à la suggestion de la représentante syndicale de la CSN

mentionnée précédemment, un travail de « recherche stratégique » sur l'entreprise, afin de documenter son organisation, sa gestion des ressources humaines et sa manière de gérer les conflits de travail »²⁵. Concrètement, en s'appuyant sur la connaissance de l'entreprise développée par les travailleurs eux-mêmes, il a ainsi été possible de dresser le portrait de l'organisation du travail quotidien et de ses difficultés, ainsi que celui de la répartition de la main-d'œuvre immigrante temporaire. On apprend alors que les lieux de travail se répartissent en un « centre de distribution » et deux entrepôts engageant, respectivement, autour de 100, 250 et 150 employés. Ceux-ci sont majoritairement des hommes²⁶ immigrants Noirs, Africains ou Haïtiens. Elles et ils sont louées à *Dollarama* par six agences de placement.

Nos observations lors des séances collectives dans le cadre de la recherche stratégique, nous ont permis de constater qu'en investiguant sur l'entreprise, les sentiments d'injustice et d'indignation des travailleurs dus aux difficultés vécues au travail redoublaient à la lecture des profits nets annuels de la compagnie (avoisinant 38 millions de dollars) et de la rémunération annuelle de ses hauts dirigeants (dépassant le million de dollars). En effet, l'entreprise *Dollarama* – considérée par plusieurs médias canadiens (Cowan, 2010) comme un modèle de réussite économique – a basé son succès notamment sur une stratégie de rationalisation exacerbée des coûts de main-d'œuvre. À l'exception des administrateurs des entrepôts et des superviseurs de terrain, la quasi-totalité des travailleurs est engagée via des agences de placement et est payée au salaire minimum, avec de faibles possibilités d'augmentation selon l'ancienneté. Toujours selon le témoignage des travailleurs, à l'exception d'une prime de Noël d'un montant de 45\$ reçue par un travailleur après plus de quinze ans de services pour l'entreprise, les travailleurs ne bénéficient d'aucune prime ou avantages sociaux. On a aussi pu constater que les travailleurs qui sont appelés irrégulièrement par les agences, ne dépassent que difficilement le salaire minimum. On retiendra ici que le travail de « recherche stratégique » a permis de mieux préparer l'action collective, mais qu'il permet également de mobiliser les travailleurs qui sont plus que jamais conscients et révoltés que le « succès économique » de leur employeur soit dû en bonne partie à leur propre exploitation.

25 Cette enquête fut inspirée d'un cadre de recherche élaboré par Bronfenbrenner (2007) sur les grandes entreprises, préconisant de s'appuyer sur la documentation officielle, des articles de presse et les informations livrées par les travailleurs-euses, afin de préparer une stratégie de lutte à court, moyen ou long terme.

26 Dans le cadre de ce travail de recherche sur l'entreprise, les travailleurs identifient une seule femme ayant travaillé comme eux sur le plancher et ayant un statut permanent. Ils expliquent que pour des raisons de santé, cette personne fut transférée à un autre poste de travail moins exigeant physiquement. Par ailleurs, ils expliquent l'absence de femmes sur le plancher, par les conditions physiques extrêmement dures et fatigantes qui caractérisent le travail en entrepôt et par une sélection sexuée de la main-d'œuvre réalisée par les agences de placement. Les autres femmes identifiées dans l'entreprise travaillent toutes dans l'administration à des postes permanents.

Les situations abusives vécues au travail discutées dans le cadre de ce processus collectif ont par ailleurs permis d'identifier des thèmes autour desquels la lutte s'est articulée. Les problèmes rencontrés par les travailleurs d'agences de *Dollarama* étant premièrement liés à la santé et la sécurité du travail. Interrogé à propos des questions soulevées par les travailleurs lors des discussions de groupes, Christian, travailleur en entrepôt pendant deux ans, raconte que les travailleurs « avaient pratiquement presque [tous] les mêmes préoccupations » que les siennes :

La première chose c'était d'abord la fourniture des équipements de sécurité... Parce que je constatais quand je travaillais là-bas, je me coupais les doigts, en même temps, au lieu que [l'entreprise] me fournisse les gants, c'est moi même qui dois acheter. Le masque parce qu'il y avait trop trop trop de poussière, c'est moi-même qui dois acheter le masque. Ce sont des choses que je trouvais que c'était pas normal.

Outre les manquements à la sécurité et, corollairement, le déni d'accès aux protections pourtant prévues aux lois du travail en vigueur, les travailleurs racontent aussi le fait que les heures supplémentaires n'étaient pas payées, déplorent le manque de transparence dans le paiement des salaires, le manque d'heures de travail et des horaires irréguliers, la pression au rendement et le racisme au travail. On s'inquiète aussi beaucoup, comme en témoigne Christian, du fait que « des gens travaillaient là-bas depuis 5 ans (...) uniquement avec des agences et [que] pendant [tout] ce temps [l'entreprise] ne les engage pas ».

À la suite de ces discussions, la représentante du syndicat aidait à identifier, parmi ces récriminations, les violations aux normes du travail pouvant faire l'objet de plaintes légalement constituées. Ainsi, concernant la sécurité au travail, en contradiction avec la loi en vigueur, ni les agences de placement ni l'entreprise ne fournissaient aux travailleurs les équipements obligatoires devant assurer leur sécurité. Un exemple récurrent revenait régulièrement dans les témoignages des travailleurs : ils racontaient qu'ils devaient eux-mêmes se procurer leurs bottes de sécurité pour être autorisés à travailler dans des bâtiments industriels ou en entrepôt, cette obligation étant par ailleurs annoncée par les agences au moment même du recrutement. « Il y a même des agences qui louaient les bottes aux travailleurs », raconte Christian. Les membres de l'ATTAP ont ainsi compris que l'exigence faite aux travailleurs d'acheter leurs bottes était systématique pour travailler dans les entrepôts. À raison de 130 \$ en moyenne pour une paire de bottes de sécurité, la compagnie et les agences de placement réalisent une économie illégale de 65.000 dollars pour les 500 employés en agence qu'elle engage de façon permanente. Cette somme se répercute donc sur des travailleurs déjà pauvres.

