

La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation

Temporary Work Agencies in Quebec: A Status Report

Contrata de personal temporario en Quebec: estado de la situación

Jean Bernier

Rapports sociaux au travail et SST dans le contexte de transformations du monde du travail
Social Relationships at Work and OHS in a Changing World of Work
Volume 67, numéro 2, printemps 2012

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1009088ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1009088ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bernier, J. (2012). La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67 (2), 283–303.
<https://doi.org/10.7202/1009088ar>

Résumé de l'article

L'industrie des agences de location de personnel a connu une expansion considérable au Canada et au Québec depuis une dizaine d'années. Devenue un mécanisme important dans le fonctionnement du marché du travail, elle apporte non seulement une flexibilité numérique et fonctionnelle accrue aux entreprises, mais elle est aussi une voie privilégiée d'accès au marché du travail pour de nombreux travailleurs, entre autres chez les jeunes travailleurs. La location de personnel s'inscrit dans le cadre d'une relation de travail tripartite entre le salarié, l'agence et l'entreprise cliente. Ce type de relation ne va pas sans poser des difficultés particulières qui trouvent difficilement leur solution dans la mesure où l'activité de location de personnel en tant que telle n'est nullement réglementée au Québec. La question qui se pose est celle de savoir si, compte tenu de la nature particulière de la relation tripartite, les droits reconnus aux salariés peuvent être exercés, en pratique, de façon à atteindre leur juste fin.

De nombreux travaux, surtout à caractère juridique ont mis en lumière la difficulté d'identifier l'employeur véritable de même que l'incapacité des lois du travail, mieux adaptées aux relations de travail binaires, de prendre en compte adéquatement la situation particulière qui résulte de ce type de relations tripartite.

D'autres travaux illustrent la disparité de traitement dont sont tributaires les salariés d'agence, les limites que pose la location de personnel à la liberté d'emploi et à la mobilité ou encore le taux élevé de lésions professionnelles observées chez les salariés d'agence, notamment chez les jeunes travailleurs. Les conséquences juridiques de l'absence réglementation de ce type d'activité sont bien connues et bien documentées. Le progrès de la connaissance repose désormais sur des recherches empiriques de façon à mieux connaître les conditions de travail réelles des salariés d'agence de même que les pratiques des agences de location.

La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation

Jean Bernier

Cet article examine, à partir de la littérature québécoise existante et des données disponibles de sources publiques, certaines des conséquences résultant de l'absence d'encadrement légal de l'activité de location de personnel. Il souligne la difficulté d'identifier le véritable employeur dans cette relation triangulaire, la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi, les limites à la liberté d'emploi, le taux élevé de lésions professionnelles, notamment chez les jeunes travailleurs. Il montre aussi l'inadéquation des lois du travail en vigueur pour la prise en compte de ce type de relations du travail aussi bien au plan des rapports individuels que des relations collectives ou de la santé et sécurité du travail. En conclusion, il montre la nécessité de poursuivre des recherches empiriques et non seulement juridiques.

MOTS-CLÉS : agence de placement, location de personnel, relations triangulaires, jeunes travailleurs

Introduction

Les agences de location de personnel, appelées souvent agences de placement, ont connu une expansion considérable au Canada et au Québec et sont devenues un acteur majeur sur le marché de l'emploi. Elles sont notamment la voie d'accès de maints jeunes travailleurs au marché du travail. Compte tenu du fait que les jeunes connaissent peu leurs droits en matière de travail (Paquin-Collins, 2007; Bannon, 2009), qu'ils sont davantage exposés que leurs aînés aux contraintes de travail (IRSST, 2006 : 27) et qu'ils sont plus souvent l'objet d'accidents du travail, le travail en agence mérite une attention particulière. Mis à part un certain nombre de travaux surtout à caractère juridique (Gagnon, 1991; Tapin, 1993; Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Lippel, 2004; Lippel, Bernstein et Messing, 2004; Notebaert, 2006; Tonnanour (de) et Vallée, 2009; Lippel et Laflamme, 2011), très peu de recherches terrain ont pu être effectuées au Québec sur cette réalité du marché (Cloutier *et al.*, 2006; Bourguignon, 2009). Malgré leur intérêt indéniable, les travaux de Cloutier et autres portant sur les infirmières et de Bourguignon sur les jeunes travailleurs ont une portée limitée en raison du petit nombre de cas

Jean Bernier, professeur associé, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec (jean.bernier@rit.ulaval.ca).

