

## Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec ?

### Employment agencies in Montreal and immigrant labour: a component of systemic racism in Quebec?

Manuel Salamanca Cardona

Volume 50, numéro 2, automne 2018

Sociologies de la race et racisme  
Sociologies of race and racism

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1066813ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1066813ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Salamanca Cardona, M. (2018). Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec ? *Sociologie et sociétés*, 50(2), 49–76. <https://doi.org/10.7202/1066813ar>

Résumé de l'article

Cet article explore le rôle des agences d'emploi temporaire à Montréal dans l'exploitation de la main-d'oeuvre immigrante et la relation de ces agences avec le racisme systémique au Québec. L'hypothèse qui guide cet article est que la dérégulation des agences et les vulnérabilités produites par les statuts migratoires des travailleurs sont des facteurs qui font du travail intérimaire une composante du racisme systémique sur le marché du travail québécois. Nous cherchons ici à analyser si le régime de travail intérimaire s'articule avec la discrimination fondée sur le statut d'immigration et le racisme systémique. Dans cet article, j'aborde d'abord ce qu'est le travail intérimaire et ses effets sur les conditions de travail en soulignant l'importance de l'utilisation de la main-d'oeuvre immigrante. Par la suite, je revisite les schémas historiques de discrimination raciale au Canada et au Québec, puis je présente et analyse certaines expériences d'abus et de discrimination en milieu de travail ainsi que certaines pratiques d'agence dans la gestion des vulnérabilités des immigrants. Ces analyses sont tirées d'entrevues avec 42 travailleurs immigrants ainsi que d'entrevues avec des organisateurs du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) et de l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement de Montréal (ATTAP).



# Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec ?

**MANUEL SALAMANCA CARDONA**

Centre des travailleurs et travailleuses immigrants de  
Montréal (CTI)  
Institut Universitaire SHERPA (Montréal)  
Courriel: manuel.salamanca@mail.mcgill.ca

## 1. INTRODUCTION

LA QUESTION DE RECHERCHE SOULEVÉE DANS CET ARTICLE est de savoir si les travailleurs d'agence immigrants sont victimes de racisme systémique par le biais du travail intérimaire. Bien que la discrimination et la disparité de traitement dans le travail par agence puissent affecter également la population canadienne, il est prouvé que les immigrants font partie des groupes sociaux qui souffrent de disparités de traitement spécifiques (Choudry et Henaway, 2014, 2016; Galabuzi, 2006; Block et Galabuzi, 2011, 2018; Ng *et al.*, 2013). Nous partons de l'idée que le racisme envers les travailleurs immigrants fonctionne sur la base de leurs vulnérabilités spécifiques produites par la conjonction d'un contexte de racisme systémique caché par les politiques du multiculturalisme et de l'interculturalisme, par les politiques migratoires canadiennes et par la déréglementation et la flexibilisation du monde du travail.

Bien que la question des agences de placement ait commencé à attirer l'attention au cours des dernières années, leur rôle dans le marché du travail est encore méconnu, et leur traitement légal présente de sérieux défis pour les régulations du travail (Tonancour et Vaille, 2009). De plus, la plupart des recherches universitaires en Amérique du Nord et au Québec reconnaissent qu'une proportion importante des

travailleurs d'agence sont des immigrants et que ce groupe est nettement surreprésenté dans ce secteur (Sauvageau, 2014). Toutefois, leurs conditions de travail associées à leur statut juridique et à la discrimination raciale sont encore peu explorées.

## 2. MÉTHODOLOGIE

Il est important de préciser que cet article se base sur deux processus d'investigation différents qui ne visaient pas à l'origine à mettre l'accent sur le racisme. Cependant, une partie importante de l'information recueillie méritait une exploration particulière afin de contribuer à mieux comprendre la position sociale de ces travailleurs au Québec. Ainsi, le premier processus d'enquête que nous utilisons pour cet article vient de notre travail ethnographique comme chercheur œuvrant au Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) et à l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement (ATTAP) de Montréal. Nous avons collecté des données sur la manière dont les agences opèrent des violations récurrentes des droits des travailleurs et sur la manière dont le statut migratoire est relié à ces violations. La collecte s'est faite par des entrevues menées auprès de militants (4) et d'organiseurs communautaires (3) avec plusieurs années dans la défense des droits des travailleurs immigrants d'agences. Cela inclut aussi de l'observation participante lors d'ateliers informatifs où les travailleurs racontaient leurs expériences de violation de leurs droits. Le deuxième processus d'enquête dont nous nous sommes servi vient de l'analyse d'entrevues approfondies de 42 travailleurs et travailleuses immigrants d'agences de placement à Montréal qui travaillent dans plusieurs secteurs (alimentation, entrepôts, santé, nettoyage, recyclage, agriculture). Les 42 entrevues ont été effectuées dans le cadre du projet de recherche « Les agences de placement et de recrutement : des partenaires silencieux dans l'emploi des personnes migrantes » de l'École de travail social de l'Université McGill, sous la direction de Jill Hanley<sup>1</sup>. Ces secteurs n'ont pas été choisis avant l'élaboration de ce projet. Le projet a commencé par l'intention d'étudier 40 travailleurs intérimaires répartis en cinq groupes à partir des suggestions des organisateurs et des chercheurs liés au CTI et à l'ATTAP et en fonction des cas de violation des droits du travail observés à la clinique juridique du CTI au cours des cinq dernières années. Ces cinq groupes étaient les travailleurs journaliers, les travailleurs d'entrepôts, les travailleurs de la santé (infirmières et préposées), les travailleurs domestiques ou aides familiaux et les travailleurs de l'alimentation. Il a été convenu d'interviewer huit travailleurs pour chaque groupe avec neuf entrevues par travailleur immigrant, initialement prévues à des intervalles de quatre à six mois (enquête longitudinale). Malgré une récompense généreuse (50 \$ par entrevue), les difficultés pour trouver quelques travailleurs et les premières réflexions de l'équipe du projet sur les premiers entretiens ont également conduit à accepter des travailleurs qui exerçaient un travail intérimaire lié à

---

1. Ces deux processus de recherche m'ont aidé à développer ma propre thèse de doctorat sur l'émergence du mouvement contre les agences de travail temporaire et la précarité du travail à Montréal « *Activism, popular education and knowledge production against temp agencies exploiting immigrant workers in Montreal* (2018). Université McGill, Faculté d'éducation.

leur profession et à accepter l'idée que certains groupes auraient plus de travailleurs que d'autres. C'est ainsi que le recrutement a finalement généré 42 participants à l'enquête. Le Tableau 1 présente les principales caractéristiques démographiques des personnes interrogées au moment du premier entretien.

Les critères de sélection, au moment de la première entrevue, étaient que chaque travailleur devait travailler par l'intermédiaire d'une agence, quel que soit son statut d'immigrant. La plupart des personnes interrogées ont participé aux neuf entrevues projetées, mais certaines ne l'ont pas fait pour différentes raisons, comme l'absence du pays, le changement de pays/province, les difficultés à cause du manque de temps, la distance de leur lieu de résidence ou par désintéret. Chaque entretien est de quarante-cinq minutes à une heure et demie. Les travailleurs rencontrés ont des statuts migratoires fort différents. L'analyse de l'information a été faite par le biais du logiciel NVIVO et, pour cet article, considéré seulement l'information relative à la violation des droits du travail et aux relations interethniques dans les milieux de travail. Ces catégories ont émergé après le recueil des données, en fonction des thèmes communs qui apparaissaient chez les interviewés à la suite de la troisième ronde d'entrevues. Les questions et les indicateurs qui généraient l'information étaient les suivants :

- Emplois occupés dans des agences depuis leur arrivée au Canada ;
- Expérience professionnelle ;
- Comment ils ont obtenu leur emploi ;
- Description des emplois ;
- Conditions générales de travail ;
- Conditions d'hygiène et de sécurité au travail ;
- Raisons pour quitter un emploi ;
- Violations des normes du travail ;
- La survenance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Relations avec les collègues, les superviseurs et l'agence ;
- Aspirations professionnelles ;
- Attentes de travail pour l'avenir.

Les informations provenant de ces questions ont fourni des situations contextuelles qui ont permis de détecter des épisodes racistes ou discriminatoires propres à la condition des travailleurs en tant qu'immigrants. L'intention de considérer le racisme systémique comme cadre d'analyse provient de la contextualisation donnée par les travailleurs et les organisateurs du CTI, de notre travail sur le terrain au sein de l'ATTAP et de la littérature scientifique sur le racisme et la discrimination contre les travailleurs immigrants au Canada. De même, j'ai utilisé la documentation existante au Canada et en Amérique du Nord qui établit des liens entre le rôle des agences de placement, qui fournissent un travail flexible et vulnérable, et la racisation des immigrants sur le marché du travail (Chauvin, 2010; Ng *et al.*, 2016; Gonos et Martino, 2011; Peck et Theodore; 2002; Villarrubia-Mendoza, 2016; Canek, 2016; Malhaire, 2016).

Tableau 1 : Principales caractéristiques des travailleurs interviewés

Sujet	Champ de travail	Statut	Âge	Origine	Permis de travail	Genre	Nombre d'entretiens
Sujet 1	Entrepôts	Touriste (visiteur)	34	Tunisie	Non	Masculin	4
Sujet 2	Entrepôts	Résident permanent	40	Haïti	Oui	Féminin	5
Sujet 3	Entrepôts	Réfugié accepté	56	Haïti	Oui	Masculin	3
Sujet 4	Entrepôts	Réfugié accepté	43	Cameroun	Oui	Masculin	8
Sujet 5	Entrepôts	Résident permanent	35	Cameroun	Oui	Masculin	7
Sujet 6	Entrepôts	Réfugié accepté	48	Rép. dém. du Congo	Oui	Masculin	9
Sujet 7	Entrepôts	Résident permanent	53	Haïti	Oui	Masculin	5
Sujet 8	Entrepôts	Résident permanent	35	Burkina Faso	Oui	Masculin	9
Sujet 9	Entrepôts	Résident permanent	40	Cameroun	Oui	Masculin	8
Sujet 10	Entrepôts	Résident permanent	30	Iran	Oui	Masculin	6
Sujet 11	Entrepôts	Réfugié accepté	60	Rép. dém. du Congo	Oui	Masculin	5
Sujet 12	Industrie alimentaire	Résident permanent	36	Cameroun	Oui	Féminin	3
Sujet 13	Industrie alimentaire	Citoyen	30	Chili	Oui	Masculin	9
Sujet 14	Industrie alimentaire	Citoyen	38	El Salvador	Oui	Masculin	9
Sujet 15	Industrie alimentaire	Demandeur d'asile	30	Érythrée	Oui	Masculin	8
Sujet 16	Industrie alimentaire	Demandeur d'asile rejeté	49	Mexique	Non	Féminin	9
Sujet 17	Industrie alimentaire	Résident temporaire (travailleur agricole saisonnier)	39	Mexique	Non	Masculin	9
Sujet 18	Industrie alimentaire	Demandeur d'asile rejeté	51	Mexique	Non	Masculin	9
Sujet 19	Industrie alimentaire	Résident permanent	36	Nicaragua	Oui	Masculin	9
Sujet 20	Industrie alimentaire	Demandeur d'asile rejeté	38	Pérou	Non	Féminin	9