Partant de ce constat, l'ATTAP a donc décidé, dès le printemps 2013, de s'engager dans une première action visant à dénoncer les manquements de l'employeur eu égard à l'application de la LSST. Plusieurs raisons justifient ce choix. D'abord il s'agissait d'un enjeu concret et facile à expliquer pour l'ensemble des travailleurs. Deuxièmement, le montant qui pouvait être récupéré est significatif pour les travailleurs comme le relève la représentante du syndicat : « C'est quand même 100 à 130\$ par personne qu'on peut aller chercher, ce qui n'est pas négligeable compte tenu de la réalité du monde. Quand tu penses que certains sont obligés d'acheter les bottes avec une carte de crédit, obligés de s'endetter... ». Troisièmement, il y avait là un enjeu qui touche un grand nombre de personnes – qui va au-delà des travailleurs d'agences de chez *Dollarama*– qui permet une mobilisation collective et qui a une possibilité réelle de succès. Toujours selon la représentante du syndicat, le contexte était alors idéal :

Là on est dans un contexte où toutes les conditions sont réunies. On a une infraction qui est généralisée, donc c'est éminemment collectif, tout le monde est touché de la même manière ou à peu près. On a une loi existante donc on est pas en train de faire de la grosse politique et de rêver en couleur. On demande juste l'application d'une loi. Puis on a un organisme [la CSST] qui, sur papier, a tous les pouvoirs pour régler notre problème. Donc 1+1+1. Si on s'outille comme il faut, on devrait pouvoir arriver à quelque chose.

Cette action était en outre pensée comme un premier coup d'essai qui servirait à sonder les réactions des agences de placement et de *Dollarama*, en vue de nouvelles luttes à venir. En lien avec les principes guidant l'action de l'ATTAP, il a ainsi été décidé de donner préférence à une action globale, plutôt que de mener des actions individuelles devant la *Commission des normes du travail*. Et la représentante syndicale de continuer :

Si on y va juridiquement avec un cas, oui on peut toujours le mettre dans notre journal, ça peut être quelque chose qu'on sera peut-être réduits à faire si on peut pas faire plus que ça. Mais pourquoi pas tenter d'en tirer une dynamique collective? (...) Ou on attend qu'une plainte individuelle se fasse, ou bien on est proactif et stratégique pour s'assurer que ça soit appliqué à tout le monde et que l'association en récupère le crédit. L'idée c'est qu'elle grandisse là-dedans, qu'elle apprenne plein d'affaires, que le leadership se développe (...).

Pour sa part, Jérôme qui est activiste à l'ATTAP, explique que depuis 2014, « les membres de l'ATTAP ont contacté régulièrement la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* pour lui signaler des cas de violations à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et lui demander d'organiser des séances d'inspections sur les lieux de travail de *Dollarama* ». Suite à la rencontre avec l'inspecteur, les membres de l'ATTAP se demandent par ailleurs si des cas d'accidents dus à l'absence de bottes de sécurité ont été signalés à la CSST et si les plaintes avaient donné lieu à des interventions de la *Commission* auprès d'agences de placement et d'entreprises clientes. Malgré deux visites à la fin

2014 d'un inspecteur de la CSST qui avait alors annoncé, dans la foulée de ses rapports d'interventions, qu'un accord pouvait être trouvé entre les employés et l'employeur pour le remboursement progressif des bottes de sécurité (en augmentant par exemple de quelques dollars le salaire des travailleurs), celles-ci, à quelques exceptions près, n'ont pas été remboursées. Les résultats de cette initiative furent donc très peu satisfaisants pour l'ATTAP. Par ailleurs, l'ATTAP doute beaucoup de l'utilité des inspections organisées par la CSST, puisque les inspecteurs préviennent systématiquement les employeurs de leur arrivée sur les lieux de travail plusieurs jours à l'avance. En effet, des travailleurs expliquent que dans les entrepôts, les superviseurs demandent à tout le monde de faire place nette avant que des inspecteurs de la CSST arrivent. Dans ces conditions, tout semble donc fait pour que les employeurs ne soient pas pris en défaut devant la *Loi*, laissant les travailleurs sans autres recours légaux pour la faire appliquer. Par conséquent, les agences et les entreprises clientes ne sont pas seules responsables des manquements à la LSST, puisque la *Commission* – sensée garantir l'application de la *Loi* par ses propres employeurs contributeurs, ne parvient pas à remplir sa mission dans les entrepôts de distribution. La décision fut donc prise d'orienter l'action de l'ATTAP vers la CSST (devenue CNESSST en 2016) afin de comprendre son rôle dans le manque d'accès des travailleurs à la LSST.