Remerciements : Je remercie vivement Esther Cloutier, chercheuse à l'IRSST, et Céline Chatigny, professeure à l'UQAM, pour leurs commentaires judicieux et leurs suggestions pertinentes qui ont permis d'améliorer ce texte dont le contenu n'engage cependant que son auteur.

observés. Enfin, en l'absence d'un régime d'enregistrement obligatoire des agences, il existe très peu de données statistiques qui permettraient de tracer un portrait précis de ce segment du marché de l'emploi aussi bien du point de vue des secteurs d'activité desservis que des catégories de travailleurs¹ concernés (âge, genre, professions, qualifications, etc.). Cela étant, cet article a pour objet, à partir de la littérature québécoise existante et des données disponibles de sources publiques, de mettre en lumière un certain nombre de problèmes que pose l'absence d'encadrement légal de l'activité de location de personnel et de souligner l'inadéquation des lois du travail en vigueur.

De plus, certaines études permettent d'avancer l'hypothèse que les jeunes travailleurs sont susceptibles d'être davantage touchés que d'autres. En effet, selon un rapport de la Confédération internationale des agences privées de placement (Ciett), les jeunes travailleurs sont surreprésentés dans le secteur des agences lorsqu'on les compare à l'ensemble de la population active², la plupart ayant moins de 30 ans (Ciett, 2011 : 31). Selon la même source, le travail en agence constitue souvent pour les jeunes un premier emploi et l'occasion d'une première expérience dans l'espoir d'accéder à un emploi permanent. Bien que l'étude ne fournisse pas de données en fonction de l'âge pour le Canada, on peut noter qu'aux États-Unis les moins de 30 ans comptent pour 32 % des salariés d'agences, un des taux les plus bas parmi les pays étudiés.

Une relation dite triangulaire

La relation de travail triangulaire ou tripartite a des caractéristiques particulières qui la distinguent à maints égards de la relation de travail classique ou binaire. Concrètement, dans la relation binaire, un employeur embauche un ou des salariés qu'il rémunère et dont il dirige le travail. Cette relation est assujettie à un cadre légal qui définit les conditions minimales qu'il doit consentir à ses salariés. Il pourra mettre fin à leur emploi dans les conditions définies par la loi ou par la convention collective le cas échéant. De plus, il a l'obligation de leur assurer un environnement de travail sécuritaire et de leur donner à cette fin la formation nécessaire. Il doit également contribuer au régime d'indemnisation des accidents du travail en vigueur, les cotisations versées variant en fonction du secteur d'activité dans lequel évolue l'entreprise et l'incidence de lésions professionnelles dans son entreprise. Dans le cas où ses salariés décident de se regrouper pour négocier collectivement leurs conditions de travail, leur employeur a l'obligation de reconnaître le syndicat qui les représente et de négocier avec lui de bonne foi les conditions de travail.

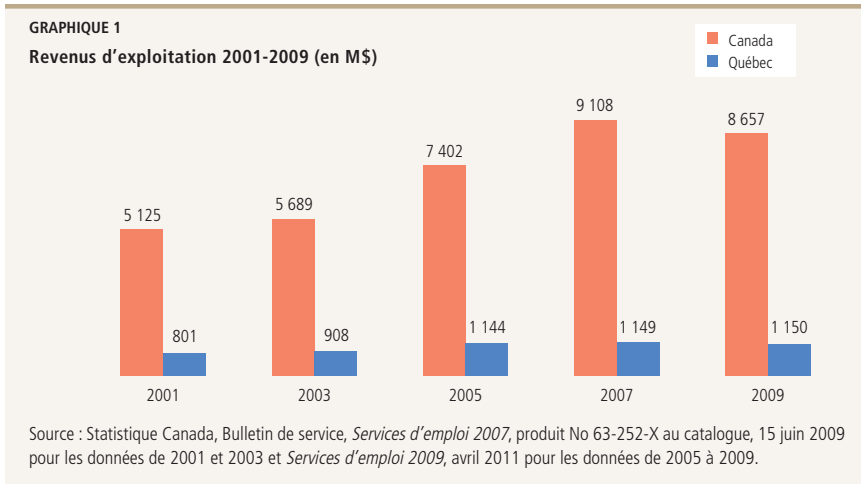
Par ailleurs, la location de personnel donne lieu à une relation dite triangulaire : une agence retient les services d'un ou de plusieurs salariés qu'elle rémunère et qu'elle loue, contre rétribution, à une entreprise cliente. C'est cette dernière qui a défini les tâches à accomplir de même que l'organisation du travail et

