

Avis – Projet de loi 59 et les travailleurs et travailleuses (im)migrants et précaires

Membres de l'Institut universitaire SHERPA,
Groupe de travail sur les travailleurs (im)migrants:
Daniel Côté, PhD (UdeM)¹; Émilie Bouchard (TCRI)²; Marie-Jeanne Blain PhD
(UdeM)³; Jill Hanley, PhD (U.McGill)⁴; Jacques Rhéaume, PhD (UQAM)⁵; Mostafa
Henaway (U.Concordia)⁶; Rabih Jamil (UdeM)⁷; Manuel Salamanca Cardona, PhD
(UQAM)⁸; Cheolki Yoon, PhD (UdeM)⁹

¹ Département d'anthropologie - Université de Montréal

² Coordinatrice volet employabilité et régionalisation – Table de concentration des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

³ Département d'anthropologie - Université de Montréal

⁴ Directrice scientifique de l'institut universitaire sur l'immigration, la diversité et la santé – SHERPA

⁵ Professeur émérite au département de communication sociale et publique – Université du Québec à Montréal

⁶ Candidat au doctorat au département de géographie, urbanisme et environnement – Université Concordia

⁷ Candidat au doctorat au département de sociologie – Université de Montréal

⁸ Chercheur postdoctoral au département de sociologie – Université du Québec à Montréal

⁹ Chercheur postdoctoral au département de sociologie – Université de Montréal

Sommaire exécutif

Avis – Projet de loi 59 et les travailleurs et travailleuses (im)migrants et précaires

La modernisation du régime de santé et sécurité du travail représente un besoin vital dans un contexte d'expansion du travail atypique, de l'accentuation des conditions de travail précaires et de l'émergence de l'économie de plateforme. Une modernisation inclusive et exhaustive de la réglementation entourant les conditions du travail et le régime de sécurité et santé du travail est nécessaire. Cela permettra d'éviter la prolifération de zones grises du travail et l'accroissement d'un vide juridique, et par conséquent, d'empêcher la réduction de la protection des travailleurs et travailleuses les plus vulnérables, dont les immigrants, les réfugiés et les personnes sans statut représentent une partie significative. Personne ne doit être exclu d'une telle démarche. La pandémie nous démontre que le travail précaire des travailleurs et travailleuses (im)migrants les expose à des risques potentiellement fatals de santé et sécurité au travail (Côté, Dubé & Frozzini, 2020, 2021; Tremblay, 2020).

Dans cet avis sur les changements proposés par le Projet de loi 59, nous abordons deux grandes catégories de lacunes dans le Projet de loi:

- (1) La protection de travailleurs et travailleuses atypique (secteurs du travail domestique, des agences de placement, de l'économie à la demande et du télétravail); et
- (2) L'accessibilité des mesures de prévention et d'indemnisation en matière de santé et sécurité du travail pour les travailleurs et travailleuses (im)migrants.

Ainsi voici ce que nous proposons (détails dans le document complet ci-après):

Travailleuses domestiques:

- **Éliminer, dans l'article 2 du Projet de loi, le point no 5, qui impose des limites d'heures et de durée de contrat. Nous suggérons de se fier plutôt au texte de la Convention n° 189 de l'OIT, article 1, alinéa c) :**
 - « c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique ».
- **Éliminer, dans l'article 3 du Projet de loi, l'exclusion (dans l'article 8.4 de la LATMP) des employeurs de travailleuses domestiques de l'article 280, ce qui exempte les employeurs de tenir un registre d'accidents avec les conséquences possibles de rendre plus difficile pour une travailleuse de faire reconnaître ses accidents ou maladies de travail.**

Agences de placement:

- Que le principe de « gestion effective » soit appliqué en matière de santé et sécurité au travail et que l'entreprise cliente demeure ainsi responsable du respect des dispositions de la LSST pour tout travail effectué sur ses lieux de travail : formation, fourniture d'équipement de sécurité, inclusion dans les comités SST, supervision appropriée.
- En cas d'accident ou de lésion de travail, que l'entreprise cliente demeure responsable et que ce soit reflété dans son dossier CNESST.

Économie à la demande (*gig economy*)

- Les travailleurs de l'économie à la demande devraient être exemptés des implications de leur classification erronée en tant que travailleurs autonomes. Les personnes qui travaillent via les plateformes doivent être reconnues comme des employées éligibles à la protection fournie dans le cadre du régime de santé et sécurité du travail.
- Compte tenu du peu de législation et de jurisprudence autour de cet enjeu, le MTESS devrait s'engager dans un processus de consultation nationale tripartite, en prenant tous les moyens pour inclure les travailleurs et travailleuses de l'économie de plateforme et les organismes qui interviennent auprès de cette population.

Accès aux services CNESST, à la prévention, à l'indemnisation et à la réadaptation

- Le MTESS devrait assurer l'accès linguistique à l'ensemble des services d'information, de prévention, d'indemnisation et de réadaptation (par l'entremise de l'interprétation et de la traduction).
- Les inspections de prévention et d'enquête devraient être re-conçues afin d'inclure des inspections proactives en secteurs de travail précaire et d'assurer la participation et la sécurité de travailleurs (im)migrants.
- Il faudrait adapter l'information, la prévention, l'indemnisation et la réadaptation à la réalité de travailleurs à statut migratoire précaire.