En janvier 2015, à partir de la consultation de 250 rapports d'intervention de la CSST concernant des accidents de travailleurs engagés par les principales agences de placement présentes dans les entrepôts de distribution, une recherche est donc été menée par les membres de l'ATTAP dans le but de dresser « un portrait des interventions effectuées par la CNESSST dans le milieu de l'entreposage et de la distribution auprès des agences de placement de personnel » (CTI-ATTAP 2016). Dans leur rapport intitulé « Une action concertée pour le respect des lois en matière de santé-sécurité au travail » (2016), le CTI et l'ATTAP pointent plusieurs problèmes quant à l'application de la loi et à la qualité des interventions et du suivi réalisés par la *Commission* à propos des cas qui lui sont signalés. Premièrement, une forte majorité des accidents révèlent des lacunes ou l'absence totale de formation des travailleurs-euses à la sécurité du travail. Deuxièmement, plus de 40% des cas d'accidents mettent en cause des manques liés à l'obtention des équipements de protection individuelle, dont les chaussures de sécurité. Enfin, seulement 5% des interventions sont réalisées à la fois à l'agence qui embauche la ou le travailleur-euse et au lieu de travail où elle ou il est affecté-e, seule manière de tenir compte de la relation tripartite de travail qui caractérise le travail d'agences et permettant d'établir les responsabilités des employeurs quant à l'accomplissement de la loi. Enfin, le rapport pointe « un manque de rigueur dans le suivi des interventions de la CNESSST » (p.12), ainsi qu'une « grande

confusion dans l'interprétation de la loi » (p.13) et dresse une série de revendications demandant à la CNESST de prendre des mesures concrètes pour lutter efficacement contre les abus commis en matière d'accès à la santé et à la sécurité au travail. Le lancement du Rapport fut l'occasion d'une conférence de presse organisée en avril 2016, permettant de relayer médiatiquement les préoccupations de l'ATTAP et d'interpeler publiquement les agences de placement, de l'entreprise en cause et de la CNESST concernant leurs responsabilités dans l'accomplissement de la LSST.

Un an plus tard, outre quelques réponses conjoncturelles adressées à la presse par la CNESST et une agence de placement, on ne recense aucune retombée institutionnelle de cette opération menée par l'ATTAP. Cela dit, si les revendications des travailleurs évoquées ci-haut portent sur l'amélioration des conditions matérielles de travail, on note aussi une importante dimension politique à leur mobilisation : dans un contexte où leur précarité en emploi rime avec sous-citoyenneté (Ehrenreich 2001; Ulysse 2006), la campagne menée par l'ATTAP a malgré tout permis aux travailleurs de s'impliquer dans un espace où ils se construisent comme sujet de droit (individuels et collectifs) et comme citoyens à travers leur appartenance à une condition commune et leur participation active à une action collective où leur voix compte. Plus encore, les membres de l'ATTAP ne semblent pas vouloir lâcher prise, comme en fait foi l'action toute récente menée devant un entrepôt de *Dollarama* par l'ATTAP et des nombreux partenaires dans le cadre d'une journée d'action liée à la campagne revendiquant l'augmentation du salaire minimum à 15\$/h²⁷.

ENJEUX ET DÉFIS DE L'ORGANISATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS D'AGENCES : QUELQUES CONSTATS EN GUISE DE CONCLUSION

Quatre ans après sa création, l'ATTAP est encore une association jeune qui construit son action par tâtonnement et par apprentissages successifs. Les succès en termes de mobilisation des travailleurs-euses et d'améliorations concrètes des conditions de travail restent donc pour l'instant embryonnaires, mais l'observation du travail de terrain réalisé par l'ATTAP au cours de cette période permet d'ores et déjà de dresser un certain nombre de constats eu égard à l'organisation collective des travailleurs-euses d'agences et de la collaboration entre une organisation syndicale et un groupe communautaire.

On note d'abord que l'ATTAP s'appuie sur un rapprochement stratégique entre deux organisations – communautaires et syndicales – qui font

²⁷ Voir la page Facebook du CTI : <https://www.facebook.com/ctiwc/posts/1344238382272148>, consulté le 15 juillet 2016.

l'expérience de leurs limites respectives pour défendre les droits de travailleurs-euses précaires. Or, si l'objectif commun est d'appuyer le leadership des travailleurs-euses, l'action collective est en perpétuelle construction et son issue reste incertaine. Pour ces raisons, la mobilisation est donc pensée de manière dynamique, au sens où elle s'adapte aux conditions fluctuantes d'emploi des travailleurs-euses, à leur capacité relative d'engagement et à leurs besoins spécifiques et aussi, parce qu'elle nécessite la construction d'une perspective commune entre les travailleurs et travailleuses, l'ATTAP et le syndicat, alors que ces acteurs-trices sont porteurs de cultures politique et organisationnelle distinctes.

Cette démarche a fait de cette action collective un espace de réflexion où s'inventent des formes de mobilisation et de luttes collectives adaptées à la situation de ces travailleurs-euses atypiques et précaires. Cette manière de penser la mobilisation implique d'ailleurs une coconstruction de l'action entre l'ensemble des acteurs en présence, sachant qu'elle s'initie à partir des réalités et des besoins exprimés par les travailleurs-euses et qu'elle ne pourrait pas se réaliser sans leur engagement, leur prise de responsabilité et, en d'autres termes, leur prise de pouvoir dans le processus de lutte qu'ils et elles entendent mener. Le leadership des travailleurs-euses est donc soutenu et facilité par les organisations communautaires et syndicales qui partagent et garantissent un fonctionnement participatif et démocratique respectant l'autonomie des personnes et valorisant leurs contributions respectives.