Tableau 1 : (suite)

Sujet	Champ de travail	Statut	Âge	Origine	Permis de travail	Genre	Nombre d'entretiens
Sujet 21	Journalier	Résident temporaire (Programme de vacances travail)	29	Espagne	Non	Féminin	8
Sujet 22	Journalier	Touriste (visiteur)	46	République dominicaine	Non	Féminin	8
Sujet 23	Journalier	Touriste (visiteur)	28	Haïti	Non	Masculin	1
Sujet 24	Journalier	Demandeur d'asile rejeté	43	Mexique	Non	Masculin	9
Sujet 25	Journalier	Demandeur d'asile rejeté	56	Mexique	Non	Masculin	9
Sujet 26	Journalier	Demandeur d'asile rejeté	28	Mexique	Non	Féminin	7
Sujet 27	Journalier	Demandeur d'asile rejeté	38	Mexique	Non	Masculin	8
Sujet 28	Journalier	Demandeur humanitaire (demandeur d'asile rejeté)	18	Mexique	Non	Féminin	8
Sujet 29	Journalier	Demandeur humanitaire (demandeur d'asile rejeté) (Déporté)	55	Mexique	Non	Féminin	1
Sujet 30	Journalier	Demandeur d'asile rejeté	51	Mexique	Non	Féminin	8
Sujet 31	Soins de santé	Résident permanent	45	Cameroun	Oui	Masculin	4
Sujet 32	Soins de santé	Citoyen	45	Chili	Oui	Féminin	9
Sujet 33	Soins de santé	Résident permanent	28	Haïti	Oui	Féminin	3
Sujet 34	Soins de santé	Résident permanent	26	Haïti	Oui	Féminin	8
Sujet 35	Soins de santé	Résident permanent	54	Portugal	Oui	Féminin	9
Sujet 36	Soins de santé	Citoyen	36	Côte d'Ivoire	Oui	Féminin	8
Sujet 37	Soins de santé	Citoyen	41	Cameroun	Oui	Féminin	9
Sujet 38	Professionnel	Résident permanent	40	France	Oui	Féminin	3
Sujet 39	Professionnel	Résident permanent	32	Maroc	Oui	Masculin	3
Sujet 40	Professionnel	Résident permanent	32	Maroc	Oui	Masculin	3
Sujet 41	Professionnel	Résident permanent	31	France	Oui	Féminin	1
Sujet 42	Professionnel	Citoyen	38	Palestine	Oui	Masculin	1

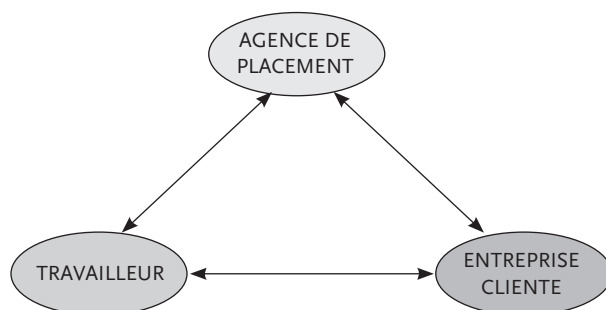
Source : Projet de recherche longitudinale « Agences de travail et de recrutement : partenaires silencieux des travailleurs migrants ».

Il est important de souligner une limitation dans la portée de ce travail, à savoir l'absence de comparaison avec les conditions des travailleurs non immigrants. Ce n'était pas l'objectif initial des deux processus de recherche mentionnés ci-dessus; nous pensons cependant que cette comparaison pourra être faite à partir du moment où il y aura plus de reconnaissance de la spécificité des expériences des immigrants dans les agences de placement. La portée de ce travail n'est pas de généraliser les résultats à l'ensemble des agences de placement du Québec. Aucun échantillonnage n'a été développé étant donné qu'il s'agit d'un secteur très déréglementé et qu'il n'existe pas de registre rigoureux. Cependant, cette étude fournit un point de départ aux connaissances sur ce sujet, encore peu étudié.

### 3. L'EXPANSION ET LA DÉRÉGULATION DES AGENCES ET LES RELATIONS DE TRAVAIL TRIANGULAIRES

Le secteur des agences de placement a connu une expansion constante au Canada et au Québec depuis 2000. Statistique Canada (2019) montre qu'en 2017, les revenus d'exploitation du secteur des services d'emploi ont plus que doublé depuis le début des années 2000 dans tout le pays. En 2017, ces revenus s'élevaient à 14,5 milliards de dollars pour le Canada et à 2,1 milliards de dollars pour le Québec (Statistique Canada, 2019) et la plupart de leurs revenus d'exploitation provenaient de l'Ontario (58,3 %), suivi de l'Alberta (16,1 %) et du Québec (14,5 %). Les agences ont ceci de particulier qu'elles établissent un type de relation de travail triangulaire avec trois composantes: le travailleur, l'agence (l'employeur) et l'entreprise cliente de l'agence (voir le Graphique 1).

Graphique 1: Relation de travail triangulaire



Le travail établi par cette relation se caractérise par le fait qu'il conduise à moins d'avantages sociaux, voire à pas d'avantages du tout, par son instabilité, sa durée déterminée et l'absence d'accès à la syndicalisation (Vosko, 2010). Les relations triangulaires établies par ce régime sont largement considérées comme un facteur qui contribue à éroder les relations de travail standard et à créer une précarité du travail (Vosko, 2010).

Ces dix dernières années, dans de nombreuses provinces du Canada, il y a eu peu d'avancées pour encadrer le travail d'agence (Bernier, 2014a). Avant l'approbation du projet de loi n° 176 en juin 2018, à Québec<sup>2</sup>, le dernier règlement datait de 1910 et avait été abrogé en 1982 (Bernier, 2014a). Ce projet de loi inclut quelques régulations sur le travail intérimaire qui entreront en application après la rédaction du règlement en 2019. Reste à voir si ce nouveau projet de règlement aura un impact significatif sur la protection des travailleurs d'agence.

#### 4. LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE SUR LES AGENCES DE PLACEMENT ET LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

##### 4.1 En Amérique du Nord et dans le Canada anglophone

Il y a beaucoup de littérature scientifique sur le rôle des agences de travail temporaire sur le marché du travail américain, mais l'utilisation de la main-d'œuvre immigrante comme élément stratégique pour le maintien et la croissance de cette industrie est encore peu étudiée. La plupart de cette littérature porte sur le travail temporaire et le recours aux agences de placement dans le cadre d'une stratégie systémique visant à réduire les coûts de main-d'œuvre (Theodore et Peck, 2002; Mandarino et Van Arsdale, 2009; Van Arsdale, 2013; Vosko, 2010). Elle décrit également comment le secteur du travail intérimaire contribue fortement à l'érosion des relations de travail traditionnelles (Theodore et Peck, 2002; Van Arsdale, 2013) et façonne les relations de travail, en maintenant les travailleurs dans leur condition temporaire pendant de longues périodes (« permatemps ») (Van Arsdale, 2013).

Il semble que le Canada suive la voie des États-Unis en ce qui concerne les agences de travail temporaire. La littérature montre que les agences semblent être liées à l'érosion de la relation d'emploi standard (REC), à la restructuration du travail et de la production, à la croissance du travail précaire et à la déréglementation du travail (Belkacem et Kornig, 2011). En ce sens, l'un des ouvrages les plus complets sur l'industrie du personnel intérimaire — même s'il a été publié en 2000 — est le travail de Vosko, *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Le livre fournit le contexte historique de l'émergence des agences de placement et examine la stratégie de marketing du secteur du travail intérimaire comme mécanisme d'intégration au marché du travail. Il montre également le rôle coercitif de l'État canadien dans la légitimation de la relation de travail temporaire et la manière dont ce régime est largement basé sur un modèle genré. En suivant cette dernière idée, quelques travaux présentent également l'analyse de la manière dont cette industrie a basé son expansion sur l'exploitation des stéréotypes sociaux et sur la position faible de certains groupes de travailleurs dans le marché du travail. Par exemple, Erin Hatton (2011) décrit cette industrie comme un élément clé dans la dégradation du travail en Amérique du Nord. Son étude illustre comment l'industrie du travail temporaire a démarré et s'est développée en exploitant

---

2. Projet de loi n° 176: Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.



les stéréotypes de genre pour justifier les bas salaires, des avantages minimaux et une insécurité chronique de l'emploi. Smith et Neuwirth (2008) examinent la manière dont l'industrie du travail temporaire a activement réinventé le travail temporaire au cours des cinq dernières décennies et comment ses pratiques quotidiennes continuent de produire un profil spécifique de travailleurs où les vulnérabilités sociales sont utilisées comme facteur d'exploitation et de dégradation des conditions de travail.

En ce qui concerne le statut d'immigration des travailleurs lié à l'expansion des activités des agences, certains travaux académiques retracent les racines historiques des agences. Peck (2000) décrit par exemple le système de « padrones » comme étant à l'origine du travail temporaire par agence. Ce système de travail de sous-traitance ciblait les immigrants à la recherche d'un emploi aux États-Unis à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et pendant une partie du XX<sup>e</sup> siècle (Peck, 2000). Une partie de la littérature scientifique nord-américaine décrit certains des moyens par lesquels le rôle des agences s'articule avec un processus de racisation pour gérer et offrir de la main-d'œuvre immigrante aux employeurs. Par exemple, Gonos et Martino (2011) décrivent l'emplacement géographique des agences dans certains quartiers du New Jersey avec une forte concentration d'immigrants. Ces auteurs montrent la relation entre un système de logements et des pratiques d'embauche où « des schémas rigides de ségrégation résidentielle renforcent des schémas tout aussi rigides de segmentation du marché du travail » (p. 503), établissant un lien entre la ségrégation spatiale et la portée des agences. De plus, Gonos et Martino font état des conclusions de Peck et Theodore (2002) à Chicago selon lesquelles cette tendance dans les pratiques d'embauche structurées par des agences se reflète dans la proximité géographique des agences et des immigrants.

L'un des rares travaux qui se concentrent sur les travailleurs immigrants d'agences de travail temporaire, le statut migratoire et la racisation est *Les agences de la précarité* de Sébastien Chauvin (2010). Basé sur une approche ethnographique, il montre les manières dont les agences de placement excluent certains candidats immigrants à cause de l'âge ou de la race à Chicago par des processus de recrutement spécifiques<sup>3</sup>.