Avis – Projet de loi 59 et les travailleurs et travailleuses (im)migrants¹⁰ et précaires

Introduction

La métamorphose des relations du travail dans la dernière décennie, caractérisée par la multiplication croissante des statuts de travail, l'expansion du travail atypique, l'accentuation des conditions de travail précaires (Frozzini & Law, 2017; Boucher & Noiseux, 2018; Charron, 2019) et l'émergence de l'économie de plateforme (Jamil & Noiseux, 2018) mettent en lumière l'urgence de moderniser les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail.

Ainsi, malgré la nécessité du projet de loi 59 visant la modernisation du régime de santé et sécurité du travail, il nous semble vital de repenser l'agenda des réformes pour que le filet de protection résultant de ce processus soit adapté aux enjeux et défis en termes de santé et sécurité du travail pour les catégories vulnérables de travailleurs et travailleuses québécois-es, surtout dans les secteurs du travail domestique, des agences de placement et du travail via les plateformes électroniques. Il est à noter que les travailleurs (im)migrants et racisés sont surreprésentés dans chacun de ces secteurs de travail (CNT, 2013; DRSP, 2016; Fong, 2018; Hanley, Larios & Koo, 2017; Prudhomme et al., 2015; Salamanca, 2018), secteurs qui sont parfois la seule porte d'entrée au marché de travail accessible à certaines catégories de travailleurs ou peuvent servir de recours pour arrondir les fins de mois et accéder à de nouvelles sources de revenus pour des travailleurs et travailleuses pauvres (Choudry & Henaway, 2012, 2014).

De même, la crise sanitaire actuelle a établi le télétravail comme nouvelle réalité pour bien des Québécois auparavant exclus de ce mode de travail, ce qui soulève de nouveaux enjeux liés aux conséquences en santé et sécurité d'un tel changement sur l'organisation des relations d'emplois (Tremblay, 2020). Le projet de loi actuel néglige complètement cet enjeu, laissant un bon nombre de travailleurs et travailleuses au Québec dans une zone grise sur le plan des responsabilités en termes de prévention et d'indemnisation en cas d'accident ou de lésions professionnelles qui auraient lieu dans le milieu de travail "télétravail". Par ailleurs, M. Jean Boulet, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, lors de la séance de consultation du 22 janvier 2021, a refusé d'amender le projet de loi no. 59 afin d'appréhender les enjeux du télétravail. Selon nous, cet enjeu est urgent et ne devrait pas attendre un prochain projet de loi.

Une modernisation inclusive et exhaustive du régime de sécurité et santé du travail est nécessaire. Cela permettra d'éviter la prolifération de zones grises du travail et l'accroissement d'un vide juridique, et par conséquent, d'empêcher la réduction de la protection des travailleurs

¹⁰ Dans le cadre de cet avis, nous utilisons le terme (im)migrants afin de signaler la différence entre les personnes ayant le statut migratoire de résident permanent et celles ayant un statut migratoire précaire (i.e. demandeurs d'asile, travailleurs étrangers temporaires, étudiants internationaux, non-statut, etc.).

et travailleuses les plus vulnérables dont les immigrants, les réfugiés et les personnes sans statut représentent une part significative (Gravel, Dubé et Legendre, 2016; Côté et al., 2018).

Dans cet avis sur les changements proposés par le Projet de loi 59, nous allons d'abord présenter le Groupe de travail sur les travailleurs (im)migrants de l'Institut universitaire SHERPA avant de discuter deux grandes catégories de lacunes dans le Projet de loi:

- (1) La protection de travailleurs et travailleuses atypique (secteurs du travail domestique, des agences de placement, de l'économie à la demande); et
- (2) L'accessibilité des mesures de prévention et d'indemnisation en matière de santé et sécurité du travail pour les travailleurs et travailleuses (im)migrants.

Groupe de travail sur les travailleurs (im)migrants de l'Institut universitaire SHERPA

L'Institut universitaire SHERPA est une infrastructure de recherche financée par les Fonds de recherche du Québec Société et Culture (FRQSC) et par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS). Les activités de recherche et de mobilisation des connaissances qui y sont menées conjuguent les savoirs du milieu de pratique et du milieu universitaire et ont comme finalité l'avancement des connaissances et le développement de meilleures pratiques en matière d'intervention de première ligne en contexte de pluriethnicité et d'immigration.

SHERPA réunit une cinquantaine de membres réguliers, chercheurs universitaires et cliniciens, d'horizons disciplinaires multiples (psychologie, travail social, anthropologie, sciences infirmières, psychiatrie transculturelle, etc.) ainsi que des praticiens-chercheurs, des professionnels de recherche, des étudiants et stagiaires de différents secteurs. Les activités de recherche, d'évaluation et d'échange des savoirs qui y sont menées sont réalisées en étroite collaboration avec les milieux de pratique et les partenaires communautaires.

Son *Groupe de travail sur les travailleurs et travailleuses (im)migrants* regroupe des membres SHERPA engagés dans la recherche sur cet enjeu ainsi que des partenaires publiques et communautaires qui ont des mandats de pratique dans le même domaine. Le mandat de ce Groupe est de partager les connaissances entre les différents acteurs afin d'orienter la recherche, d'améliorer les pratiques et d'influencer les politiques dans le but d'améliorer l'accès et les conditions de travail des travailleurs et travailleuses (im)migrants. Reconnaissant la précarité et la discrimination qui caractérisent trop souvent les expériences de ces travailleurs, notre Groupe intervient avec une perspective de déterminants sociaux de la santé et de droits sociaux et humains.