Par ailleurs, l'étude de cas rejoint bon nombre des constats répertoriés dans les travaux antérieurs menés dans le cadre du *Pôle de recherche sur l'action collective et le travail* (PRACTA). D'abord, le cas de l'ATTAP montre bien, malgré les difficultés de recrutement, que les travailleurs-euses veulent et peuvent arriver à s'organiser collectivement malgré les conditions extrêmement précaires qui les affectent. Il apparaît par ailleurs assez clair que malgré les difficiles conditions matérielles dans lesquelles se retrouvent les travailleurs-euses, la recherche de dignité et la volonté d'être reconnues comme des acteurs-trices à part entière de leurs luttes est le vecteur premier de la mise en place d'une structure collective. On en veut pour preuve le sentiment de révolte et d'indignation exprimé par nombre de travailleurs qui se disent objet d'exploitation au travail, ainsi que leur intérêt de retrouver une voix qui compte au sein d'un collectif. C'est aussi ce qu'indique clairement l'énoncé de mission du CTI, ainsi que le choix collectif de créer le journal *La voix des migrants* et surtout, le fait de privilégier une approche collective dans la construction des actions visant l'application des normes du travail en ce qui a trait au remboursement des bottes de travail. En ce sens, l'ATTAP est d'abord un espace permettant de libérer la volonté de s'organiser des travailleurs et de revendiquer leur dignité.

Deuxièmement, le cas met en lumière que l'organisation des travailleurs-euses d'agences ne peut être circonscrite à des milieux de travail qui sont fluides, évanescents, voir « liquides », pour reprendre le terme de Bauman (2000). Dans la mesure où les travailleurs-euses passent d'un emploi à l'autre et parce que nombre de leurs difficultés se situent sur un autre plan – celui notamment, de leurs conditions d'immigration – l'action collective doit adopter une approche de type « 360 degrés » qui se situe en amont (activité communautaire, journal, logements, etc.²⁸) et en aval (autour de la CNESST) des milieux de travail. En ce sens, l'approche communautaire privilégiée par l'ATTAP vise la prise de pouvoir des travailleurs-euses dans le processus de mobilisation et promeut une compréhension globale de leur situation en ne se limitant pas aux questions de travail et d'emploi. En somme, il s'agit de prendre acte que la précarité en emploi conjuguée à la précarité des statuts d'immigration est systématiquement associée à une existence précaire et que l'action collective est aussi, sinon avant tout, un lieu de solidarité où se partagent les ressources nécessaires pour répondre aux situations d'urgence des travailleurs-euses.

Dans nos travaux antérieurs, nous avons également relevé que l'une des clés permettant le succès de campagnes menées auprès des travailleurs-euses atypiques reposait sur la capacité de conduire des actions permettant de réduire les différences entre les travailleurs-euses, des plus stables aux plus précaires. Dans le cas qui nous a occupés ici, on constate qu'un des grands défis de l'ATTAP est de réunir des travailleurs-euses d'origines diverses et qui sont souvent conduit à s'opposer les uns aux autres à travers les pratiques organisationnelles de l'employeur et des agences et selon leurs différents statuts d'immigration (immigrant.e.s reçu.e.s, réfugié.e.s, sans papier). De manière semblable, il semble qu'un des enjeux cruciaux pour l'ATTAP au cours des prochaines années sera d'être en mesure de rejoindre des travailleurs-euses moins diplômés qui – plus encore que les travailleurs-euses diplômé-es –, sont durablement contraints à l'emploi en agence de placement temporaire. Jusqu'ici, comme nous l'avons souligné, il semble que ce segment soit encore réticent à s'impliquer au sein de l'ATTAP.

Eu égard à la place des organisations syndicales dans des luttes d'abord issues de la mobilisation à travers des mouvements communautaires, le cas de l'ATTAP met par ailleurs en évidence que la capacité des syndicats à reconnaître la légitimité et la différenciation des pratiques d'organisation collective des groupes de travailleurs atypiques, est une condition essentielle d'une saine collaboration entre les associations communautaires et les

28 Nombre de ces actions sont organisées d'abord par le CTI et non par l'ATTAP (et qui fonctionne comme des vases communicants), ce qui explique que nous ne nous y sommes pas explicitement attardés dans cette étude de cas.

syndicats traditionnels. Autrement dit, la capacité des syndicats à jouer un rôle dans l'organisation collective travailleurs-euses précaires repose sur leur capacité à adapter leurs valeurs aux besoins différenciés des catégories de travailleurs atypiques. Dans le cas de l'ATTAP, il semble que cette expérience soit jusqu'ici concluante et que la collaboration soit destinée à se poursuivre, l'apport de chaque culture organisationnelle semblant être apprécié de la plupart des personnes rencontrées. En outre, le cas semble montrer qu'une lecture plurielle des difficultés auxquelles sont confronté-e-s les travailleurs-euses d'agences – permise par des expertises et des savoir-faire différenciés – est essentielle afin d'être en mesure de relier les enjeux des milieux de travail aux luttes sociales qui réclament la dignité au travail pour l'ensemble des travailleurs-euses

On notera enfin, que la participation des organisations syndicales à des initiatives de défense de droits des travailleurs-euses comme l'ATTAP a pour effet de les sensibiliser davantage aux enjeux liés à la multiplication des statuts d'emploi particuliers (comme le travail en agence) qui apparaissent comme des illustrations fortes de la tendance globale à la précarisation de l'emploi, à la remarkandisation du travail, aux exigences exacerbées de flexibilité des employeurs-euses et à la volonté du législateur de déréguler les marchés du travail. En ce sens, même si ce constat est sans doute un peu hâtif, la meilleure connaissance réciproque des uns et des autres, permise par la mise en place de l'ATTAP, a probablement contribué à renforcer les stratégies d'action – en intégrant les revendications portées par des travailleurs-euses issu-e-s de l'immigration – de la coalition d'acteurs syndicaux et communautaires dans le cadre des luttes menées pour le rehaussement du salaire minimum à 15\$/h²⁹.