Quelques travaux montrent également que certaines grandes agences aux États-Unis fondent leur expansion sur les connaissances acquises sur la gestion des immigrants en fonction de leur ethnie. Par exemple, on a signalé, à Chicago et dans d'autres villes, l'existence d'un système dit de « raiteros » visant à recruter spécifiquement des travailleurs mexicains et latino-américains au statut d'immigration précaire. Un raitero est une personne — généralement un immigrant mexicain — qui recrute, conduit et accompagne d'autres travailleurs mexicains pour des agences (Villarrubia-Mendoza, 2016). Les agences laissent les *raiteros* gérer les travailleurs, principalement mexicains et sans papiers. Les *raiteros* décident en gros qui travaille, quand et où. Les agences ont

---

3. Ce n'est pas seulement en Amérique du Nord que cela a été détecté; en République tchèque, Canek (2016) décrit comment l'industrie du recrutement, après la récession de 2008, a appris à gérer les vulnérabilités des travailleurs migrants de Slovaquie, du Vietnam, de Roumanie et de Hongrie en fournissant de la main-d'œuvre au secteur forestier. Les agences ont géré cette main-d'œuvre en fonction du pays d'origine des travailleurs, de leurs compétences linguistiques et de leur statut migratoire précaire (Canek, 2016).

chargé les *raiteros* de faire remplir les formulaires de demande aux travailleurs et de développer le recrutement par le bouche-à-oreille. Ne pas utiliser de *raiteros* signifie pour de nombreuses agences de Chicago, des coûts de fonctionnement plus élevés et l'impossibilité de cibler les immigrants racisés (Grabell, 2017).

## 4.2 La littérature scientifique au Québec

Le principal travail sur les agences de placement effectué au Québec est celui de Bernier et Vultur, *Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail* (2014). Leurs travaux compilent des études de divers auteurs décrivant le marché des agences comme « un univers en expansion non réglementé » dans lequel la relation tripartite pose des problèmes pour l'application des normes du travail et du droit de la santé au travail. L'ouvrage donne à penser qu'il est nécessaire de prêter attention à la mise en œuvre d'une réglementation spécifique pour les agences et à l'applicabilité des protections par le biais de réformes du droit du travail. Mais il n'examine pas la situation de l'immigration et le contexte de discrimination comme facteurs sur lesquels cette industrie fonde possiblement son expansion et ses activités. Dans une autre étude, le même auteur montre cependant que la perception du travail en agence des travailleurs immigrants est plus négative que pour les travailleurs non immigrants (Bernier, 2014).

En ce qui concerne les conditions de travail, la recherche de Vultur (2016) met en évidence le sentiment qu'ont les travailleurs d'agence d'être des travailleurs interchangeables et de seconde classe. Il est également souligné que le travail intérimaire est souvent une activité peu utilisée comme expérience pour accéder à de meilleurs postes de travail. L'analyse de Vultur laisse supposer que le travail intérimaire rend le travail particulièrement précaire, avec des mandats de courte durée, des emplois non ou peu qualifiants et les tâches les moins désirables (difficiles, répétitives ou dangereuses). Le travail intérimaire comprend également une masse de travailleurs qui permet à l'entreprise cliente d'éviter des dépenses de temps et de ressources dans leur intégration, leur formation ou leur protection physique (équipement ou formation en matière de santé et sécurité du travail) et sociale (amélioration de la qualité de leur emploi) puisqu'on les juge remplaçables. Son étude reconnaît que les agences sont une ressource délibérée pour de nombreux immigrants pour trouver un emploi, et que ce sont surtout les immigrants qui les utilisent de cette façon, étant donné leurs difficultés d'accès au marché du travail québécois. Ces difficultés incluent le manque de reconnaissance de leurs études et de leurs diplômes et la demande, par les employeurs, de détenir une expérience de travail québécoise (Vultur, 2016). De même, Vultur, Bernier et Dupuis (2015) soulignent qu'il existe une certaine vision positive des agences de la part des jeunes car elles leur offrent des avantages pour leur insertion sur le marché du travail. Ces derniers sont cependant sans personne à charge et sont encore en train de construire leurs objectifs professionnels. Cela ne veut pas dire qu'ils ne reconnaissent pas les inconvénients du travail précaire par agence, mais que ces éléments ne sont pas évalués de manière exhaustive. Dans la même étude, très peu de choses sont examinées

au sujet des jeunes immigrants — malgré le fait qu'un quart des personnes interrogées étaient des étudiants étrangers ou des réfugiés. Ce que les auteurs mettent en évidence, c'est que les jeunes immigrants avaient un niveau de scolarité plus élevé que les jeunes des régions. Or, malgré cet avantage pour faire face au marché du travail, ils se trouvaient dans des conditions d'emploi précaires identiques ou pires que celles des jeunes de la région.

De leur côté, Choudry et Henaway (2012, 2016) ont tenté de cartographier l'utilisation des catégories de statut d'immigration par les agences de placement à Montréal. Ils ont décrit trois catégories segmentées d'immigrants. La première comprend les sans-papiers qui sont généralement ciblés par de petites agences non réglementées « *fly by night* » ou « agences fantômes ». Ces travailleurs sont les plus exposés à l'exploitation et aux abus. La deuxième catégorie regroupe les demandeurs d'asile exploités par des agences et des employeurs qui savent que ces travailleurs ne sont pas en position d'exiger de meilleures conditions en raison de leur statut ambigu. La troisième catégorie comprend les résidents permanents et les citoyens de « minorités visibles » qui ont du mal à trouver un emploi permanent à cause du racisme institutionnel et du manque de reconnaissance de leurs études, compétences et aptitudes antérieures (Choudry et Henaway, 2012). Ces catégorisations laissent entendre que quelques agences, en interprétant les conditions de vulnérabilité des immigrants à travers un prisme racisant (Immigrant Workers Center, 2013), peuvent mieux contrôler le travail, exploiter et produire des groupes de travailleurs flexibles à proposer aux clients et aux employeurs (Choudry et Henaway, 2012).

Une des rares sources d'information importante sur les agences à Montréal provient d'une enquête de la Commission des normes du travail effectuées en 2012 auprès de 1002 travailleurs d'agences de placement dans la région métropolitaine de Montréal (immigrants et non-immigrants). Certaines données de cette enquête montrent des différences entre les immigrants et les non-immigrants. Le rapport établit que les travailleurs immigrants (on ignore quels sont les statuts migratoires spécifiques de ces travailleurs dans l'enquête) avaient de pires conditions de travail que les travailleurs d'origine canadienne. Les chercheurs n'ont pas expliqué comment cela se produisait et n'ont pas non plus proposé d'hypothèse d'analyse. Il est également possible que de nombreux types de travailleurs en situation de précarité ne soient pas représentés dans l'enquête de la Commission. Toutefois, cette recherche a fourni des informations précieuses sur les conditions de travail des immigrants, notamment le fait qu'ils sont deux fois plus susceptibles d'être en contact avec deux agences ou plus, comparativement aux travailleurs nés au Canada. Les immigrants sont une fois et demie plus susceptibles que les Canadiens de passer moins de temps dans une position stable (Commission des normes du travail, 2013). Ils ont également des périodes de vacances plus courtes, n'ont généralement pas de contrat écrit et ont des temps d'attente plus longs pour un appel téléphonique avec une offre d'emploi. L'enquête a révélé d'importantes différences de salaires entre les travailleurs d'origine canadienne et les immigrants. Le salaire moyen des immigrants était de 13,70 \$ l'heure et de 16,50 \$ pour ceux d'origine canadienne.

De plus, 35 % des travailleurs immigrants ont reçu moins de 11,00 \$ de l'heure, comparativement à 13 % de ceux d'origine canadienne (le salaire minimum en 2012 au moment de l'enquête était de 9,90 \$). L'enquête a aussi détecté que la population immigrante est surreprésentée. Au Québec, la « population active », définie comme la population de plus de 15 ans, est de 4,44 millions, dont 0,9 million est des immigrants, soit un peu plus de 20 % de la population active totale. Dans l'enquête de la Commission des normes du travail (CNT) du Québec en 2012, 32 % des salariés d'agence sont immigrants (Commission des normes du travail, 2013).

Il convient de mentionner l'étude de Tonancour et Vaillie (2009) qui a souligné les efforts de la part de la Commission des normes du travail pour appliquer les règles dans le cas de la relation tripartite, même s'il y a des limitations et des problèmes. Cependant, leur étude n'avait pas pour objectif d'analyser si le statut d'immigration est un élément important qui pourrait différencier l'application des règles entre immigrants et non-immigrants ou à quel point le statut migratoire dissuade les travailleurs à déposer une plainte. Des études ultérieures ont démontré la vulnérabilité des travailleurs immigrants, par exemple à l'accès et à l'application des normes de santé et de sécurité au travail (Gravel *et al.*, 2017). D'autre part, les études menées au Québec peuvent oublier qu'il existe un facteur de concurrence entre les agences, ce qui sous-entend qu'elles ont tendance à chercher des moyens de réduire le coût de la main-d'œuvre, ce qui peut amener certaines d'entre elles à utiliser la vulnérabilité migratoire des travailleurs pour réduire leurs coûts et ainsi entrer en concurrence dans le marché du recrutement de personnel. Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur (2014) ont déjà noté que les agences « gèrent » la main-d'oeuvre relativement « inemployable », principalement les jeunes et les immigrants, et que cette activité a un effet important sur les conditions de travail et le niveau de rémunération. Aussi, Vultur, Bernier et Dupuis (2015) ont déjà fait remarquer que, dans le cas des immigrants, bien que le recours aux agences soit censé être transitoire, il est souvent devenu une façon de vivre sa vie professionnelle.

D'un autre côté, Boivin (2016) analyse un cas unique de mobilisation de travailleuses syndiquées (majoritairement des femmes immigrantes d'origine haïtienne, arabe et d'Amérique latine) qui étaient placées par deux agences comme aides à domicile pour un Centre de santé et de services sociaux (CSSS), un organisme public du Québec. Elle souligne que, au début de la mobilisation, ces travailleuses ont déposé une plainte pour discrimination raciale devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). La plainte n'a pas été acceptée parce que, selon la CDPDJ, les éléments donnés ne permettaient pas d'établir que ces travailleuses d'agence ont subi de la discrimination systémique fondée sur la race, la couleur et l'origine ethnique. Selon Boivin (2016), les motifs invoqués dans sa décision laissent entendre que, contrairement à la Commission des relations du travail, qui avait reconnu que le vrai employeur était le CSSS, la CDPDJ ne conçoit pas juridiquement l'organisme public comme l'employeur des travailleuses recrutées par une agence. Dans ce cas, on peut voir la difficulté de prouver l'existence d'un racisme systémique sous le régime du travail triangulaire.

Enfin, il convient de mentionner les cas d'abus de travailleurs immigrants et de personnes racisées par des agences qui sont rapportés de manière récurrente dans la presse. La description de ces cas montre la vulnérabilité des travailleurs en raison de leur statut migratoire, et quelques cas précis soulignent l'existence de critères raciaux pour le recrutement et la localisation du travail (Radio-Canada, 2014; Destrempe, 2017). Ainsi, les différences et les spécificités que nous pouvons observer en ce qui concerne la surreprésentation des immigrants dans les emplois intérimaires et la dégradation de leurs conditions de travail par rapport à la population non immigrante nécessitent une analyse du contexte du racisme dans lequel s'inscrit ce processus systémique de discrimination.