Secteurs d'emploi atypique nécessitant une meilleure protection par la LSST et LATMP:

Travailleuses domestiques :

Il est bien documenté que les travailleuses domestiques ont des risques réels d'accidents ou de maladies liés à leur travail (Hanley, Premji, Messing, et Lippel, 2011; Hill et al., 2019). Elles peuvent tomber, être brûlées, être cibles de violence de la part des personnes auxquelles elles offrent des soins (PINAY, 2008). Elles peuvent aussi contracter des maladies infectieuses au travail ou être exposées à des conditions environnementales néfastes pour la santé (Sikka, Lippel et Hanley, 2011). Finalement, les conditions particulières de travail dans une maison privée les mettent à risque particulier d'harcèlement psychologique ou sexuel, avec les séquelles psychologiques que cela peut entraîner (Hanley, Premji, Messing, et Lippel, 2011; PINAY, Hanley & Larios, 2016). Et évidemment, le travail domestique représente l'emploi de la travailleuse, emploi dont elle dépend pour subvenir à ses besoins et, souvent, ceux de sa famille (Koo & Hanley, 2016; Larios et al., 2020). Perdre ce revenu à cause d'un accident ou d'une maladie de travail représente un fardeau extrêmement lourd et ces travailleuses - en tant qu'une des seules catégories de travailleurs exclus de l'indemnisation de la LATMP et certainement la catégorie la plus précaire - ne devraient pas dépendre des bonnes intentions de leur employeur.

Les chercheurs et les groupes communautaires réclament depuis plus de 15 ans que les travailleuses domestiques soient reconnues comme étant des travailleuses comme n'importe quel autre devant la LATMP (PINAY, 2008), et des gouvernements successifs ont exprimé leur intention de les inclure. Sans succès.

Aujourd'hui, le Projet de loi 59 propose d'inclure les travailleuses domestiques dans la LATMP, mais encore à de moindres conditions. Bien que l'Organisation internationale du travail (OIT) affirme que les travailleuses domestiques sont des travailleurs comme tous les autres (OIT, 2011) et que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse affirme que les exclure ou leur offrir des conditions moindres au sein de la LATMP représente de la discrimination de genre, de race, d'origine nationale et de condition sociale (CDPDJ, 2011), le Projet de loi 59 continue de traiter les travailleuses domestiques comme n'étant pas des vraies travailleuses au sens de la loi et continue de faire en sorte que leur relation avec leur employeur les prive des protections publiques.

Il est à noter que, déjà, les employeurs de travailleuses domestiques sont tenus de contribuer à l'Assurance-emploi, la Régie des rentes du Québec et la Régie québécoise d'assurance parentale, par exemple, sans égard au nombre d'heures travaillées par semaine ou à n'importe quelle autre condition (Hanley, Larios & Koo, 2016). Ce qui importe est tout simplement le lien d'emploi - employé ou travailleuse autonome - des définitions qui sont bien définies dans la LATMP. Il existe beaucoup de cas de « faux travail autonome » dans le secteur du travail domestique (Sikka, Lippel et Hanley, 2011), mais si ces travailleuses étaient protégées par la LATMP, il existe des mesures

en lien avec cette problématique. Finalement, l'argument voulant que, le lieu de travail des travailleuses domestiques étant une maison privée, ce soit plus difficile d'imposer des normes de santé et sécurité de travail ou d'inspection, est à rejeter. En effet, si un individu décide d'employer quelqu'un chez lui, il prend aussi la décision de faire de sa maison le lieu de travail de cette personne. Le fait que ce soit une maison privée ne change pas le fait que c'est le lieu de travail de l'employée.

Il est donc pour nous totalement inacceptable que le Projet de loi 59 impose un minimum d'heures sur une durée limitée et d'exclure les employeurs des travailleuses domestiques de certaines dispositions de la LATMP. Elles devraient avoir droit à toutes les mêmes protections que tout autre travailleur. Nous suggérons alors de :

- **Éliminer, dans l'article 2 du Projet de loi, le point no 5, qui impose des limites d'heures et de durée de contrat. Nous suggérons de se fier plutôt au texte de la Convention n° 189 de l'OIT, article 1, alinéa c) :**
 - « c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique ».
- **Éliminer, dans l'article 3 du Projet de loi, l'exclusion (dans l'article 8.4 de la LATMP) des employeurs de travailleuses domestiques de l'article 280, ce qui exempte les employeurs de tenir un registre d'accidents avec les conséquences possibles de rendre plus difficile pour une travailleuse de faire reconnaître ses accidents ou maladies de travail.**

Travailleurs d'agences de placement :