En terminant, il apparaît important de relever quatre enjeux qui nous apparaissent essentiels à la pérennisation de l'action de l'ATTAP et son élargissement à l'ensemble des travailleurs-euses embauché-e-s par des agences de placement.

En premier, même si nous n'avons abordé cet aspect qu'en filigrane, force est de constater la précarité financière dans lequel se trouve l'association, ce qui remet en avant-plan la quasi-absence de l'intervention étatique lorsqu'il s'agit de financer des activités dites de « défenses de droit » (encore moins lorsqu'il s'agit de personnes racisées), mais également les contributions budgétaires somme toute modestes des organisations syndicales, pourtant mieux pourvues financièrement, à ce type d'initiative.

Deuxièmement, il nous semble que l'ATTAP ne peut faire l'économie d'une

29 En 2016, les grandes centrales syndicales adoptaient des résolutions enjoignant leurs syndicats locaux à s'impliquer dans ce mouvement.

réflexion sur la possibilité de faire des gains importants sans chercher à syndiquer formellement certains collectifs de travailleurs et travailleuses en vertu du *Code du travail*, ce qui impliquerait des partenariats encore plus soutenus avec des organisations syndicales qui ont les moyens de soutenir financièrement les luttes juridiques inévitables qui s'en suivraient. Ce second aspect n'est pas sans engendrer une réflexion corolaire sur la façon de maintenir une mobilisation importante dans un contexte de judiciarisation des luttes.

Les deux derniers éléments renvoient à la nécessité de mener des actions qui permettraient d'inclure les hommes et les femmes, mais aussi les travailleurs et travailleuses sans-papiers. À cet égard, même si certaines actions ont déjà été entreprises afin de pallier à ce constat³⁰, il semble que l'inclusion des femmes devra être renforcée³¹. Comme le souligne avec vigueur Victoria, pour se développer, l'ATTAP devra non seulement être en mesure d'arriver à mobiliser davantage de femmes, mais également de faire travailler ensemble les hommes et les femmes qui font partie de l'organisation :

à l'ATTAP, 80% des membres sont des hommes. Cela parle d'une problématique. Laquelle, on ne le sait pas, mais il y a un problème. Ça veut dire que les femmes ne viennent pas à cause de l'horaire, ou parce que nous avons d'autres types de responsabilités à la maison, ou parce qu'on a la pression du mari, donc on se dit « non, pourquoi se mettre dans des problèmes? », ou parce qu'à la sortie du travail, tu dois aller chercher tes enfants. (...) il y a [donc] une nécessité palpable, réelle, de travailler avec les femmes à des horaires appropriés, séparément. (...) L'objectif était de pouvoir les intégrer à l'ATTAP après (...) [Quand] je disais à l'ATTAP « bon, les gars (...) si on faisait une réunion avec les femmes », car elles font partie aussi de l'ATTAP même si elles se réunissent de manière séparée. Et jamais ça n'a pu se concrétiser. (...) rien qu'avec les horaires, il y avait un choc (...) Finalement (...) j'ai proposé qu'un samedi du mois, on puisse se réunir à 1pm pour qu'hommes et femmes puissent se rencontrer. Le jour où on était tombé d'accord, tous les hommes de l'ATTAP avaient annulé leur participation, ils m'ont dit qu'ils ne pouvaient pas venir.

Eu égard aux sans-papiers, elle ajoute ceci :

Je pense que le thème des sans-papiers est un thème qui se comprend tant au CTI comme à l'ATTAP, mais on ne s'engage pas vraiment pour autant comme si c'était un thème essentiel (...) Il y a d'autres organisations comme *Solidarité sans frontières* et qui sont très bonnes sur le thème des sans-statuts et qui ont réussi des choses excellentes. [Trop souvent] le CTI ne va pas plus loin que le

30 Victoria a notamment mené un projet avec un groupe de 24 femmes, dont plusieurs sans papiers.

31 Ainsi, bien que nous ayons en partie féminisés les termes dans le cadre de ce cahier de recherche, force est de constater que le noyau dur de l'ATTAP est essentiellement masculin et que les milieux de travail qui ont inspirés ses principales actions sont également essentiellement masculins.

travail de défense, qu'il fait de manière très bonne, mais il y a quelque chose qui manque au milieu de ces deux approches. Et je crois que dans les dernières années, le CTI a avancé beaucoup avec la création de l'ATTET, il fait un travail incroyable, mais je continue de penser qu'à l'intérieur de l'ATTAP, il n'y a toujours pas cette question d'analyser profondément la question des travailleurs sans-papiers. Je ne sais pas comment l'exprimer. Depuis que je suis là-bas, c'est un thème que je continue d'amener. Il y a des gens comme D. qui revendiquent ça aussi, que c'est un thème préoccupant. Car les agents des services aux frontières ont déjà arrêté des travailleurs d'agences qu'ils sont venus chasser sur les lieux de travail.

Comme le montre également notre étude de cas, l'ATTAP a jusqu'ici surtout développé des actions collectives ciblant des agences ayant pignon sur rue – correspondant à la première des catégories identifiées par Choudry et Heneway (2012) – alors que les agences dites « fly-by-night », là où travaillent souvent les personnes « sans-papiers » et qui constitue la catégorie de personnes les plus vulnérables embauchées à travers des agences de placement, sont, pour l'instant du moins, laissées en plan. Le développement d'action portant sur cette seconde catégorie d'agences de placement conduirait donc nécessairement l'ATTAP, comme le suggère Vitoria, à intégrer davantage les préoccupations des travailleurs-euses sans-papiers.