l'environnement de travail et qui dirige le travail du salarié. La fonction de « patron » se trouve donc répartie entre l'agence, d'une part, et l'entreprise utilisatrice, d'autre part. Ce type de relation donne lieu à deux contrats, un intervenant entre l'agence et l'entreprise cliente, l'autre entre l'agence et le salarié. L'agence a les mêmes obligations et est assujettie aux mêmes lois du travail que tout employeur. Réciproquement, le salarié a les mêmes droits que tout autre salarié, aussi bien sur le plan des rapports collectifs qu'à celui des rapports individuels de travail. La question qui se pose cependant est celle de savoir si, compte tenu de la nature particulière de la relation tripartite, les droits reconnus aux salariés peuvent être exercés, en pratique, de façon à atteindre leur juste fin.

Les agences jouent un rôle important dans l'économie

Ce type de relation qui a connu un développement considérable dans les pays industrialisés assure aux entreprises une flexibilité numérique et fonctionnelle optimale dans la gestion des ressources humaines. Le recours à une agence permet d'obtenir rapidement le personnel temporaire nécessaire soit pour effectuer le remplacement, à court comme à long terme, de salariés absents, soit pour faire face à un surcroît de travail occasionné par un accroissement momentané de la demande pour le produit ou le service. Certaines entreprises préféreront également faire accomplir certains travaux particulièrement pénibles ou dangereux par des salariés d'agence plutôt que par leurs propres salariés. De plus, contrairement à la situation prévalant dans d'autres pays, il est possible au Québec pour une entreprise d'accomplir l'ensemble de ses opérations sans avoir de salariés à son emploi, mais uniquement en ayant recours à des salariés d'agence. C'est ainsi que devient possible la réalisation du « rêve de nombreux employeurs [...] de pouvoir disposer d'une main-d'œuvre sans avoir de salariés » (Lyon-Caen, Pélissier et Supiot, 1998; Bich, 2001 : 257; Vallée, 2007 : 265). De plus, certaines agences prennent en charge non seulement le recrutement et la sélection des candidats, mais offrent également des services de gestion de la rémunération ou de l'ensemble de la fonction gestion des ressources humaines dans l'entreprise cliente.

Le travail en agence procure également une certaine flexibilité aux salariés dans la mesure où certaines personnes préfèrent se porter disponibles de façon intermittente sur le marché du travail. D'autres cherchent des emplois selon des horaires variables ou qui conviennent mieux à leurs obligations personnelles ou familiales. Et qui plus est, parfois, elle est la seule voie d'accès aux emplois disponibles dans certaines entreprises qui confient à une agence le soin de recruter le personnel dont elles ont besoin. Elles sont aussi la voie d'accès unique ou, à tout le moins, privilégiée à certains emplois; en effet, le site Internet d'Emploi-Québec dirige systématiquement les demandeurs vers des agences bien identifiées³. On peut s'interroger sur le fait qu'Emploi-Québec semble



considérer au même titre que tout autre employeur des agences dont l'activité n'est nullement réglementée. Cela soulève davantage de questions lorsqu'on prend en compte le fait que le travail en agence est souvent le premier contact de jeunes travailleurs avec le marché du travail (Ciett, 2011 : 31).

La demande pour de tels services est en croissance

Il s'agit d'un marché en pleine expansion. Selon Statistique Canada, le nombre d'agences est passé, à l'échelle canadienne, de 3 616 en 2001 à 4 698 en 2007, soit une augmentation de 23 %. Au Québec, au cours de la même période, leur nombre s'est accru de 15,6 %, passant de 959 à 1 137⁴.

Quant aux revenus d'exploitation, malgré une légère baisse au plan canadien depuis 2007, ils ont connu une augmentation plus importante encore, passant de 5,1 M \$ à 8,6 M \$ au Canada, soit une hausse de 42 % contre 34 % au Québec, passant de 0,8 M \$ à 1,1 M \$, entre 2001 et 2009 (Statistique Canada, 2009) (voir le graphique 1).