Les agences de placement (ou de location de main-d'œuvre) sont reconnues comme étant parmi les milieux de travail (ou plutôt les employeurs) les plus dangereux (Dubé et Gravel, 2014; DRSP, 2016). Premièrement, les entreprises clientes peuvent utiliser les agences de placement comme moyen d'éviter la responsabilité SST pour les tâches plus dangereuses, transférant les risques pécuniaires aux agences de placement et aux employés temporaires (Hanley et al, 2017). Les agences, quant à elles, sont moins bien placées pour connaître les vrais besoins en termes de SST dans le milieu d'une entreprise cliente et peuvent ne pas fournir d'équipement et de la formation adéquate (Choudry & Henaway, 2012). De plus, il est bien documenté que les agences négligent trop souvent la formation et s'attendent à ce que les travailleurs arrivent avec leur propre équipement de sécurité (ex. bottes de sécurité) (Hanley et al, 2018; Malhaire, Castracani & Hanley, 2017). Finalement, les travailleurs d'agence (disproportionnellement des personnes à statut précaire, racisées ou autrement désavantagées sur le marché de travail - Prudhomme et al., 2015; CNT, 2013) sont mal placés pour faire des plaintes de prévention ou des demandes d'indemnisation en cas d'accident ou maladie (Gravel, Dubé, Côté, White et Gratton, 2017). La relation de travail triangulaire complique énormément la défense des droits des travailleurs d'agence ainsi que l'application des lois (Choudry & Henaway, 2012, 2014; Salamanca, 2018).

Le MTESS a déjà reconnu la spécificité des agences de placements avec sa réforme de la Loi sur les Normes du travail en 2018. Depuis, les agences doivent être enregistrées auprès du gouvernement, suivre une série de règlements et sont solidairement responsables avec les entreprises clientes de toutes questions pécuniaires liées aux Normes du travail (Henaway, Salamanca et Shragge, 2018). Cette réforme représente une avancée pour les travailleurs d'agence, mais ne répond pas à leurs besoins en lien avec la santé et la sécurité au travail.

La LSST inclut actuellement quelques dispositions qui suggèrent que l'entreprise cliente devrait garder ses responsabilités SST envers les travailleurs d'agence (ex. article 51.1) sans que cela se traduise dans la réalité. Sur le terrain, on observe encore que les travailleurs d'agence sont mal protégés dans leurs divers milieux de travail.

Ainsi, nous suggérons que la situation exceptionnelle des travailleurs d'agence soit reconnue dans la LSST et la LATMP et que:

- **Le principe de « gestion effective » soit appliqué en matière de santé et sécurité au travail et que l'entreprise cliente demeure ainsi responsable du respect des dispositions de la LSST pour tout travail effectué sur ses lieux de travail : formation, fourniture d'équipement de sécurité, inclusion dans les comités SST, supervision appropriée.**
- **En cas d'accident ou lésion de travail, que l'entreprise cliente demeure responsable et que ce soit reflété dans son dossier CNESST**

Travailleurs de l'économie gig (travailleurs à la demande)

L'économie à la demande se caractérise par des relations contractuelles qui sont limitées dans le temps, la portée des tâches et les rémunérations. En 2010, Luckas Biewald, l'ancien PDG de la compagnie Crowdfunder (actuellement nommée Eight Figure) a explicitement souligné l'instrumentalisation de la technologie avancée dans la précarisation des relations du travail en montrant qu'avant l'Internet, il était très difficile d'identifier et de recruter des personnes et d'ensuite les licencier dix minutes après (une fois la tâche accomplie), sans être responsable de toutes sortes d'indemnités.¹¹

Au Canada, malgré la pénurie des données quantitatives et les enjeux méthodologiques, une étude de statistiques Canada (Jeon et al., 2019¹²) a montré que le taux de travailleurs à la demande a augmenté de 5,5 % à 8,2 % entre 2005 et 2016. De plus, cette étude met l'accent sur la vulnérabilité de ces travailleurs, dont la majorité est issue de l'immigration, en pointant vers le fait que les travailleurs-es à la demande ont deux fois plus de risques que d'autres travailleurs de

¹¹ <https://michael-dunn.org/wp-content/uploads/2017/05/ALK-MD.-JQ-in-Gig-Economy.pdf>

¹² Les auteurs définissent les travailleurs à la demande en se basant sur "la façon dont les conditions de travail sont déclarées dans le système fiscal canadien"

se retrouver parmi les 40 % ayant les plus bas salaires. À Montréal, le taux de croissance du travail à la demande a augmenté plus rapidement que le taux global au Canada dès 2012 (ibid.).

Au Québec, la demande pour les services des entreprises de l'économie à la demande, surtout dans le secteur de la livraison, un secteur qui se caractérise par une forte concentration (trois compagnies contrôlent 80 % de la demande)¹³, semble être positivement affectée par la pandémie. Ceci correspond aux observations empiriques, à l'international, qui montrent une relation positive entre la pandémie et la demande pour le travail par l'intermédiaire des plateformes électroniques (Umar et al., 2020).

Ainsi, avec le confinement prolongé et l'accentuation du télétravail, il est accepté que la demande des Québécois et Québécoises pour les services de ces entreprises croît. Ceci signifie que davantage de travailleurs-es, cherchant des sources de revenus durant la période de crise, seront contraints de s'impliquer dans des relations contractuelles de faux travail autonome et se trouveront dans des conditions de travail précaires (Jamil & Noiseux, 2017; Rosenblat, 2018).