## 5. LE CADRE PARTICULIER DU RACISME AU CANADA

Le racisme n'est pas absent des sociétés canadienne et québécoise. Premièrement, dans les sociétés capitalistes, il est accepté que le racisme et la racisation soient utilisés comme idéologies et ensemble de pratiques subordonnées aux intérêts du capital (Zinn, 1981; Bannerji, 2000, 2005; Allen, 2006; Thobani, 2007; Cooper, 2008; Arat-Koç, 2012). Les données historiques montrent que les conditions menant au profit varient en fonction des processus de production et que ces derniers reposent souvent sur une main-d'œuvre racisée qui devient abordable (McNally, 2002, 2011). Ensuite, dans les premières étapes de formation des sociétés capitalistes, le racisme — la croyance (socialement construite) qu'un groupe racial a la supériorité sur les autres (Allen, 2006) — et les catégories raciales (noire, blanche, jaune, indienne, etc.) ont joué un rôle important dans la structuration des arguments pour justifier le pouvoir, les privilèges et la richesse de certaines classes ou groupes sociaux par rapport aux autres (Zinn, 1981; Allen, 2006).

La recherche critique met en lumière l'étouffement de l'histoire raciste du Canada par le « mythe des colons », un récit par lequel les colons européens apparaissent comme les « porteurs de civilisation » (Razack, 2002). Pour Dua, Razack et Warner, ces « mythologies nationales agissent pour faire du Canada une nation blanche » (2004: 4). La fondation du Canada a été rendue possible par la dépossession des peuples autochtones, l'invasion et l'occupation de leurs territoires et par la catégorisation du fait autochtone comme faisant partie d'un passé non civilisé et sauvage (Dei, 2011). Aussi, historiquement, les qualités racisées assignées aux non-Canadiens ont limité les droits à s'établir dans le territoire canadien à certains travailleurs immigrants comme les Chinois et les Noirs (Venne, 2004; Thobani, 2007; Dei, 2011).

Un des effets de cette histoire fondatrice du Canada est la notion de citoyenneté légitime. Ce récit a permis un imaginaire qui transforme les colons en des bâtisseurs originaux de la « souveraineté », une puissance qui est affirmée par l'État et qui a façonné et légitimé le sens de l'Autre. Thobani (2007) soutient que l'idée de citoyenneté légitime était devenue nécessaire pour préserver et normaliser un modèle d'intégration sociale conçu pour créer des différences de classes et de groupes culturels entre le noyau franco-anglais blanc et « les autres », qui étaient perçus comme des étrangers.

Actuellement, l'État canadien utilise ce principe de citoyenneté légitime comme un pouvoir pour définir le rôle de l'immigration dans sa société et décider de l'étendue des droits et du statut juridique des « autres », qui sont alors définis comme des « étrangers », des « demandeurs d'asile », des « réfugiés », des « travailleurs étrangers » et des « illégaux » (Sharma, 2006; Thobani, 2007). Ces catégories ont une extension qui va au-delà du légal et sont circonscrites dans les pratiques déployées dans le cadre des relations sociales et de pouvoir, souvent dans les domaines du marché du travail et de l'emploi (Ng *et al.*, 2016; Bock et Galabuzi, 2011, 2018).

D'un autre côté, certains chercheurs examinent la société canadienne contemporaine et sa participation économique dans la mondialisation actuelle et critiquent ses politiques migratoires et multiculturelles (interculturelles dans le cas du Québec), autant que les formes de racisme et de racisation qui se développent dans son marché du travail (Ng, 2006; Thobani, 2007; Rodriguez, 2010; Fudge 2011; Tibe, 2015; Eid 2012; Arat-Koç, 2016). Ces chercheurs se sont efforcés de démystifier l'image accueillante des discours officiels et populaires des politiques d'immigration canadienne et critiquent l'idée largement acceptée selon laquelle le racisme et la racisation auraient pris fin après l'adoption par l'État du multiculturalisme et du système de points comme base pour une sélection non discriminatoire des candidats à l'immigration. Ces auteurs considèrent que ces politiques ont simplement prolongé l'immigration racisée dans le marché du travail canadien, reconnaissant ainsi la dépendance du Canada à l'égard de l'exploitation fondée sur la race, le statut d'immigration et les formes changeantes de « travail non libre » (Leah, 1999; Ramsaroop et Smith, 2014; Choudry et Smith, 2016). Le cadre particulier du racisme au Canada est donc marginalisé au profit de l'exaltation des idées progressistes associées à son rôle comme pays favorable à l'immigration, sa générosité envers les vagues de réfugiés et, parfois, sa différenciation d'avec les États-Unis (Simmons, 2010; Arat-Koç, 2012; Ramsaroop, 2016).

L'immigration au Canada doit donc être comprise comme un phénomène qui a lieu dans un contexte qui n'est pas libre de conceptions et de pratiques sociales sur les races et les différences qu'on leur attribue. Dans notre cas, nous comprenons la race comme une construction sociale et historique (Solorzano, Ceja et Tosso, 2000) qui produit une différenciation entre les personnes et les groupes basée sur l'apparence physique, ethnique, culturelle, religieuse, l'identité nationale et l'origine. Le racisme et la racisation incluent des attitudes sociales (conscientes et inconscientes), des comportements et des structures politiques et institutionnelles qui proviennent des systèmes de croyances et d'une idéologie basée sur l'idée de la supériorité ou de la naturalisation des privilèges d'un groupe par rapport aux autres groupes.

De cette manière, dans le contexte du marché du travail canadien, le racisme prend généralement la forme d'un racisme ou d'une discrimination dite *systémique*. Ce caractère systémique renvoie au fait que le comportement n'apparaît pas comme ouvertement raciste — ce qui n'est en général pas toléré sur le plan institutionnel — mais comme le résultat de l'interaction de divers facteurs sociohistoriques. Dans le cas des immigrants et autres minorités visibles, une forme concrète de ce type de racisme se donne à voir par

le biais des inégalités dont ils souffrent sur le marché du travail (Galabuzi, 2006; Block et Galabuzi, 2011, 2018; Eid, 2012). Plusieurs études sur la participation de différents groupes à la distribution de la richesse et du pouvoir social proposent que les immigrants et migrants racisés — tout comme les Autochtones et les Canadiens noirs — soient moins privilégiés que les Blancs (Galabuzi, 2006; Block et Galabuzi, 2011, 2018). De même, leur exclusion des principaux secteurs économiques et politiques et leur surreprésentation dans les échelons inférieurs du marché du travail sont un autre résultat concret de cette discrimination (Galabuzi, 2006; Block et Galabuzi, 2011, 2018).

Afin de bien comprendre l'importance et la portée du problème, il convient de définir ce qu'est le racisme systémique. Selon Cazenave (2017), qui fonde son approche sur le travail de Joe R. Feagin dans la société américaine (1977), le racisme systémique implique :

l'interaction entre la discrimination directe et indirecte et entre la discrimination dans divers secteurs institutionnels [...] qui revêt une forme complexe qui peut être qualifiée de systémique [...]. [L]e racisme est non seulement un phénomène hautement structuré, mais aussi un phénomène qui peut être cumulatif et impliquer plusieurs secteurs institutionnels au même moment, mais aussi un processus très dynamique. (p. 27) (traduction libre)

Le racisme systémique serait ainsi le résultat de la mise en place de mécanismes et de comportements institutionnalisés, acceptés et standardisés conduisant à discriminer certains groupes selon leur origine, leur religion, leur couleur de peau, leur statut migratoire, etc. L'existence de cette interaction complexe (discrimination dans le marché du travail, dérégulation du travail, statuts migratoires différenciés, trajectoires de vie différentes des personnes non racisées, etc.) conduit à des conséquences concrètes en termes de différences entre les groupes, telles que les disparités de revenus, les inégalités dans l'accès à des emplois de qualité et à des protections sociales, le difficile accès aux espaces de décision politique et de leadership dans les espaces publics, les inégalités dans l'accès aux espaces éducatifs et dans la réussite scolaire, les disparités dans l'accès aux mécanismes de protection sociale tels que la santé, l'éducation et le logement, etc.

Cependant, dans le contexte québécois, le terme « racisme systémique » suscite beaucoup de controverses et est considéré comme un terme politiquement chargé. De nombreux acteurs préfèrent d'ailleurs parler de « discrimination systémique » car ils sont réticents à utiliser le terme « racisme ». Le refus récent du gouvernement libéral du Québec en 2017 de faire place à une commission sur le racisme systémique et les réactions générées chez les partis politiques de tradition souverainiste comme le Parti Québécois laisse supposer ce qui précède<sup>4</sup>.

---

4. En 2016, un groupe de plusieurs personnes, militants et universitaires du Québec, a demandé au gouvernement de Philippe Couillard d'ouvrir une commission pour l'étude du racisme systémique dans la province. À la mi-2017, le gouvernement a annoncé l'ouverture de la commission et le début des consultations. Cependant, en octobre 2017, le gouvernement a décidé de retirer à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le mandat de chapeauter les consultations et a également décidé de changer le nom du processus pour « Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination », où l'accent doit être mis sur l'intégration dans le marché du travail.

Dans le contexte québécois, les arguments démontrant l'existence du racisme systémique comprennent des données sur la plus grande présence policière dans les quartiers de Montréal ayant une majorité de personnes appartenant à des minorités visibles (Carmichael et Kent, 2015), et la sous-représentation des immigrants et des personnes racisées dans des postes décisionnels sur le plan politique (Armony, 2010). Des études montrent aussi que les immigrants et les personnes avec des noms non francophones ont moins de possibilités d'être embauchés ou d'être appelés pour une entrevue de travail quand ils envoient leur curriculum vitae aux employeurs (Eid, 2012). Et dans le cas spécifique de la gestion de la main-d'œuvre immigrante par les agences, des articles de presse et des reportages ont commencé à noter l'existence de critères racistes développés par les agences de placement lors du recrutement de travailleurs pour certains postes (Radio-Canada, 2014; Destrempe, 2017). Cet ensemble de situations conduit à penser que le racisme systémique est bien une réalité et est vécu par les immigrants et les personnes racisées au Québec malgré les difficultés à prouver son existence. L'un des organisateurs de l'ATTAP et du CTI se réfère à ce problème de la manière suivante lorsqu'il aide les immigrants qui travaillent par agence à déposer une plainte auprès du CNESST :

Il est très difficile de prouver l'existence d'un cas de racisme selon les lois et les procédures de plaintes qui existent au Québec. Lorsque vous remplissez le formulaire de plainte, il y a des questions sur l'existence de faits de racisme direct, qui sont d'abord difficiles à prouver parce que les employeurs prennent soin de ne pas se comporter de manière raciste ou de dire quelque chose de raciste directement, mais lorsque vous comprenez toute la situation d'un travailleur immigré, qui ne peut être présentée dans le formulaire de plainte, vous réalisez que c'est un processus systématique (sic) de discrimination et racisme. (Viviana Medina, organisatrice de l'ATTAP)

## **6. LES VIOLATIONS DES DROITS DU TRAVAIL ET LES VULNÉRABILITÉS DES IMMIGRANTS**

La vulnérabilité des immigrants qui travaillent par le biais des agences s'explique en grande partie par leur statut juridique d'immigration et par les difficultés rencontrées pour avoir accès à la protection du droit du travail, notamment dans le cas des travailleurs avec statut précaire. Récemment, après de nombreuses rencontres avec les membres du CNESST entre 2015 et 2016, l'ATTAP a réussi à faire accepter à la CNESST que cette association puisse représenter anonymement les travailleurs sans papiers voulant déposer une plainte. Bien qu'il s'agisse d'une mesure volontaire, cela démontre tout de même que la CNESST accepte implicitement que les travailleurs avec statut précaire d'agence soient particulièrement vulnérables relativement à la violation de leurs droits. Comme l'explique Viviana Medina, organisatrice de l'ATTAP :

Il nous a fallu beaucoup d'efforts et de travail pour documenter et recueillir de l'information afin de démontrer au CNESST que les conditions de travail des sans-papiers étaient très dures. Ça nous permet de représenter les sans-papiers, même de faire des plaintes collectives avec les demandeurs d'asile, sans peur qu'ils soient identifiés. C'est important, bien que ce ne soit pas une loi. C'est une mesure qui nous encourage à



continuer, à documenter la discrimination dont ils souffrent et que les Canadiens sont loin de subir ou comprendre, la peur d'être identifié comme sans-papiers est très forte.