Une activité non réglementée au Québec

Ce qui caractérise le régime québécois de travail en agence, lorsqu'on le compare à ceux en vigueur dans d'autres provinces du Canada ou d'autres pays, réside dans l'absence totale d'encadrement légal spécifique de l'activité des agences.

Il n'en a pourtant pas toujours été ainsi. En effet, dès 1910, le Québec adoptait la *Loi relative à l'établissement de bureaux de placement pour les ouvriers*⁵, qui s'appliquait aussi bien aux bureaux de placement privés que publics, laquelle mettait en place un encadrement minimal de cette activité et un mécanisme de contrôle. Elle prévoyait notamment pour les bureaux de placement privés,

l'obligation d'obtenir un permis, de se soumettre à l'inspection des inspecteurs désignés à cette fin et de produire des rapports à la demande du ministre (art. 2520f). Toutefois, tout encadrement juridique des activités de placement devait disparaître avec l'abrogation de la *Loi sur les bureaux de placement* en 1982⁶.

Il n'existe donc aucune obligation de s'enregistrer, ni d'obtenir un permis, ni même de faire preuve de solvabilité pour tenir une telle agence et poursuivre les activités qui sont le propre de cette industrie. Rien non plus n'interdit qu'une entreprise cliente soit propriétaire de l'agence avec laquelle elle fait affaire et dont elle est l'unique client. Cette absence d'enregistrement et d'encadrement laisse donc les agences libres de déterminer elles-mêmes leur mode de fonctionnement sans avoir à rendre compte de leur activité ni des normes qu'elles se donnent. De plus, la non-exigence d'une preuve de solvabilité est susceptible de poser des problèmes, voire une impossibilité, de recouvrement des sommes dues aux salariés en cas de difficultés financières, de faillite ou de fermeture de l'agence (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 492).

Cette absence d'encadrement légal ne va pas sans conséquences aussi bien au plan des rapports individuels qu'à celui des rapports collectifs du travail ou encore de la santé et sécurité du travail. Elle met aussi en lumière la non-adaptation des lois du travail actuelles à la relation de travail triangulaire.

Quelques conséquences de l'absence de réglementation

On note en particulier les questions de l'identification de l'employeur véritable, de la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi, des limites à la liberté d'emploi, du taux élevé de lésions professionnelles, notamment chez les jeunes travailleurs, de la « marchandisation » du travail.

Identification de l'employeur véritable

Le rapport Bernier avait déjà soulevé les multiples difficultés qui résultent de l'absence d'identification claire de l'employeur véritable du salarié d'agence.

Cette identification devient encore plus complexe en raison de la diversité des services offerts par les agences : certaines font du placement au sens traditionnel du terme, certaines font de la location de travailleurs temporaires pour des fins de remplacement de personnel absent ou pour aider à faire face à un surcroît de travail, d'autres font de la fourniture de main-d'œuvre, c'est-à-dire qu'elles louent du personnel servant à pourvoir la totalité ou une partie des postes permanents dans l'entreprise cliente, d'autres offrent des services de gestion de la rémunération ou de gestion de la main-d'œuvre, d'autres enfin offrent plusieurs de ces services à la fois.

Malgré l'approche globale élaborée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Ville de Pointe-Claire c. Syndicat des employées et employés professionnels-*

*les et de bureau, section locale 57*⁷, malgré d'autres décisions rendues en vertu de la *Loi sur les normes du travail*⁸ ou de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁹, il semble bien que cela n'ait pas suffi à dissiper toute ambiguïté (Pineau, 2009).

C'est ainsi que pour la période qui s'étend de 1995 à 2011, on relève pas moins de 196 décisions de diverses instances judiciaires québécoises touchant la détermination de l'employeur véritable avant d'aborder le fond du litige. Une analyse plus fine de ces décisions permet de constater que 23 de ces décisions portent sur des relations tripartites impliquant une agence de location de personnel¹⁰.