Qualifiés-es comme travailleurs-es autonomes, une classification qui est de plus en plus contestée comme incapable de saisir le contexte des relations contractuelles en vigueur, les personnes travaillant par l'intermédiaire de ces applications ont un accès minimal de protection contre les risques de maladie professionnelle et de sécurité du travail. Récemment, le système juridique canadien a statué dans deux causes distinctes en faveur de plus de protection des travailleurs-es de l'économie à la demande¹⁴. Ceci s'insère dans la montée de la jurisprudence, à l'international (Royaume-Uni¹⁵, France¹⁶, Espagne¹⁷ et la décision de la Cour de justice de l'Union européenne¹⁸), qui juge les relations du travail imposées par les plateformes électroniques comme injustes, favorise la transition vers plus de protection et de sécurité du travail en requalifiant les relations contractuelles en tant que relations de travail et souligne les liens de subordination entre les personnes engagées dans ces contrats et les plateformes.

Dans un tel contexte, négliger les enjeux du travail dans l'économie à la demande fera en sorte que la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail ne tiendra pas compte des risques éventuels imposés par les conditions du travail via les plateformes électroniques, surtout

¹³<https://www.lapresse.ca/affaires/2021-01-12/restauration/quebec-demande-aux-services-de-livraison-de-reduire-volontairement-leurs-frais.php>

¹⁴ La décision de la Cour suprême du Canada dans la cause Uber Technologies Inc. c. Heller <https://www.scc-csc.ca/case-dossier/cb/2020/38534-fra.pdf>, et la décision de la commission des relations de travail de l'Ontario <https://www.canlii.org/en/on/onlrb/doc/2020/2020canlii16750/2020canlii16750.html?resultIndex=5>

¹⁵ Récemment, la cour suprême du Royaume-Uni a statué que les conducteurs et conductrices de Uber BV sont des travailleurs et travailleuses éligibles à un salaire minimum et à des jours de congé et de maladie payés. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-press-summary.pdf>.

¹⁶https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/communiqués_presse_8004/prestation_chauffeur_9665/press_release_44526.html

¹⁷https://english.elpais.com/economy_and_business/2020-09-24/spanish-supreme-court-rules-food-delivery-riders-are-employees.html

¹⁸ <https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2017/12/uber-ecj-press-release.pdf>

au niveau des maladies professionnelles pouvant être causées par les longues heures de conduite, des accidents de travail (voir les renseignements diffusés par le Centre canadien d'hygiène et de la sécurité au travail¹⁹) et de l'augmentation du risque d'infection par la COVID-19.

Nous soulignons, alors, ce qui suit;

- **Les travailleurs de l'économie à la demande devraient être exemptés des implications de leur classification erronée en tant que travailleurs autonomes. Les personnes qui travaillent via les plateformes doivent être reconnues comme des employées éligibles à la protection fournie dans le cadre du régime de santé et sécurité du travail.**
- **Compte tenu du peu de législation et de jurisprudence autour de cet enjeu, le MTESS devrait s'engager dans un processus de consultation nationale tripartite, en prenant tous les moyens pour inclure les travailleurs et travailleuses de l'économie par l'intermédiaire des plateformes numériques et les organismes qui interviennent auprès de cette population. Ce processus devrait se fonder sur les valeurs constitutives de la Charte de droits et libertés de la personne qui garantit (article 46) que « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».**

Accès aux services CNESST liés à la LSST et la LATMP pour les travailleurs (im)migrants :

Outre les exclusions ou limitations législatives vécues par les travailleurs (im)migrants, discutées ci-haut, d'autres barrières à l'accès aux droits existent (Gravel, Rhéaume et, Legendre 2012a; 2013; Côté et al., 2015; Gravel, 2019). La recherche québécoise (et d'ailleurs) a bien documenté ces barrières, autant en lien avec la capacité de se protéger des accidents ou lésions de travail (le domaine de la LSST) (Gravel, Lippel et al., 2017; Gravel, Rhéaume et, Legendre, 2011) qu'avec la possibilité de se faire indemniser en cas d'accident ou de lésion (Gravel, Rhéaume et, Legendre, 2012b; Hanley et al., 2014) ou d'être bien supporté dans sa réadaptation (Côté, 2014; Gravel, Dubé et al., 2017) (le domaine de la LATMP). Les barrières se regroupent principalement autour de: (1) des questions de langue; (2) le manque de familiarité avec les règlements et processus SST; (3) des vulnérabilités liées au statut migratoire précaire (Gravel et al., 2016).

Bien que la Loi sur la Santé et les Service Sociaux (LSSS) exige un certain accommodement des langues parlées par la population locale, ce n'est pas le cas pour les services fournis par la CNESST. Les dernières années ont vu une augmentation du matériel en anglais et espagnol, mais, en fait,

¹⁹ https://www.cchst.ca/oshanswers/occup_workplace/delivery_persons.html

les barrières de langue demeurent très importantes. En voici quelques exemples, ainsi que des solutions possibles:

Barrière	CNESST, LSST ou LATMP	Solution possible
Manque de traduction des matériaux écrits – sur le site web, publications, sur les lieux de travail.	CNESST, LSST & LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● Traduire tous les formulaires en anglais. ● Traduire les documents d’information destinés aux travailleurs précaires en anglais et espagnol en plus des langues des 4 groupes d’immigrants les plus importants dans les 5 dernières années.
Accès téléphonique : le système téléphonique CNESST est hyper complexe et unilingue, offre l’accès à des agents et conseillers seulement les jours de semaine, pas d’accès à l’interprétation.	CNESST, LSST & LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● Simplifier le système téléphonique, avec accès à un opérateur possible dès le début et en signalant au début l’option d’anglais, espagnol et d’autres langues. ● S’assurer d’embaucher des agents et conseillers téléphoniques qui parlent anglais et espagnol, en plus des langues des 4 groupes d’immigrants les plus importants dans les 5 dernières années. ● Garder la ligne ouverte jusqu’à 22h pour les travailleurs n’ayant pas la possibilité d’appeler durant le jour.
Inspections, enquêtes et audiences sans interprètes veut dire un manque d’information lors des visites.	LSST, LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● S’assurer d’avoir des interprètes pour les langues parlées par les travailleurs.
Utilisation des employeurs, les consulats ou leurs représentants en tant qu’interprètes lors d’inspections, enquêtes, audiences ou suivis.	LSST, LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● S’assurer d’avoir des interprètes indépendants pour que les travailleurs puissent s’exprimer librement.
Inspections et enquêtes déclenchées seulement après une plainte, quand le manque de connaissance de ses droits et la peur de répercussions en	LSST, LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● Instaurer des inspections proactives dans les secteurs connus pour avoir des problèmes de SST et où les (im)migrants sont surreprésentés. ● S’assurer que, lors de ces inspections ou

emploi et en immigration empêchent les travailleurs (im)migrants de se plaindre.		enquêtes, les travailleurs peuvent parler librement, protégeant leur confidentialité face à l'employeur.
Manque de procédures et de matériel pour la prévention dans les PME, où travaille la majorité de Québécois, avec une surreprésentation de personnes (im)migrantes.	LSST	<ul style="list-style-type: none"> ● Adapter les mesures de prévention en SST aux PME. ● S'assurer que l'information, les consignes et la formation sont disponibles dans les langues parlées par les travailleurs.
Réadaptation qui n'est pas toujours adaptée aux besoins de travailleurs (im)migrants	LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● Assurer la disponibilité d'agents d'indemnisation et de conseillers en réadaptation qui parlent une variété de langues, en plus d'accès aux interprètes. ● Appuyer financièrement les travailleurs qui bénéficieraient de suivre des cours de français dans le cadre de leur réorientation professionnelle.
Délais de traitement de demande importants quand les travailleurs à statut migratoire précaire risquent d'être rapatriés ou de perdre leur statut à cause de leur incapacité de travailler. Les travailleurs à statut migratoire précaire ne seront souvent pas, non plus, éligibles à l'Assurance-emploi ou l'Aide sociale en attendant une décision.	LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● Investir dans la main-d'œuvre de la CNESST afin d'augmenter la rapidité du traitement de toutes les demandes d'indemnisation. ● Avoir une possibilité de traitement rapide pour les travailleurs migrants souhaitons retourner dans leur pays d'origine ou qui risquent d'être rapatriés.
Difficulté à faire le suivi d'un dossier d'indemnisation et de recevoir des soins et de la réadaptation dans les pays d'origine.	LATMP	<ul style="list-style-type: none"> ● Améliorer les procédures virtuelles afin de permettre le suivi des cas de l'étranger. ● Agrandir les réseaux de professionnels reconnus par le CNESST dans les pays avec un grand nombre de travailleurs migrants au Québec (ex. le Mexique et le Guatemala), incluant des professionnels dans les régions à l'extérieur des régions capitales.

<p>Peur des personnes sans permis de travail de signaler des conditions dangereuses ou de faire une demande d'indemnisation en cas d'accident ou de lésion.</p>	<p>LSST & LATMP</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Offrir les services CNESST à tous travailleurs, indépendamment de leur statut migratoire, dans le but de signaler que les employeurs n'ont jamais le droit d'exploiter une personne. ● Exiger la confidentialité de l'information sur le statut migratoire, que ça ne soit jamais partagé à l'extérieur de la CNESST sans l'autorisation éclairée de la personne concernée. ● Ne pas inclure les agences d'immigration (Agence des services frontaliers Canada) ni la police (GRC, SQ, police municipale) lors des inspections.
---	-------------------------	---

Conclusion

Ici, nous avons présenté nos préoccupations et recommandations sur la façon dont le Projet de loi 59 répond aux besoins de travailleurs et travailleuses (im)migrants, particulièrement ceux œuvrant dans les secteurs d'emploi précaires. Au-delà du nom donné au Projet de loi en utilisant le terme "moderniser", il est clair qu'il reste de nombreuses lacunes, failles et omissions. Si nous voulons éviter un retour en arrière dans un contexte de précarisation du marché du travail, il est nécessaire de porter une attention particulière aux secteurs du travail domestique, des agences de placement, et de l'économie à la demande. Finalement, à travers la prévention, l'indemnisation et la réadaptation, il est nécessaire d'assurer l'accès des (im)migrants, que ce soit en termes de langue, de statut d'immigration, de discrimination ou de connaissance de ses droits.