Aussi, tous les travailleurs interviewés pour cet article n'ont pas une connaissance approfondie de leurs droits et ils ont du mal à comprendre leur statut juridique ainsi que la relation d'emploi triangulaire dans laquelle ils sont impliqués. Mais à cette situation s'ajoute leur position très défavorable (beaucoup sont stressés, épuisés et tendus à cause de leur statut migratoire). Dans le Tableau 2, on peut observer les différentes violations des droits du travail détectées parmi les 42 travailleurs interviewés.

L'intensité et la fréquence des abus sont majeures dans le cas des travailleurs avec des statuts plus précaires, comme c'est le cas des demandeurs pour considération d'ordre humanitaire, des réfugiés rejetés ou des demandeurs de résidence permanente par du parrainage. Cette discrimination produit des effets négatifs plus profonds dus à l'interaction entre la discrimination et les vulnérabilités associées aux statuts migratoires (voir le Tableau 3). Ces statuts sociojuridiques les maintiennent dans des situations précaires sur de longues périodes qui les transforment en un bassin de main-d'oeuvre vulnérable quand ils travaillent pour des agences de placement qui ne sont pas correctement réglementées. De cette manière, ils ont plus de probabilités d'expérimenter du racisme direct ou de souffrir des effets du racisme systémique.

## **6. QUELQUES EXPÉRIENCES DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS RELIÉES AU RACISME ET AU TRAVAIL PAR AGENCE**

Dans les entrevues effectuées avec des travailleurs et avec des militants du CTI et de l'ATTAP, nous avons identifié plusieurs expressions de racisation et de racisme. Un cas notoire est sans doute celui d'un travailleur et militant québécois anglophone et blanc, bénévole du CTI en 2013, qui avait été embauché par une agence pour travailler au Dollarama<sup>5</sup>. Après avoir travaillé un certain temps, ce travailleur s'est rapproché du CTI pour donner des informations sur les conditions de travail au Dollarama. Outre les conditions de travail difficiles signalées par ce travailleur, son superviseur lui avait mentionné que l'entrepôt n'était pas un endroit pour lui, un travailleur québécois, que cet endroit était pour les immigrants. Dans un autre cas, une travailleuse espagnole (d'apparence blanche) parmi les 42 travailleurs entrevus, qui travaillait dans un entrepôt pour des produits de beauté, a rapporté la surprise de son superviseur de la voir occuper ce type d'emploi alors que la majorité des employés étaient latinos ou africains. Ce type de réaction permet de questionner les conceptions et les associations que certains employeurs et superviseurs font entre l'appartenance ethnique, la nationalité ou la couleur de peau et le travail général et manuel dans des entrepôts. De plus, il faut souligner qu'au Dollarama, une entreprise avec des grands entrepôts et des salaires près du minimum, une grande majorité des travailleurs sont des immigrants de couleur de la région du Maghreb et d'Afrique subsaharienne (Donald, 2016 ;

---

5. Dollarama est une entreprise canadienne fondée en 1992 par Larry Rossy. Les succursales de Dollarama vendent des produits de consommation courante à des prix fixes d'au plus 4,00 \$.

**Tableau 2 : Violations des droits du travail subies par les travailleurs immigrés en agence de placement interviewés**

Normes du travail	Santé et sécurité
<p><b>RÉMUNÉRATION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paiement incomplet.</li> <li>• Pas de paiement pour toute la durée d'un contrat.</li> <li>• Pas de paiement des heures supplémentaires.</li> <li>• Pas de paiement au tarif du temps de travail supplémentaire.</li> <li>• Pas de paiement des pauses.</li> <li>• Pas de paiement des vacances.</li> <li>• Pas de paiement compensatoire des vacances.</li> <li>• Pas de vacances supplémentaires pour le travail effectué lors des jours fériés.</li> <li>• Pas de paiement pour le transport vers les lieux du travail.</li> <li>• Aucune rémunération pour le temps utilisé pour aller recueillir le paiement du salaire.</li> <li>• Intervalles de paiement de plus de 16 jours et plus d'un mois dans le cas du premier paiement.</li> <li>• Payé moins que le salaire minimum.</li> <li>• Retenues non autorisées.</li> </ul> <p><b>TRAITEMENT ABUSIF</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rythme de travail intensif et abusif.</li> <li>• Paiements effectués le week-end ou pendant les périodes de repos obligeant les travailleurs à se rendre aux endroits ou moments de paiement définis par des agences.</li> <li>• Paiement inadéquat pour les heures supplémentaires et/ou imposition de la compensation pour le paiement des heures supplémentaires.</li> <li>• Pratiques discriminatoires : par exemple, pas de paiement égal pour les mêmes tâches.</li> <li>• Pauses-café trop courtes.</li> <li>• Aucune pause pour le dîner ou pause trop courte.</li> <li>• Harcèlement psychologique au travail.</li> <li>• Harcèlement physique.</li> <li>• Traitement discriminatoire fondé sur le biais racial.</li> <li>• Contrats préjudiciables et restrictifs.</li> <li>• Manque de respect des 32 heures de repos consécutives dans une semaine de travail.</li> </ul> <p><b>INFORMATION SUR LE TRAVAIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'information ou information incomplète sur les heures travaillées, le salaire et les autres informations demandées à l'employeur.</li> <li>• Manque de transparence sur les conditions contractuelles.</li> </ul> <p><b>DÉSORGANISATION AVEC PRÉJUDICE POUR LES TRAVAILLEURS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucune information fournie aux travailleurs sur leurs droits.</li> <li>• Retards ou paiement incomplet à cause de la désorganisation ou de conflits entre le client et l'agence.</li> </ul> <p><b>PERTE D'EMPLOI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun préavis de cessation d'emploi ou licenciement et relevé d'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En général, manque de conformité des normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail.</li> <li>• Transports dangereux vers les lieux de travail.</li> <li>• Aucun remboursement pour le matériel de travail.</li> <li>• Absence de matériel de santé et de sécurité pour le travail.</li> <li>• Équipement de santé et de sécurité inadéquat.</li> <li>• Tâches dangereuses.</li> <li>• Manque d'identification des risques liés au travail.</li> <li>• Absence de comités de travail sur la santé et la sécurité.</li> <li>• Manque de formation sur la santé et la sécurité au travail.</li> <li>• Manque de conformité des procédures en situation d'accident ou de risque, ou lorsque des réparations et des compensations sont nécessaires.</li> <li>• Aucun respect du droit de refus de travailler dans des conditions dangereuses.</li> </ul>

Source : Projet de recherche longitudinale « Agences de travail et de recrutement : partenaires silencieux du travail migrant ».

Tableau 3: Vulnérabilités des immigrants associées à leur statut d'immigration

Vulnérabilités	Statuts d'immigration								
	Sans-papiers	Candidat humanitaire	Touriste	Candidate au parrainage	Demandeur d'asile refusé	Demandeur d'asile	Réfugié accepté	Résident permanent	Citoyen
Manque de reconnaissance des diplômes et de l'éducation antérieure.	X	X	X	X	X	X	X	x	x
Manque de reconnaissance des compétences et de l'expérience de travail antérieure.	X	X	X	X	X	X	X	x	x
Manque de temps, de ressources et d'occasions pour améliorer la langue.	X	X	X	X	X	X	X	x	x
Manque de temps et de ressources et obstacles dans l'accès à l'enseignement des langues.	X	X	X	X	X	X	X	x	x
Manque de temps et de ressources et obstacles dans l'accès à l'éducation formelle.	X	X	X	X	X	X	X	x	x
Obstacles à la planification financière.	X	X	X	X	X	X	X	x	x
Incertitude à l'égard de leur avenir à moyen et long terme dans le pays.	X	X	X	X	X	X	X		
Manque de documentation légale pour obtenir des emplois.	X	X	X	X	X	X			
Peur d'être dénoncé ou déporté.	X	X	X	X	X				
Frais administratifs et manque de connaissances sur les procédures d'immigration et sur les voies vers la citoyenneté.	X	X	X	X	X	X	X		
Besoin de soutien et de connaissances pour les procédures d'immigration et les voies vers la citoyenneté.	X	X	X	X	X	X	X		
Manque de connaissances sur les droits du travail.	X	X	X	X	X	X	X	X	x
Manque de protection de la santé.	X	X	X	X	X	X			
Manifestations directes de racisme dans les lieux de travail.	X	X	X	X	X	X	X	X	x
Dépendance économique et juridique du parrainage.				X					
Besoin de rester au Canada pour attendre une réponse à la demande d'immigration.		X		X		X			

Source: Projet de recherche longitudinale «Agences de travail et de recrutement: partenaires silencieux du travail migrant».

X = Manifesté dans les situations que les interviewés décrivaient.

x = Vulnérabilité moins intense ou moins fréquente.

Salamanca, 2016; Centre des travailleurs et travailleuses immigrants, 2016), demandeurs d'asile ou demandeurs d'asile acceptés, et presque tous sont embauchés par des agences.

D'un autre côté, plusieurs interviewés expliquent que les travailleurs d'agence, dont la majorité sont immigrants, sont séparés des travailleurs permanents, qui sont majoritairement des Québécois. Par exemple, un travailleur a précisé que, dans l'usine où il travaillait régulièrement par l'entremise d'une agence, il est interdit aux travailleurs d'agence de parler avec les travailleurs permanents à propos de leurs conditions de travail. Il a pu percevoir d'une manière indirecte ce que nous appelons un type d'apartheid dans son milieu de travail, qui opère par le travail avec des agences de placement. Cette distinction se fonde davantage sur le statut d'emploi (travailleurs d'agence/travailleurs permanents) et sur l'origine raciale (travailleurs immigrants/travailleurs québécois et blancs).