Références bibliographiques

- ACCESS ALLIANCE (2014). *Like Wonder Women, Goddesses, and Robots : How Immigrant Women Are Impacted by and Respond to Precarious Employment*, Rapport, Toronto : Access Alliance Multicultural Health and Community Services.
- ALBOIM, N. et K. COHL (2012). *Shaping the future: Canada's rapidly changing immigration policies*. Toronto : Maytree.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE et CENTRE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS IMMIGRANTS (2011). *À la défense des travailleuses et des travailleurs d'agence de placement*, Montréal, ABE-CTI.
- AU BAS DE L'ÉCHELLE, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et FÉDÉRATION des femmes du Québec (2007). *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire*, remis à Monsieur David Whissell, ministre du Travail, Montréal.
- AVENDAÑO, A. et J. HIATT (2012). « Worker self-organization in the new economy : The AFL-CIO's experience in movement building with community-labour partnerships », *Travail, capital et société*, vol. 45, n°1, p.66-95.
- BAUMAN, Z. (2000). *Liquid Modernity*, Cambridge : Polity Press.
- BERNIER, J., M-J. DUPUIS, L.L. FONTAINE, et M. VULTUR (2014). *Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*. Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Cahier de transfert CT-2014-001. Québec : Université Laval, Alliance de recherche universités-communautés, Innovation, travail et emploi.
- BERNIER, J. (2013). « Salarié d'agence de location de personnel : gage d'un emploi de qualité? Essai de caractérisation d'un type d'emploi », dans P. A. LAPOINTE (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- BERNIER, J. (2007). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regard sur le marché du travail*, vol. 4, n°1, p. 2-17.
- BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*. Québec : Ministère du Travail.
- BOUCHER, M-P. et Y. NOISEUX (2018). «Austérité, flexibilité et précarité au Québec : la fuite en avant», *Labour/Le travail*, vol. 81.
- BRONFENBRENNER, K. (2007). *Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*. New York : Cornell University Press.

- BRUNELLE, D. (2003). *Dérive globale*. Montréal : Boréal.
- CALUGAY, J., MALHAIRE L. et E. SHRAGGE (2014). « A Jeepney Ride to Tunisia-From There to Here, Organizing TFW Workers », dans CHOUDRY A. et A. SMITH (dir.), *Unfree Labour?, Struggles of migrant and immigrant workers in Canada*. Halifax : Fernwood Publishing.
- CAMPBELL E. et L.E. LASSITER (2014). *Doing Ethnography Today : Theories, Methods, Exercices*. Oxford : Wiley-Blackwell.
- CARPENTIER, M. (2012). La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants, avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Montréal.
- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- CHAUVIN, S. (2010). *Les agences de la précarité : Journaliers à Chicago*. Paris : Le Seuil.
- CHOUDRY, A., HANLEY J. et E. SHRAGGE (dir.) (2012). *Organize! Building from the Local for Global Justice*. Toronto : PM Press.
- CHOUDRY, A., J. HANLEY et S. JORDAN (2009). *Fight back : Workplace justice for immigrants*. Halifax : Fernwood Publishing.
- CHOUDRY, A., et M. HENAWAY (2012). « Agents of misfortune : Contextualizing migrant and immigrant workers' struggles against temporary labour recruitment agencies », *Labour, Capital and Society*, Vol.45, no 1, p.36-64.
- COLLOMBAT, T. et M-J. GAGNON (2003). « Le syndicalisme québécois face à la résurgence d'une droite antisyndicale », *Chronique internationale de l'IRE*, no 83.
- COMEAU, Y. (2005). *Grille pour la réalisation de monographies portant sur des luttes collectives* (n°MS0501). Montréal : Centre de recherche sur les innovations sociales, UQAM.
- COWAN, J. (2010). « The Genius of Dollarama-How a small, Quebec-based chain became a billion-dollar retail empire-one buck at a time », *Canadian Business*, vol. 83, no. 1, p. 38.
- D'AMOURS, M. (2006). *Les lois du travail et le travail atypique, version provisoire*. Montréal : Université Concordia.
- DEAN, A.B. et D. B. REYNOLDS (2010). *A new new deal : How regional activism will reshape the American labor movement*. New York : Cornell University Press.

- DUFOUR F.G. et M. FORCIER (2015). « Immigration, néoconservatisme et néolibéralisme après la crise de 2008 : le nouveau régime de citoyenneté canadien à la lumière des trajectoires européennes », *Interventions économiques*, vol. 52 | 2015.
- DUPUIS, M-J. (2004). *Renouveau syndical : proposition de redéfinition du projet syndical pour une plus grande légitimité des syndicats en tant que représentants de tous les travailleurs*. Montréal : CRIMT.
- DURAND, J-P (2004). *La chaîne invisible, Travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Éditions du Seuil.
- EDSC (2015), Apprentissage. Niveau de scolarité. <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp?iid=29>, consulté le 25 avril 2015.
- EHRENREICH, B. (2001). *Nickel and Dimed: On (Not) Getting By In America*. New York : Owl Books.
- FINE, J.R. (2011). « New Forms to settle old scores : Updating the worker center story in the United States », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n°4, pp. 604-630.
- FINE, J.R. (2006). *Worker Centers : Organizing Communities at the Edge of the Dream*. New York : Cornell University Press.
- FREEMAN, H. et G. GONOS (2005). Regulating the Employment Sharks: Reconceptualizing the Legal Status of the Commercial Temp Agency”, *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, no. 8, pp. 293–314.
- FREEMAN et G. GONOS (2009). « Taming the Employment Sharks: the Case for Regulating Profit-driven Labor Market Intermediaries in High Mobility Labor Markets », *Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 13, p. 285.
- FRIBOURG, B. (2003). « Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme », *IX Journées de la sociologie du travail*. Paris : JIST.
- FULLER S. et L. F. VOSKO (2008). « Temporary Employment and Social Inequality in Canada : Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », *Social Indicators Research*, vol. 88, no. 1, pp 31-50.
- GALARNEAU, D. et R. MORISSETTE (2008). « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n°1.
- GALARNEAU, D. (2005). « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n°1.
- GILMORE, J. (2008). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa.