Bibliographie

- Boucher, M. P., & Noiseux, Y. (2018). Austérité, flexibilité et précarité au Québec: la fuite en avant. *Labour/Le Travail*, 119-157.
- Charron, C. (2019). « Tout emploi, quel qu'il soit » : l'injonction à l'emploi pour les prestataires d'aide sociale au Québec, 1990-2005. *Reflets*, 25 (1), 30–50. <https://doi.org/10.7202/1064666ar>
- Choudry, A., & Henaway, M. (2012). Agents of Misfortune: Contextualizing Migrant and Immigrant workers' Struggles Against Temporary Labor Recruitment Agencies. *Labour, Capital and Society* 45 (1), 36-65.
- Choudry, A., & Henaway, M. (2014). Temporary Agency Worker Organizing in an Era of Contingent Employment. *Global Labour Journal*: Vol. 5, Iss. 1, 1-22.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2011). La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse réagit à l'avis juridique du conseil du patronat du Québec. Disponible en ligne: https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/COMM_travailleuses_domestiques_avril2011.pdf
- 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.
- Côté, D. (2014). « La réadaptation au travail des personnes issues de l'immigration et des minorités ethnoculturelles : défis, perspectives et pistes de recherche ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(2). <http://pistes.revues.org/3633>
- Côté, D., Dubé, J. (2019). La rencontre interculturelle. Enjeux et stratégies d'intervention auprès des travailleurs immigrants ayant subi une lésion professionnelle. IRSST
- Côté, D., Dubé, J., & Frozzini, J. (2021). Précarité du travail et inégalités sociales de santé: Quelles leçons à tirer de la pandémie de COVID-19. Dans White et B.W. et Arsenault, M. (dir.), *L'interculturel en temps de pandémie* (p. 26–31). Montréal : LABRRI, Université de Montréal.
- Côté, D., Dubé, J., & Frozzini, J. (2020). Précarité et inégalités sociales de santé au travail à l'ère de la COVID-19. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, <https://id.erudit.org/iderudit/94058ac>
- Côté, D., Gratton, D., Gravel, S., & Dubé, J. (2015). Les enjeux de la santé-sécurité du travail et les conditions de l'inclusion. *Vie économique*, 7(1).
- Direction régionale de la santé publique, Montréal (DRSP). (2016). *Les travailleurs invisibles: les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel: rapport du directeur de santé publique de Montréal 2016*. Montréal: CIUSSS: Centre-Sud-de-l'île-de-Montréal, DRSP.
- Dubé, J. et Gravel, S. (2014) « Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16-2. mis en ligne le 01 avril 2014, consulté le 12 mars 2021. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3911> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/pistes.3911>
- Fong, F. (2018). Le travail précaire au Canada: qui sont les personnes réellement à risque? Comptables professionnels agréés Canada.
- Frozzini, J., & Law, A. (2017). *Immigrant and Migrant Workers Organizing in Canada and the United States: Casework and Campaigns in a Neoliberal Era*. Lexington Books.
- Côté, D., Dubé, J., Gravel, S., Gratton, D., & White, B. W. (2018). Cumulative stigma among injured immigrant workers: a qualitative exploratory study in Montreal (Quebec, Canada). *Disability and Rehabilitation*(DOI: 10.1080/09638288.2018.1517281), 1-14.
- Gravel, S. (2019). Les rouages politique, administratif et scientifique de la santé et de la sécurité qui génèrent des inégalités de santé chez des travailleurs vulnérables. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 67, S63-S64.