À la question de l'identification de l'employeur véritable, vient s'ajouter celle de l'attribution ou du partage des responsabilités entre l'agence et l'entreprise cliente. Malgré les enseignements de la Convention de l'OIT en la matière, aucune loi québécoise ne vient préciser ni répartir les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant une main-d'œuvre temporaire et des entreprises utilisatrices dans certains domaines qu'elle énumère, incluant entre autres la négociation collective, les salaires minimums, les horaires, la durée du travail et les autres conditions de travail, ainsi que la protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et la réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle de même que l'indemnisation en cas d'insolvabilité, la protection et les prestations de maternité, la protection et les prestations parentales, la protection des créances des travailleurs¹¹.

Disparité de traitement

Il n'y a aucune obligation d'accorder au salarié d'agence les mêmes conditions de travail que celles dont bénéficient à qualification et expérience égales ou équivalentes les salariés de l'entreprise cliente qui font le même travail. Cela entraîne d'importantes disparités de traitement en fonction du statut d'emploi. C'est ainsi qu'en matière de salaire seulement, de 1997 à 2003 : « Les employés [...] qui ont eu recours à des agences touchaient [...] 40 % de moins » (Galarneau, 2005 : 8). À cet écart salarial vient s'ajouter l'absence d'accès aux régimes d'avantages sociaux, laquelle ne donne généralement pas lieu à une compensation pécuniaire.

Cette disparité peut être observée aussi bien dans les entreprises non syndiquées que dans celles où une convention collective est en vigueur et où les salariés d'agence qui y interviennent se voient consentir des conditions de travail inférieures à celles dont bénéficient les salariés de l'entreprise cliente qui font le même travail.

Limites à la liberté d'emploi

Aucune réglementation ne vient interdire les clauses d'exclusivité des services et de non-concurrence malgré le caractère précaire des emplois visés pas plus

qu'elle n'interdit les clauses qui viennent limiter, voire rendre impossible, l'accès à des emplois permanents dans l'entreprise cliente.

Le Comité chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle (rapport Bernier) a eu l'occasion de prendre connaissance de certaines clauses contenues dans les contrats intervenant entre l'agence et les salariés, d'une part, et entre l'entreprise cliente et l'agence, d'autre part. Elles permettent de constater que l'absence de réglementation à cet égard conduit à des exigences abusives eu égard à la liberté de travail. Elles touchent aussi bien l'exclusivité des services¹² et la non-concurrence¹³ que les limites à la liberté d'embauche et à la libre circulation ainsi que la période d'astreinte. Souvent le candidat doit reconnaître, par sa signature, que ces restrictions sont raisonnables. « À défaut pour le candidat de se conformer à ces exigences, le contrat prévoit des pénalités de 200 \$ par jour d'infraction jusqu'à concurrence de 5000 \$ » (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 494).

Le contrat de fourniture de main-d'œuvre

Contrairement à la réglementation en vigueur dans plusieurs pays, il n'est pas interdit, au Québec, de pourvoir des postes permanents avec des salariés d'agence. Cela assure une flexibilité maximale aux entreprises dans la gestion de la main-d'œuvre tout en donnant ouverture à une réduction des coûts. On peut utiliser cette technique pour combler une partie des postes, par exemple, ceux qui comportent des travaux pénibles ou dangereux ou encore ceux qui sont moins convoités par le personnel déjà en place. Elle a pour effet de créer deux classes de salariés à l'intérieur de la même entreprise bénéficiant de conditions de travail différentes. Elle est également susceptible de conduire à une érosion plus au moins lente de la présence ou de l'influence syndicale dans l'entreprise. Il est même possible de pourvoir tous les postes d'exécution avec des salariés d'agence. C'est ainsi que certaines entreprises peuvent opérer sans salariés à leur emploi, ce qui assure une flexibilité maximale tout en constituant un moyen d'évitement syndical¹⁴. Cette technique s'inscrit dans une perspective de déresponsabilisation des employeurs¹⁵ tout en facilitant également le contournement des lois actuelles du travail.

Taux élevé de lésions professionnelles

C'est là une des caractéristiques de l'industrie de la location de personnel. En fait, selon une étude de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) couvrant la période de 1995 à 1997, dans le secteur des emplois manuels, la prévalence¹⁶ de lésions en équivalent temps complet (ETC) serait la plus élevée de toutes les branches d'activité (voir le tableau 1).