- GONOS, G. et M. MARTINO, (2011). « Temp Agency Workers in New Jersey's Logistics Hub : The Case for a Union Hiring Hall », *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, vol. 14, no. 4, pp.499-525.
- GOLDRING, L., C. BERINSTEIN et J.K. BERNHARD (2009). « Institutionalizing Precarious Migratory Status in Canada », *Citizenship studies*, vol. 13, n°3, p. 239-265.
- HANLEY, J., E. SHRAGGE, A. RIVARD et J. KOO (2012). « Good Enough to Work? Good Enough to Stay! Organizing among Temporary Foreign Workers », dans P. T. LENARD et C. STRAEHLE (dir.), *Legislated Inequality. Temporary Labour Migration in Canada*. Montréal et Kingston : McGill-Queen's University Press, pp. 245-271.
- HATTON, E. (2011). *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*. Philadelphia: Temple University Press.
- HEISZ A. (2007). *Inégalité et redistribution du revenu au Canada : 1976-2004, Document de recherche # 298, Études analytiques, Statistique Canada, Ottawa.*
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE-QUÉBEC (2015), *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada*, http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/Ken213_Afich_Tabl.page_tabl?p_iden_tra n=REPERP2WFYA1156908629239NAZ|f&p_lang=1&P_M_O=ISQ&P_ID_R APRT=2809, consulté le 1er juillet 2016.
- KIM, E. T. (2015). « Organizing the Unorganizable », *Dissent*, vol. 62, no. 2, pp. 59-64.
- LAFLAMME A.-M. et K. LIPPEL, (2014), « Les agences de travail temporaire : enjeux liés à la prévention et à la réparation des lésions professionnelles », dans M. Vultur et J. Bernier, (dirs), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*, collection Sociologie contemporaine. Québec : Presses de l'Université Laval, pp. 169-187.
- LAPOINTE P-A. (2013). *La qualité du travail et de l'emploi au Québec, Données empiriques et cadres conceptuels*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- LIPPEL K., MACEACHEN, E., SAUNDERS, R. et D. PUGLIESE (2011). « Legal Protections Governing Occupational Health and Safety and Workers' Compensation of Temporary Employment Agency Workers in Canada: Reflections on Regulatory Effectiveness, *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 9, no. 2, pp. 69-90.
- LESEMANN F. et M. D'AMOURS (2006). *Viellissement au travail, emplois et retraites*, Montréal : Editions Saint-Martin.

- MALHAIRE L. (2017). « La défense des droits des travailleuses et travailleurs. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 11, n°1.
- MALHAIRE L. (2017). *La construction institutionnelle de régimes de travail contraint au Canada. Le cas des immigrants permanents et des migrants temporaires. Quelles mobilisations possibles ?* Thèse de doctorat en Sciences humaines appliquées, défendue en déc. 2016, Faculté des Arts et des sciences. Université de Montréal.
- MATTE D., D. BALDINO et R. COURSCHENE (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Ministère du travail, Les Publications du Québec, 88p.
- MÉNARD P.O. et A-M. FADEL (2010). *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008*. Québec : Les données de l'enquête sur la population active, Immigration et Communautés culturelles.
- MULLER P. (2009). *Les politiques publiques* (8e éd.). Paris: P.U.F. « Que sais-je ? ».
- NOACK, A-M. et L. F. VOSKO (2011). *Precarious Jobs in Ontario : Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context*. Ottawa : Commission du droit de l'Ontario.
- NOISEUX, Y. (2014). « La transformation du travail au Québec, Flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », dans ULYSSE, P.J. et al. (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyenne*. Québec : Presses de l'Université du Québec, pp.109-137.
- NOISEUX, Y. (2014b). « Syndicalisme et travail atypique : évolution des prises de position des grandes centrales syndicales québécoises », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* (REMEST), vol. 8, no. 2.
- NOISEUX, Y. (2012). « Le travail atypique au Québec : les jeunes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue REMEST*, vol. 7, no.1, pp. 28-54.
- NOISEUX, Y. (2011). « Le travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi », *Revue Labour/Le Travail*, no. 67, pp. 95-120.
- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2016). *Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances pour 2016*. Genève : Bureau international du Travail.
- PALIER, B. (2005). *Gouverner la sécurité sociale: les réformes du système français de protection sociale depuis 1945*. Paris : PUF.