Maximo. Mexicain. Demandeur d'asile rejeté sans permis de travail. Arrivé en 2009. Premier entretien (industrie alimentaire — emballage de pommes).

Interviewer: And how were the owners?

They behaved normally. But I think that there was a sort of directive or instruction that the people from agencies were not supposed to talk too much with the people contracted directly by the company.

[...] Interviewer: How was that contact avoided?

Because permanent workers had another break time and we had another time for pausing. Then we were not able to talk, and we were always busy. We were not mixed [...].

Interviewer: And the workers contracted directly by the enterprise, were there Latin workers among them?

No, all those were from Quebec.

Des histoires racontées par des travailleurs interviewés démontrent aussi la séparation des travailleurs selon la race, l'apparence physique et la nationalité pour diverses tâches et activités.

Ernesto. Nicaraguayen. Résident permanent. Arrivé en 2009. Premier entretien (Industrie du nettoyage — nettoyer des conduits de ventilation).

Interviewer: And tell me something, did you see if the activities were organized according to bigger people, women do this, bronze people do this, Afro-American do this, etc. like a sort of racialized criteria to divide the work?

Yes, there was, because we had Haitian assistants, for example, there are some enormous ventilation ducts in a school, a person can fit there, then there are two ways of cleaning those pipes, the professional way, and the tricky way. The tricky way was to introduce there a person with an aspirator, but that is very very dangerous, that person may lose oxygen and conscience inside, and you don't even realize. They did that with the African and the Haitians because they were skinnier, they « bear more and they don't complain » about these situations, and also they are newcomers.

Dans les entrevues, les situations d'abus verbaux et d'insultes contre les travailleurs immigrants d'agence de la part de superviseurs d'usine ou d'entreprise étaient assez fréquentes. C'est le cas notamment parmi les travailleurs sans papiers occupant des emplois dans l'industrie de l'alimentation et dans des fermes situées autour de Montréal.

Paola. Mexicaine. Demandeuse d'asile rejetée sans permis de travail. Arrivée en 2009. Premier entretien (Industrie de l'alimentation — Usine de production de pâtes alimentaires).

Because in that place the employees mistreat the people. The first day, when I was doing the line to enter the factory, one of the women left the line. Then the intendent boss started to scream [at] her «what happened with you? Why do you abandon the line? I will catch a stick and I will hit you with the stick», so it was terrible, with threats and all that. Screaming and all that. I mean, I wouldn't scream like that not even to a dog.

Were the workers immigrants?

Almost all the workers were immigrants and the guy screaming was from Quebec.

Presque toutes les personnes interviewées remarquent que les échelons supérieurs sont majoritairement occupés par des Québécois. La majorité des superviseurs et des travailleurs permanents sont québécois et blancs. Et dans presque tous les cas, les propriétaires des entreprises sont européens ou québécois blancs. Cette observation s'étend au fait que des Québécois ont des occupations moins dures physiquement. Aussi, dans le secteur de l'alimentation, une travailleuse d'une pâtisserie a mentionné sa préférence pour travailler dans les environnements où la grande majorité des travailleurs sont québécois parce que le respect des normes du travail est plus commun quand il y a plus de travailleurs québécois.

La structuration des différences constatée dans plusieurs milieux de travail ne s'établit toutefois pas seulement par rapport aux différences entre immigrants et non-immigrants. Les travailleurs immigrants eux-mêmes décident d'établir des différenciations culturelles et ethniques parmi eux. Dans les entrevues, une certaine compétition et des tensions entre groupes de travailleurs selon la couleur de peau, l'origine ethnique ou culturelle, le pays d'origine ou la langue ont été observées.

Maximo. Mexicain. Demandeur d'asile rejeté sans permis de travail. Arrivé en 2009. Deuxième entretien (Nettoyage industriel dans une usine de découpage de viande).

[...] but what I think it is maybe there is a sort of racism and discrimination between Arab, Latin and other races. Many times it happens that some people from specific races feel special and superior, because they speak the language, I don't know, for other things... [...] They always say that there are workers who don't speak well the French. And they point to someone, «hey that doesn't know how to talk, and I am sure he doesn't know the labor code», they say that sort of things, but those frictions occur more between Arab and Black workers. In fact the same Black workers asked me if in that enterprise exist Arab supervisors, because if there are Arab supervisors, they will not work there because there a sort of prejudice and stereotypes, about that the Black worker has the lower work position, the one who has to work the more.

La discrimination raciale s'exprime donc à travers la formation de « ghettos » dans les milieux de travail. Par exemple, quand les propriétaires des agences sont des immigrants, ils décident parfois de donner du travail à ceux de la même communauté immigrante ou du même pays. Toutes ces tensions montrent que la réalité des milieux de travail est loin de l'image apaisée du multiculturalisme véhiculée par l'État canadien.

Il est possible d'observer, dans les entrevues, des relations entre les domaines de travail et certains types de statuts migratoires et d'origines nationales. Nous avons déjà observé que la plupart des travailleurs intérimaires dans les entrepôts de Dollarama sont des employés noirs et d'autres travailleurs originaires d'Afrique subsaharienne ou des Caraïbes. Dans l'industrie alimentaire et le travail agricole, les témoignages ont montré que quelques agences ont une grande préférence pour recruter des travailleurs latino-américains, principalement mexicains.

Enrique. Mexicain. Demandeur d'asile rejeté sans permis de travail. Arrivé en 2009. Troisième entretien (Entrepôt — industrie alimentaire).

Interviewer: And did they work for the enterprise, I mean, were those workers contracted directly by the enterprise? You say that they believe that the Mexicans accept this job because it is very heavy?

Yes. The enterprise I think... that is why this person who recruits us is a Mexican and also recruits Mexicans to do this type of job, because the rest don't want to do this type of job, they can hold on one day or two, and after that, they leave [...]. In the fruit company where I was working it happened the same. They always search for Mexicans, because others reject the work, and sometimes they even work for less...

Interviewer: So that idea circulates a lot?

Yes, it circulates like that.

Les infirmières et les préposés immigrants qui ont obtenu leur résidence permanente ou leur citoyenneté, mais qui travaillent par l'entremise d'agences parce que leurs diplômes et études ne sont pas reconnus, sont sous-payés comparativement aux travailleurs ayant les mêmes diplômes et les mêmes niveaux de scolarité et travaillant directement pour les clients (tels que les CLSC<sup>6</sup>, les hôpitaux et les cliniques publiques et privées). Dans notre étude, tous les travailleurs et travailleuses étaient issus des « minorités visibles ». Habituellement, il y a peu de choses que ces travailleurs puissent faire de manière individuelle pour lutter contre ce qu'ils perçoivent comme des traitements différents à l'égard des travailleurs permanents des CLSC ou des hôpitaux. Les travailleurs d'agence du secteur de la santé — un secteur qui a un grand nombre d'immigrants de couleur — ont l'impression d'être sous-payés pour leurs capacités et leurs qualifications, mais leur sentiment d'impuissance est évident.

Dans la plupart des cas des travailleurs avec statut précaire, l'isolement dans les milieux de travail, quand les immigrants trouvent du travail par une agence de placement, se manifeste souvent par un manque total de connaissances des lieux de travail,

6. Centres locaux de services communautaires.

des entreprises clientes et des agences pour lesquelles ils travaillent. Souvent, les travailleurs sans papiers de l'industrie alimentaire, du recyclage, du nettoyage et de l'agriculture s'adressent à des agences en mentionnant le nom d'une personne ou celui du recruteur, mais ils sont incapables de nommer l'entreprise cliente. Il est courant que les travailleurs utilisent des noms comme «le poulet», «les cailles», «le brocoli», «la pizza», «les pogos», «le recyclage» et d'autres pour parler des entreprises clientes. Cette façon de faire a déjà été observée aux États-Unis par Grabel (2016) avec des travailleurs sans papiers.

D'un autre côté, il semble que plusieurs agences sont capables de développer des actions pour profiter des vulnérabilités décrites dans le Tableau 3. Selon plusieurs enquêtes, le personnel des agences est souvent en mesure de se rendre compte si une personne a des problèmes de papiers, si sa situation migratoire est précaire, si elle a besoin d'envoyer de l'argent à sa famille restée «au pays» ou si elle a des problèmes financiers. Cette facilité à identifier ses vulnérabilités en association avec son statut d'immigration et un profilage racial est indiquée par un travailleur de la manière suivante :

David. Mexicain. Demandeur d'asile rejeté sans permis de travail. Arrivé en 2009. Septième entretien (Nettoyage dans un édifice en construction).

And in fact, this phantom agency only takes Latino workers, because as much as I could tell, they ask for people in poverty. They want people of a certain profile, a defined profile. Moreover, I think they consider the Latinos are a better match to that.

Les entrevues laissent entendre que les quelques responsables d'agence qui offrent les postes les plus précaires aux travailleurs immigrants racisés ont des connaissances spécifiques sur leurs trajectoires de vie qui leur permettent de construire des profils sociaux selon leurs statuts migratoires. Mohamed, un travailleur, a décrit comment les recruteurs d'agence posent des questions reliées aussi aux statuts migratoires, aux trajectoires migratoires et à l'origine.

Mohamed. Érythréen. Demandeur d'asile accepté. Arrivé en 2014. Cinquième entretien (Entrepôt).

They ask you the last ten years of work experience, including my country, what I have been doing in my country, everything... when you are done with the form, they interview you by one of the agency members, it was a woman from Quebec, but she spoke English... she asked me about my status, and if I had permanent residency, and I told her I don't have it but that I have a work permit and a social insurance number... the agency needs people to go to work, and they benefit from you, they send you to a workplace and they get the money, they did pay me minimum wage...

Dans plusieurs cas où le responsable et le personnel des agences sont aussi des immigrants (cela est plus commun avec les petites agences ou les agences fantômes), parler la langue des travailleurs, avoir les mêmes origines nationales et partager la même culture sont d'autres éléments qui facilitent l'évaluation de la situation sociale des travailleurs ainsi que les abus. Cette situation où des agences utilisent la nationalité et l'origine des travailleurs pour offrir une main-d'œuvre bon marché a déjà été observée

dans d'autres contextes comme les États-Unis ou la République tchèque (Canek, 2016; Grabel, 2016; Villarrubia-Mendoza, 2016).

## 7. CONCLUSION

En complément d'une littérature scientifique critique sur le travail, le racisme, l'immigration et le rôle des agences d'emploi (Bannerji, 2000; 2005; Sharma, 2002, 2005, 2006, 2011; Galabuzi, 2006; Fuller et Vosko, 2008; Block et Galabuzi, 2011, 2018; Thobani, 2007; Rodriguez, 2010; Fudge, 2011), les quelques expériences que vivent les immigrants en agence permettent de croire qu'au Canada ce groupe est plus susceptible d'être placé dans une catégorie inférieure à celle des citoyens blancs non immigrants. C'est un groupe avec des vulnérabilités propres et dont les conditions de travail sont sujettes à l'exploitation et à la discrimination.