- Gravel, S., Dubé, J., Côté, D., White, B., & Gratton, D. (2017). Le retour au travail des immigrants victimes de lésions professionnelles : les embûches de la rencontre interculturelle et la précarité du lien d'emploi. *Alterstice*, 7(1), 21-38. Retrieved from https://www.journal.psy.ulaval.ca/ojs/index.php/ARIRI/article/view/Gravel_Alterstice7%281%29
- Gravel, S., Dubé, J., & Legendre, G. (2016). Santé et sécurité des travailleurs immigrants: changer nos approches pour une pratique plus équitable. *Texte de positionnement développé dans le cadre des Grands Débats de l'Institut santé et société, Université du Québec à Montréal*. Retrieved from <https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2016/12/Immigration-et-sante-DECEMBRE2016.pdf>
- Gravel, S., Lippel, K., Vergara, D., Dubé, J., Ducharme, J.-F., & Legendre, G. (2017). Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités: les obligations d'équité. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*(19-2).
- Gravel, S., Dubé, J., Côté, D., White, B., & Gratton, D. (2017). Le retour au travail des immigrants victimes de lésions professionnelles : les embûches de la rencontre interculturelle et la précarité du lien d'emploi. *Alterstice*, 7(1), 21-38. Retrieved from https://www.journal.psy.ulaval.ca/ojs/index.php/ARIRI/article/view/Gravel_Alterstice7%281%29
- Gravel, S., Rhéaume, J., Legendre, G. (2013). "Occupational Health and Safety in Small Businesses in Urban Areas: the Non-participation of Immigrant Workers ". *Policy and Practice in Health and Safety*, Issue 1, (11): 19-29. Co-rédaction.
- Gravel, S., Rhéaume, J., Legendre, G. (2012a). « Faible participation des travailleurs immigrants aux mesures de santé et de sécurité au travail dans les petites entreprises ». *Alterstice — Revue Internationale de la Recherche Interculturelle*, 2(2) : 63-78.
- Gravel, S., Rhéaume, J., Legendre, G. (2012b). « Les inégalités sociales des travailleurs immigrants au Québec victimes de lésions professionnelles ». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 28(2) : 57-80.
- Gravel, S.; Rhéaume, J.; Legendre, G. (2011) « Strategies to develop and maintain occupational health and safety measures in small businesses employing immigrant workers in metropolitan Montreal », *International Journal of Workplace Health Management*. Vol. 4, No. 2, pp.164-178.
- Gravel, S., Vergara, D., Lippel, K., Dubé, J., Ducharme, J.-F., & Legendre, G. (2016). *Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités : la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail*. Retrieved from Institut santé et société: <https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2016/12/05-04-2016-Rapport-SGravel.pdf>
- Hanley, J., Gravel, S., Lippel, K., & Koo, J.-H. (2014). Pathways to Healthcare for Migrant Workers: How Can Health Entitlement Influence Occupational Health Trajectories? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*(16-2).
- Hanley, J., Larios, L and J-H Koo. (2017). Does Canada "Care" about Migrant Caregivers?: Implications under the Reformed Caregiver Program. *Canadian Ethnic Studies* 49(2):121-139.
- Hanley, Salamanca Cardona, Larios, Henaway, Dwaikat Shaer, Ben Soltane, Eid. (2017). Gender dynamics of temporary placement agency work: (Im)migrants, know your place! *Canadian Diversity* 14(2) : 37-42.
- Hanley, J., Premji, S., Messing, K., & Lippel, K.. (2011). Action Research for the Health and Safety of Domestic Workers in Montreal: Using Numbers to Tell Stories and Effect Change. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy* 20(4), 421- 439.
- Hanley, Salamanca Cardona, Larios, Henaway, Dwaikat Shaer, Ben Soltane, Eid. (2018). Transportation and Temp Agency Work: Risks and Opportunities for Migrant Workers. *Cahiers de géographie québécois* 62(177):1-14.
- Henaway, M.; Salamanca, M. et Shragge E. (2018) "Winning Reforms. The Struggle for Justice for Placement Agency Workers in Quebec". *Social Policy. Organizing for Social and Economic Justice*. Automne 2018. Vol. 48, No. 3, p. 6-10.

- Hill, N., Dorow, S., Barnetson, B., Martinez, J.F. and J. Matsunaga-Turnbull. (2019). Occupational health and safety for migrant domestic workers in Canada: dimensions of (im)mobility. *New Solutions: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*. 29(3), pp. 397- 421
- Jamil, R., & Noiseux, Y. (2018). Shake that moneymaker: insights from Montreal's Uber drivers. *Revue Interventions économiques*. Papers in Political Economy, (60).
- Jeon, S. H., Liu, H., & Ostrovsky, Y. (2019). Measuring the gig economy in Canada using administrative data. Statistics Canada Statistique Canada.
- Koo, J-H., and Hanley, J., (2016). Migrant Live-In Caregivers: Control, Consensus and Resistance in the Workplace and the Community. In Aziz Choudry and Adrien Smith (Eds.), *Unfree Labour? Struggles of Migrant and Immigrant Workers in Canada*. Oakland: PM Press, pp.37-54.
- Larios, L., Hanley, J. Salamanca Cardona, M., Henaway, M. Dwaikat Shaer, N. & Ben Soltane, S. (2020). Engaging migrant careworkers: examining cases of exploitation by recruitment agencies in Quebec, Canada. *International Journal of Migration and Border Studies* 6(1/2), pp. 138-157. DOI: 10.1504/IJMBS.2020.10030063
- Malhaire, L., Castracani, L., & Hanley, J. (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*, 11(1), 32-59. doi:<https://doi.org/10.7202/1043837ar>
- Organisation International du Travail (2011). C189 - Covention (no. 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Diponible en ligne: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,fr,C189,/Document
- PINAY (2008). *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet: Report on the finding of a community based survey of work condition of Montreal domestic workers*. Montreal, QC: PINAY.
- PINAY, Hanley, J., Larios, L.. (2016). *Caregivers' Experiences with Recruitment Agencies: A community survey*. Montreal: PINAY.
- Prudhomme, P., Busque, M.-A., Duguay, P., & Côté, D. (2015). *Travailleurs immigrants et SST au Québec - État des connaissances statistiques et recension des sources de données*. Retrieved from <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-890.pdf?v=2018-03-15>
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work*. Univ of California Press.
- Salamanca Cardona, M. (2018). Les agences de placement à Montréal et le travail migrant: une composante du racisme systémique au Québec? *Sociologie et sociétés*, 50(2), <https://id.erudit.org/iderudit/1066813ar>
- Sikka, A., Lippel, K., & Hanley, J. (2011). Access to Health Care and Workers' Compensation for Precarious Migrants in Quebec, Ontario and New Brunswick. *McGill Journal of Law and Health* 5(2), 203-269.
- Tremblay D.-G. (2020) Le télétravail et le cotravail (coworking): enjeux socioterritoriaux dans la foulée de la pandémie de COVID-19. ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux. Note de recherche no 2020-2. https://spip.telug.ca/aruc/IMG/pdf/note_rech_aruc_2020-2_covid_ot.pdf
- Umar, M., Xu, Y., & Mirza, S. S. (2020). The impact of Covid-19 on Gig economy. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1-13. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1331677X.2020.1862688>