- PICHÉ, V. (2009). « Les travailleurs migrants, nouveaux non-citoyens du monde », *Possibles*, 8p.
- PICOT G. et J. MYLES (2005). *L'inégalité de revenu au Canada : une perspective internationale*, 11F0019MIF, No. 240. Ottawa : Statistiques Canada.
- PICOT Garnett, F. HOU et S. COULOMBE (2007). *Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants*, Document de recherche # 294, Direction des études analytiques, catalogue # 11F0019MIF. Ottawa : Statistique Canada.
- PINARD, R (2018). *L'envers du travail*. Montréal : Lux Éditeurs.
- PONTHIEUX S. (2004). « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 93-107.
- REYNOLDS, D. B. (dir.) (2004). *Partnering for Change : Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice*. New York : M.E. Sharp.
- SALAMANCA CARDONA M. (2015). « Trabajadores inmigrantes y migrantes racializados y agencias de trabajo temporal y reclutamiento (ATTRs) en Montreal », dans *Odisea. Revista de Estudios Migratorios*, no. 2.
- SAUNDERS R. (2003). *Defining Vulnerability in the Labour Market*, Réseau de la main-d'œuvre, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- SHERMAN, R. et K. VOSS (2000). « Organize or die : Labor's new tactics and immigrant workers », dans R. McMillan (dir.), *Organizing Immigrants : The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca, New York : ILR Press, pp. 81-106.
- SHIPLER, K. D. 2005. *The Working Poor, Invisible in America*. New York : Vintage Books.
- SOUSA SANTOS, B. De (2003). « A Critique of Lazy reason : Against the waste of experience », dans I. Wallerstein (dir.), *The Modern World-System in the Longue Durée*. Boulder : Paradigm Publishers, pp. 1-62.
- SOUSA SANTOS, B. De (2003). « Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências », dans De Sousa Santos, B. (dir.), *Conhecimento prudente para uma vida decente : « Um discurso sobre as ciencias revisitado »*. Porto : Afrontamento, pp. 735-768.
- STANDING, G. (2001). *The Precariat : The New Dangerous Class*. Londres : Bloomsbury.
- STATISTIQUE CANADA (2014). *Services d'emplois 2014*, Diffusion : 2016-03-09 <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/160309/dq160309d-fra.pdf>, consulté le 23 juin 2016.

- STATISTIQUE CANADA (2014b). Statistiques Canada, Location de personnel suppléant (SCIAN 56132) : Établissements, <https://www.ic.gc.ca/app/scr/sbms/sbb/cis/etablissements.html?code=56132&lang=fra#est4>, consulté le 23 juin 2016.
- STATISTIQUE CANADA (2009). *Bulletin de service, Services d'emploi 2007*, N°63-252-X, http://publications.gc.ca/collections/collection_2009/statcan/63-252-X/63-252-x2009001-fra.pdf, consulté le 10 juin 2016.
- SUPIOT, A. (2010). *L'esprit de Philadelphie : La justice sociale face au marché total*, coll. « Débats ». Paris : Éditions du Seuil.
- TAPIN, J-R (1993). *Agences de placements temporaires*, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Québec : Gouvernement du Québec.
- TATTERSALL, A. (2013). *Power in Coalition : Strategies for Strong Unions and Social Change*. Ithaca et Londres : Cornell University Press et ILR Press.
- TONNANCOUR (de), V. et G. VALLÉE (2009). « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 64, no. 3, pp. 399-441.
- ULYSSE, P.J. (2014). « Les dynamiques de précarisation du marché du travail, l'érosion des protections sociales et les conséquences sur les travailleurs pauvres. L'intérêt de la comparaison Québec-Brésil », dans ULYSSE, P.J. et al (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*. Québec : Presses de l'Université du Québec, pp 13-22.
- ULYSSE, P.J., F. LESEMAN et F. J. PIRES DE SOUSA (2014). *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*. Québec : PUQ.
- ULYSSE Pierre Joseph (2009). « Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France », *Lien social et politiques*, n°61.
- ULYSSE, P.J (2006). *Travail et pauvreté. Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre!*, Rapport de recherche, Forum de développement social de l'Île de Montréal.
- VALLÉE, G. (1999). « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne. Quel rôle pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, vol. 54, n°2, p277-312.
- VALLÉE, G. (2005), *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables - Des scénarios de politiques publiques*, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

- VIDAL M. et L.M. TIGGES (2009). « Temporary Employment and Strategic Staffing in the Manufacturing Sector », *Industrial Relations*, vol. 4, no. 1, pp. 55–72.
- VOSKO, L.F. (2010). « A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the future ? », *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, vol. 6, no. 4, pp. 632-653.
- VOSKO, L.F. (dir.) (2006). *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal/Kingston : McGill Queen's University Press.
- VOSKO, L. F. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Toronto: University of Toronto Press.
- VOSKO, L.F. (1997). « Legitimizing the Triangular Employment Relationship : Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 19, n°1, p. 43-78.
- VULTUR M. et J. BERNIER (dirs.) (2014). *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*. Québec : PUL.
- WILTON R. D. et CRANFORD C. (2002). « Toward an Understanding of the Spatiality of Social Movements : Labor Organizing at a Private University in Los Angeles », *Social Problems*, Vol. 49, No. 3, pp. 374-394.
- YATES, C. (2004). « Forum. Reorganizing Unions, Rebuilding the Labor Movement by Organizing the Unorganized : Strategic Considerations », *Studies in Political Economy*, n°7, pp. 171-179.
- YEROCHESKI, C. (2014). *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité, Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*. Québec : PUQ.

CAHIER DE RECHERCHE DU GIREPS - NO 11 - JANVIER 2019

S'organiser à la marge : Le cas de l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placements (ATTAP)

Auteurs :

Loïc Malhaire, Universidad del Valle de Guatemala (UVG)

Yanick Noiseux, Université de Montréal (UdeM)

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

**514-343-6044 poste 36882
C-5107. Pav. Lionel-Groulx
Université de Montréal
3150, rue Jean-Brillant,
Montréal (QC)
H3T 1N8
gireps.coordo@gmail.com**



GIREPS

ISBN 978-2-924284-10-0