Cela ne signifie pas que les non-immigrants sont exemptés de précarité en emploi, mais des éléments montrent que la précarité du travail intérimaire se présente différemment pour les immigrants, en particulier ceux qui ont un statut précaire.

Les données indiquent qu'il existe des expériences spécifiques de traitement en milieu de travail que les personnes non racisées sont peu susceptibles de vivre. Ces différences spécifiques de traitement sont également liées au statut d'immigration et à la relation qui s'établit par le travail intérimaire entre le travail précaire et le statut migratoire — lequel, défini par l'État canadien, contraint les droits des personnes qui n'ont pas la citoyenneté canadienne. À cela s'ajoute la création de vulnérabilités qui obligent de nombreux immigrants à accepter leurs conditions de travail précaires, ce qui contribue à la naturalisation de l'association travail précaire-immigrants-agences.

La naturalisation du statut légal des immigrants donne lieu à des représentations chez les travailleurs d'agences qui associent le travail précaire à certains groupes particulièrement vulnérables, comme dans le cas des Mexicains sans papiers ou des personnes immigrantes de couleur ayant une profession et qui subissent les effets de la non-reconnaissance de leurs diplômes et études, forcés de travailler précairement et pour de bas salaires par agence. C'est le cas de nombreuses infirmières et préposés immigrants ou travailleurs d'entrepôts, notamment ceux de Dollarama. Ces représentations montrent la persistance et la latence des structures idéologiques selon lesquelles il est naturel que les groupes d'immigrants, en tant que membres de minorités visibles, se retrouvent dans les échelons inférieurs du marché du travail.

Par conséquent, la confluence de divers facteurs tels que la déréglementation des agences et du marché du travail, l'existence d'un racisme caché par l'image du multiculturalisme et de l'interculturalisme de la société canadienne et québécoise qui contribue à naturaliser les différences sociales, l'effet des politiques d'immigration et la création de vulnérabilités chez les immigrants, sont des éléments qui contribuent à ce que le racisme systémique se concrétise dans le travail intérimaire, surtout dans les contextes de travail les plus précaires.

Il est difficile à ce stade de faire des généralisations sur le rôle des agences et le travail intérimaire des immigrants, mais nous affirmons qu'il est possible de trouver



des pratiques spécifiques de production de précarité associées à la discrimination systémique et au racisme dont souffrent différents groupes de travailleurs immigrants. Cela exige, d'une part, de recourir davantage à la théorie du racisme et de l'immigration, et, d'autre part, d'effectuer des études comparatives avec les non-immigrants. La mise en place d'un registre des agences au Québec sera un outil important pour développer davantage d'études (qualitatives, quantitatives et comparatives) plus représentatives, basées sur une meilleure connaissance des spécificités de cette industrie.

## RÉSUMÉ

Cet article explore le rôle des agences d'emploi temporaire à Montréal dans l'exploitation de la main-d'œuvre immigrante et la relation de ces agences avec le racisme systémique au Québec. L'hypothèse qui guide cet article est que la dérégulation des agences et les vulnérabilités produites par les statuts migratoires des travailleurs sont des facteurs qui font du travail intérimaire une composante du racisme systémique sur le marché du travail québécois. Nous cherchons ici à analyser si le régime de travail intérimaire s'articule avec la discrimination fondée sur le statut d'immigration et le racisme systémique. Dans cet article, j'aborde d'abord ce qu'est le travail intérimaire et ses effets sur les conditions de travail en soulignant l'importance de l'utilisation de la main-d'œuvre immigrante. Par la suite, je revisite les schémas historiques de discrimination raciale au Canada et au Québec, puis je présente et analyse certaines expériences d'abus et de discrimination en milieu de travail ainsi que certaines pratiques d'agence dans la gestion des vulnérabilités des immigrants. Ces analyses sont tirées d'entrevues avec 42 travailleurs immigrants ainsi que d'entrevues avec des organisateurs du Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) et de l'Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement de Montréal (ATTAP).

Mots-clés: Racisme, immigration, précarité, vulnérabilités, agences d'emploi

## ABSTRACT

### **Employment agencies in Montreal and immigrant labour: a component of systemic racism in Quebec?**

This article explores the role of temporary employment agencies in Montreal in the exploitation of immigrant labour and their relationship to systemic racism in Quebec. The hypothesis guiding this article is that the deregulation of agencies and the vulnerabilities produced by workers' immigration status are factors that transform temporary agency work into a component of systemic racism in the Quebec labour market. We seek here to analyse whether the temporary work regime is linked to discrimination based on immigration status and systemic racism. In this article, I first discuss what temporary agency work is and its effects on working conditions, emphasizing the importance of using immigrant labour. I then review the historical patterns of racial discrimination in Canada and Quebec, and present and analyze some experiences of abuse and discrimination in the workplace as well as some agency practices in managing immigrants' vulnerabilities. These analyses are based on interviews with 42 immigrant workers as well as interviews with organizers from the Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) and the Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement de Montréal (ATTAP).

Keywords: Racism, immigration, precarity, vulnerabilities, employment agencies

**RESUMEN**

Este artículo explora el rol de las agencias de empleo temporal en Montreal en la explotación de la mano de obra inmigrante y la relación de dichas agencias con el racismo sistémico en Quebec. La hipótesis que guía este artículo es aquella por la cual la desregulación de las agencias y las vulnerabilidades producidas por el estatus migratorio de los trabajadores son factores que hacen del trabajo temporal un componente del racismo sistemático en el mercado de trabajo de Quebec. Aquí buscamos analizar si el régimen de trabajo temporal se articula con la discriminación basada en la condición de inmigración y el racismo sistémico. En este artículo me refiero en primer lugar al trabajo temporal y sus efectos en las condiciones de trabajo, subrayando la importancia de la utilización de la mano de obra inmigrante. Enseguida regreso a los esquemas históricos de discriminación racial en Canadá y Quebec, y luego presento y analizo algunas experiencias de abuso y discriminación en el entorno del trabajo, así como a algunas prácticas de las agencias de empleo en la gestión de las vulnerabilidades de los inmigrantes. Estos análisis han sido realizados a partir de entrevistas a 42 trabajadores inmigrantes, así como a organizadores del Centro de los trabajadores(as) inmigrantes (*Centre des travailleurs et travailleuses immigrants*, CTI) y de la Asociación de trabajadores(as) y trabajadoras de agencias de empleo de Montreal (*Association des travailleurs et travailleuses d'agences de placement de Montréal*, ATTAP).

Palabras clave: Racismo, inmigración, precariedad, vulnerabilidades, agencias de empleo.

**BIBLIOGRAPHIE**

- ALLEN, T. W. (2006), *The Invention of the White Race, Volume 1: Racial Oppression and Social Control*. London-New York, Verso.
- AMADO CUPELLO, H. (2012), « Aspectos de la Diversidad Etno Cultural en Canadá y Quebec », *Nueva Política. Revista de Ciencias Políticas de la Universidad Rafael Urdaneta*, n° 2, p. 57-70.
- ARAT-KOC, S. (1999), « Neoliberalism, State Restructuring and Immigration: Changes in Canadian Policies », *Journal of Canadian Studies*, vol. 34, n° 2, p. 31-56.
- ARAT-KOC, S. (2012), « A Transnational Whiteness? New Middle Classes, Globalism and Non-european "Whiteness" », in FALKOF, N. et O. CASHMAN-BROWN (dir.), *On Whiteness*, United Kingdom, Inter-Disciplinary Press, p. 59-68.
- ARAT-KOÇ, S. (2016), "Unfree Labour, Social Reproduction, and Political Community in Contemporary Capitalism", in CHOUDRY A. et A. SMITH (dir.), *Unfree labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*, Oakland, PM Press, p. 179-191.
- ARMONY, V. (2010), « L'immigration dans un Québec changeant », *Diversité canadienne*, vol. 8, n° 1, p. 12-15.
- ARMONY, V. (2013), *Le Québec expliqué aux immigrants*, Montréal, VLB éditeur.
- BANNERJI, H. (2000), *The Dark Side of The Nation. Essays in Multiculturalism, Nationalism and Gender*, Toronto, Canadian Scholar's Press.
- BANNERJI, H. (2005), « Building from Marx: Reflections on Class and Race », *Social Justice*, vol. 32, n° 4, p. 144-160.
- BERNIER, J. (2014), « Chapitre 5. Les conditions réglementaires de travail: Perceptions et Impressions des salariés d'agence de travail temporaire », in VULTUR, M. et J. BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Les Presses de l'Université Laval, p. 113-144.
- BERNIER, J. (2014a), « Chapitre 1. L'industrie de la location de personnel: un univers très particulier, en pleine expansion, non réglementé et peu connu scientifiquement », in VULTUR, M. et J. BERNIER (dir.),

- Les agences de travail temporaire. Leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Les Presses de l'Université Laval, p. 13-38.
- BERNIER, J., M.-J. DUPUIS, L. FONTAINE et M. VULTUR (2014), *Les salariées d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences*, Québec, Université Laval — ARUC.
- BLOCK, S. et G. GALABUZI (2011), *Canada's colour coded labour market. The gap for racialized workers*, Canadian Centre for Policy Alternatives.
- BLOCK, S. et G. GALABUZI (2018), *Persistent Inequality. Ontario's Colour-coded Labour Market*, Canadian Centre for Policy Alternatives.
- BOIVIN, L. (2016), Externalisation des services publics et division raciale du travail : la mobilisation novatrice de travailleuses d'agences. *Webzine*, vol. 23 n° 80, hiver 2016, p. 1-5.
- CANEK, M. (2016), « Migrant rights activism in the Czech Republic », in CHOUdry, A. et M. Hlatshwayo (dir.), *Just work? Migrant Workers' Struggles Today*, London, Pluto Press, p. 85-105.
- CARMICHAEL, J. et L. KENT (2015), « Structural Determinants of Federal Police Force Size in Large Cities Across Canada: Assessing the Applicability of Ethnic Threat Theories in the Canadian Context », *International Criminal Justice Review*, vol. 25, n° 3, p. 263-280.
- CAZENAVE, N. A. (2017), « Chapter 2. Joe R. Feagin: The Social Science Voice of Systemic Racism Theory », in THOMPSON-MILER, R. et D. KIMBERLEY, *Systemic Racism: Making Liberty, Justice and Democracy Real*, New York, Palgrave Macmillan, p. 17-40.
- CENTRE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES IMMIGRANTS (2016), *Une action concertée pour le respect des lois en matière de santé et sécurité au travail*. Montréal, Centre des travailleurs et travailleuses immigrants.
- CHOUdry, A. et M. HENAWAY (2014), « Temporary Agency Worker Organizing in an Era of Contingent Employment », *Global Labour Journal*, vol. 5, n° 1, p. 1-22.
- CHOUdry, A. et M. HENAWAY (2016), « Temporary Agency Workers in Montreal: Immigrant and Migrant Workers' Struggles in Canada », in CHOUdry, A. et M. Hlatshwayo, *Just Work? Migrant Workers' Struggles Today*, London, Pluto Press, p. 230-255.
- CHOUdry, A. et M. THOMAS (2013), « Labour struggles for workplace justice: Migrant and immigrant worker organizing in Canada », *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, n° 2, p. 212-226.
- CHOUdry, A. et A. A. SMITH (2016), *Unfree labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*, Oakland, PM Press.
- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (2013), *Agences de placement de personnel: profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail*, Québec, Commission des normes du travail.
- COOPER, A. (2008), *The hanging of Angelique*, Toronto, Harper Collins.
- DEI, G. S. (2011), « Revisiting the Question of the 'Indigenous' », in DEI, G. S., *Indigenous philosophies and critical education: A reader*, New York, Peter Lang Publishing, p. 21-33.
- DESTREMPES, M. (27 juin 2017), [www.journaldemontreal.com](http://www.journaldemontreal.com), extrait de <https://www.journaldemontreal.com/2017/06/27/ah-oui-jallais-oublier-il-nembauche-pas-de-noir>, consulté le 18 mars 2019.
- DONALD, L. (2017), *Temporary agency workers in Montréal's warehousing sector*, thèse de maîtrise (non publiée), Department of Geography, Planning & Environment, Concordia University, Montréal.
- DUA, E., N. RAZACK et J. NYASHA WARNER (2005), « Race, Racism, and Empire: Reflections on Canada », *Social Justice*, vol. 32, n° 4, p. 1-9.
- EID, P. (2012), *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: Résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- FUDGE, J. (2011), « The Precarious Migrant Status and Precarious Employment. The Paradox of International Rights for Migrant Workers », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 34, n° 1, p. 95-132.
- FULLER, S. et L. VOSKO (2008), « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring the Intersections of Gender, Race and Immigration Status », *Social Indicators Research*, vol. 88, n° 1, p. 31-50.