TABLEAU 1

Groupes ciblés à plus forte prévalence ETC des lésions indemnisées

Cat. prof.	Secteur d'activité	Nombre de travailleurs	Lésions professionnelles indemnisées		
			ETC	Nombre	Prévalence
Manuel	Agences	1 363	887	81,5	1
Manuel	Charpente	2 627	422	49,3	2
Manuel	Forêts	2 809	422	46,5	3
Manuel	Génie	5 138	876	45,3	4
	[...]				[...]
Manuel	Machinerie	7 324	2 322	29,6	21

Source : Extrait de Hébert, Duguay et Massicotte (2003 : 44).

Note : Le nombre d'heures de travail effectuées par les travailleurs et qui sert à établir l'ETC est estimé à partir des données du recensement (Statistique Canada); les salariés d'agence étant très mobiles et s'identifiant parfois à l'entreprise cliente plutôt qu'à l'agence, il est possible qu'il y ait sous-estimation du nombre réel de ces salariés, ce qui conduirait à une prévalence plus basse que celle apparaissant dans le tableau. Néanmoins, en faisant l'hypothèse que le nombre d'heures réelles serait le double du nombre estimé, la prévalence demeurerait parmi les plus élevées. Par ailleurs, le nombre moyen de lésions n'est pas un estimé, mais un chiffre calculé à partir des lésions déclarées, lequel demeure plus du double de celui observé dans l'industrie de la construction ou de l'industrie forestière.

Les salariés d'agence constituent un personnel très mobile, recevant peu ou pas de formation en matière de santé et sécurité du travail, ayant souvent peu de temps pour se familiariser et s'adapter aux conditions physiques particulières des lieux de travail où ils ont à s'exécuter¹⁷.

De plus, rien dans les lois québécoises en matière de santé et sécurité du travail n'interdit de faire exécuter par des salariés temporaires des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical. Il y a lieu de se demander dans quelle mesure cette situation ne constitue pas une incitation à l'externalisation des risques (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 500), notamment en raison de l'incidence que la fréquence et la gravité des lésions professionnelles sont susceptibles d'avoir sur le montant des cotisations payées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Selon un mode de calcul différent, prenant en compte les masses salariales assurables de même que les indemnités de remplacement du revenu qui ont été versées, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a calculé le degré de risque propre à chaque secteur d'activité. Selon cette méthode appliquée aux données les plus récentes, le secteur des agences de location de personnel suppléant et de personnel permanent s'avère un secteur à risque élevé, même en considérant ensemble aussi bien les travailleurs manuels que les employés de bureau (voir la figure 1). Compte tenu de la nature des lésions, il est raisonnable de croire que chez les cols bleus, le risque calculé selon cette méthode se situerait au niveau extrême.

FIGURE 1

Degré de risque de lésions pour le secteur de la location de personnel suppléant et de personnel permanent, 1998-2008



Source : site de la CSST, <http://www.csst.qc.ca/portail/fr/prevention/portrait_des_risques/VueEnsemble.htm?SCIAN=561320&vue=ENSEMBLE_SECTEUR>.

D'autres données permettent de constater que, chez les salariés d'agence, les jeunes travailleurs de moins de 25 ans sont beaucoup plus fréquemment l'objet d'accidents du travail que leurs aînés. Pour la période de 1998 à 2007, ces jeunes totalisent 4 921 accidents avec absence sur les 15 554 cas survenus à des salariés d'agence au cours de cette période. En effet, même si, selon Statistique Canada (2010), ces jeunes travailleurs ne représentent que 15,4 % de la population active au Québec, ils comptent pour 31,6 % des cas d'absence dus à un accident reconnu par la CSST. Les jeunes salariés d'agence sont donc victimes d'accidents dans une proportion qui est le double de leur taux de participation au marché du travail¹⁸. Si on y ajoute la tranche d'âge immédiatement supérieure, c'est-à-dire celle de 25 à 34 ans, on constate que plus de la moitié des accidents chez les salariés d'agence, soit 58 %, ont pour victimes les jeunes de 34 ans et moins. La durée moyenne de chaque absence, qui est de 34 jours pour les plus jeunes, grimpe à 71 jours pour les 25 à 34 ans, soit très proche de la durée moyenne d'absence de l'ensemble des accidentés chez les salariés d'agence, soit 74 jours (voir le tableau 2).