- GALABUZI, G.-E. (2006), *Canada's Economic Apartheid. The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*, Toronto, Canadian Scholar's Press Inc.
- GOLDRING, L., C. BERINSTEIN et J. BERNHARD (2009), « Institutionalizing Precarious Migratory Status in Canada », *Citoyenship Studies*, vol. 13, n° 3, p. 239-265.
- GRABELL, M. (2013), Taken for a Ride: Temp Agencies and "Raiteros" in Immigrant Chicago, [www.propublica.org/article/taken-for-a-ride-temp-agencies-and-raiteros-in-immigrant-chicago](http://www.propublica.org/article/taken-for-a-ride-temp-agencies-and-raiteros-in-immigrant-chicago), consulté le 16 mai 2018.
- HENRY, F. et C. TATOR (2010), *The colour of democracy: racism in Canadian society*, Toronto, Nelson Education.
- HOLNESS, J. et S. SUTHERLAND (dir.) (2000), *Speakers for the Dead*.
- ICART, J.-C. (2001), *Historical perspectives on Racism in Quebec*, Montréal, Conseil des relations interculturelles.
- LEAH, R. J. (1999), Do you call me "sister"? : Women of colour and the Canadian labour movement, in DUA, E. et A. ROBERTSON (dir.), *Scratching the surface: Canadian anti-racist feminist thought*, Toronto: Women's Press.
- M McNALLY, D. (2002), « Globalization: It's not about free trade », in McNALLY D., *Another world is possible! Globalization and anti-capitalism*, Winnipeg, Arbeiter Ring, p. 29-59.
- M McNALLY, D. (2011), Hacia una depresión económica global. Reconstruir las estructuras de la contestación, entrevue par Xavier Lafrance, [www.rebellion.org/noticia.php?id=141891](http://www.rebellion.org/noticia.php?id=141891), consulté le 14 mai 2018.
- MALHAIRE, L. (2016), *La construction institutionnelle de régimes de travail contraint au Canada*, thèse de doctorat, Papyrus, Université de Montréal.
- MILLS, S. (2016), *A place in the sun: Haïti, Haïtiens, and the remaking of Quebec*, Montréal- Kingston, McGill-Queen's University Press.
- MONTGOMERY, K. (2005), « Imagining the Antiracist State: Representations of racism in Canadian history textbooks », *Discourse: studies in the cultural politics of education*, vol. 26, n° 4, p. 427-442.
- NG, R. (2006), « Exploring the globalized regime of ruling from the standpoint of immigrant workers », in FRAMPTON, C., G. KIGNSMAN, A. K. THOMPSON et K. TILLECZEK (dir.), *Sociology for changing the world*, Fernwood, Black Point, p. 174-188.
- NG, W., S. APARNA, J. POOLE, B. KARPOCHE, I. ABDILAH, S. ARAT-KOÇ, A. BENJAMIN et G.-E. GALABUZI (2016), *Working so hard and still so poor! A public Health Crisis in the Making: The Health Impacts of Precarious Work on Racialized Refugee and Immigrant Women*, Toronto, Ryerson University.
- NG, W., A. SUNDAR, G.-E. GALABUZI, S. ARAT-KOC, S. KHAN et S. SERAJELAH (2013), *An Immigrant all over again?*, Toronto, Centre For Labour Management Relations.
- PICHÉ, V. (2007), *Immigration et diversité au Québec*, Rapport préparé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Montréal.
- PICHÉ, V. (2010), « Ethnic and Linguistic Categories in Quebec: Counting to Survive », in S. PATRICK, V. PICHÉ et A. GAGNON, *Accounting for Ethnic and Racial Diversity: the Challenge of Enumeration*, Amsterdam, IMISCOE-Amsterdam University Press, p. 1-21.
- RADIO-CANADA (27 février 2014), <http://ici.radio-canada.ca/emissions/enquete/2013-2014/Reportage.asp?idDoc=329346>, consulté le 17 janvier 2019.
- RAMSAROOP, C. et A. SMITH (21 mai 2014), The inherent racism of the Temporary Foreign Workers Program. *Toronto Star*. [www.thestar.com/opinion/commentary/2014/05/21/the\\_inherent\\_racism\\_of\\_the\\_temporary\\_foreign\\_worker\\_program.html](http://www.thestar.com/opinion/commentary/2014/05/21/the_inherent_racism_of_the_temporary_foreign_worker_program.html), consulté le 20 janvier 2019.
- RAMSAROOP, C. (2016), « The Case of Unemployment Insurance Benefits for Migrant Agricultural Workers in Canada », in CHOUDRY A. et A. SMITH (dir.), *Unfree labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*, Oakland, PM Press, p. 105-122.
- RAZACK, S. (2002), « When place becomes race », in RAZACK, S., *Race, space, and the law: Unmapping a white settler society*, Toronto, Between the Lines Press, p. 1-20.
- RAZACK, S. (2007), « Stealing the Pain of Others: reflections on Canadian Humanitarian Responses », *Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies*, vol. 29, n° 4, p. 375-394.

- ROBERTS, J. V. et A. N. DOOB (1997), «Race, ethnicity and criminal justice in Canada», *Crime and Justice*, vol. 21, p. 469-522.
- ROCHER, F. (2002), «The Evolving Parameters of Quebec Nationalism», *International Journal on Multicultural Societies*, vol. 4, n° 1, p. 1-21.
- RODRIGUEZ, R. M. (2010), *Migrants for export: How the Philippine state brokers labor to the world*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- SALAMANCA, M. (2016), «Agences de placement et de recrutement, travail immigrant et précarité à Montréal», *Les Cahiers du CRIEC*, n° 39, *Immigration, diversité ethnoculturelle et citoyenneté*, p. 100-118.
- SAUVAGEAU, P. (2014), *La nouvelle gouvernance et le secteur des agences de placement de personnel temporaire, maîtrise en science politique*, Québec, Université Laval.
- SHARMA, N. (2002), «Immigrant and Migrant Workers in Canada: Labour Movements, Racism and the Expansion of Globalization», *Canadian Woman Studies. Les cahiers de la femme*, vol. 21, n° 4, p. 18-25.
- SHARMA, N. (2005), «Anti-Trafficking Rhetoric in the Making of Global Apartheid», *National Women's Studies Association Journal*, vol. 17, n° 3, p. 88-112.
- SHARMA, N. (2006), *Home Economics: Nationalism and the Making of "Migrant Workers" in Canada*, Toronto, University of Toronto.
- SHARMA, N. (2011), «Canadian Multiculturalism and its nationalisms», in CHAZAN, M., L. HELPS, A. STANLEY et S. THAKKAR (dir.), *Home and Native Land*, Toronto, Between the Lines, p. 85-207.
- SIMMONS, A. B. (2010), *Immigration and Canada. Global and Transnational Perspectives*, Toronto, Canadian Scholars' Press.
- SMITH, V. et B. E. NEUWIRTH (2008), Chapter One: The Temporary Advantage, in Smith, V. et B. E. Neuwirth, *The Good Temp*, New York, IRL Press, p. 1-31.
- SOLORZANO, D., M. CEJA et Y. TOSSE (2000), «Critical Race Theory, Racial Microaggressions, and Campus Racial Climate: The Experiences of African American College Students», *The Journal of Negro Education. Knocking at Freedom's Door: Race, Equity, and Affirmative Action in U.S. Higher Education*, vol. 69, n° 1/2, p. 60-73.
- STATISTICS CANADA. EMPLOYMENT SERVICES (2019), [www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190214/dq190214c-eng.htm](http://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190214/dq190214c-eng.htm), consulté le 5 avril 2019.
- THOBANI, S. (2007), *Exalted Sujets*. Toronto, University of Toronto Press.
- TIBE, G. (2015), «Live-in Caregivers in Canada: Servitude for Promissory Citizenship and Family Rights» (p.145-165), in KONTOS M. et al. (dir.) (2015), *Migrant Domestic Workers and Family Life*, Palgrave MacMillan.
- TONNANCOUR, V. et G. VALLÉE (2009), «Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec», dans *Relations industrielles / Industrial Relations*.
- TRUDEL, M. (1960), *L'esclavage au Canada français, histoire et conditions de l'esclavage*, Laval, Presses de l'Université Laval.
- VENNE, S. (2004), «She must be civilized; she paints her toenails», in GREYMORNING, S. (dir.), *A will to survive: Indigenous essays on the politics of culture, language and identity*, New York, McGraw Hill, p. 126-139.
- VILLARRUBIA-MENDOZA, J. (2016), «Tú velas por los tuyos: Weak Labor Markets and the Importance of Social Networks», *International Migration and Integration*, vol. 17, n° 2, p. 631-648.
- VOSKO, L. (2000), *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press.
- VOSKO, L. (2010), «A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future?», *Industrial Relations*, vol. 65, n° 4, p. 632-653.
- VULTUR, M. (2016), «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire: perceptions des conditions de travail et recours aux agences», *Sociologie et sociétés*, vol. 48, n° 1, p. 191-211.
- VULTUR, M., J. BERNIER et M.-J. DUPUIS (2015), «Les jeunes et les agences de travail temporaire», *Cahiers de l'Alliance de recherche université-communautés (ARUC)*, coll. «Cahiers de transfert» – CT-2015-001.
- ZINN, H. (1981). *A People's History of the United States. 1492 to present*, New York, Harper Perennial Modern Classics.