TABLEAU 2

Distribution des cas et jours d'absence ainsi que l'absence moyenne selon le groupe d'âge, pour le secteur d'activité « Location de personnel suppléant et de personnel permanent », Québec, 1998-2007

Groupe d'âge	Cas avec absence	Jours d'absence	Absence moyenne
Moins de 25 ans	4 921	167 906	34
25 à 34 ans	4 105	290 052	71
35 à 44 ans	3 670	361 380	98
45 à 54 ans	2 173	246 617	113
55 à 64 ans	662	102 371	155
65 ans ou plus	23	4 403	191
Total	15 554	1 172 729	75

Source : CSST, « Principaux risques de lésions par secteur d'activité », données en date des 7 et 8 septembre 2010, http://www.csst.qc.ca/portail/fr/prevention/portrait_des_risques/ResultatRechercheSecteur.htm?searchtype=SCIAN&searchtext=561320 et compilation spéciale, IRSST, le 28 septembre 2010.

Si l'activité de la location de personnel en tant que telle n'est nullement réglementée, il demeure que les agences de location sont assujetties aux autres lois du travail et les salariés d'agence bénéficient théoriquement des mêmes droits que les autres salariés aussi bien au plan des rapports individuels qu'à celui des rapports collectifs. La question qui se pose est celle de savoir dans quelle mesure ces lois sont adaptées à la situation particulière de cette relation triangulaire.

L'applicabilité des lois actuelles

Des études qui ont été réalisées de même que la pratique démontrent à l'évidence que ces lois du travail ne sont pas adaptées pour prendre en compte la situation particulière des agences et de leurs salariés ou comportent des déficiences aussi bien sur le plan des rapports individuels que des rapports collectifs du travail tout comme en matière de santé et sécurité du travail.

Normes du travail

Une recherche récente a montré combien la *Loi sur les normes du travail* n'est pas adaptée pour prendre en compte les relations de travail triangulaires (Tonnancour (de) et Vallée, 2009 : 399).

Sans entrer dans les détails, qu'il suffise de rappeler que les auteures ont démontré, à l'aide de cas réels qui ont été portés devant la Commission des normes du travail, comment l'intervention d'une tierce partie peut rendre difficile, dans l'état actuel du droit, l'application de certaines normes, notamment en matière de respect des règles applicables aux heures supplémentaires¹⁹, au calcul et au versement de l'indemnité de vacances annuelles, sans compter le problème de l'identification constitutionnelle de l'employeur lorsqu'il s'agit d'une agence assujettie au droit québécois qui loue les services de salariés à une entreprise de compétence fédérale canadienne (Tonnancour (de) et Vallée, 2009 : 405).

L'étude montre également, à partir de cas vécus, combien il est facile pour les agences et leurs clients de mettre en place des stratégies de contournement de la loi qui ont pour effet de faire réaliser des économies aux entreprises clientes et de priver les salariés de sommes qui leur sont dues (Tonnancour (de) et Vallée, 2009 : 408). Il s'agit notamment de ce que l'on est convenu d'appeler les « agences à deux têtes » et les « agences paravents ».

Ce que l'on désigne sous le vocable d'« agence à deux têtes » est une technique dont le but est d'éviter de payer au taux majoré les heures supplémentaires. En résumé, elle fonctionne de la façon suivante : une agence principale chapeaute une ou des sous-agences; l'agence principale recrute, sélectionne, évalue, gère le personnel alors que les sous-agences agissent comme agents payeurs des heures supplémentaires pour le même client. Les heures normales sont imputées à l'agence

principale qui paye à taux simple; les heures supplémentaires sont imputées à la sous-agence et ne sont donc pas ajoutées aux heures normales. C'est ainsi que les heures supplémentaires sont payées à taux simple sur un chèque distinct.

Le recours à l'« agence paravent » est une technique qui permet de masquer l'employeur véritable, ce qui a pour effet de rendre, à toutes fins utiles, très difficile, voire impossible, l'exercice d'un recours au nom des salariés qui s'estiment lésés. En pratique, il s'agit de la mise en place d'une cascade de sous-traitants en matière de gestion d'entreprise et de fourniture de main-d'œuvre, le premier donneur d'ouvrage n'ayant pas nécessairement de salariés à son emploi.

Ajoutons que dans l'état actuel du droit, rien n'empêche que de pareilles manœuvres puissent survenir même dans des entreprises syndiquées puisque les salariés d'agence qui sont affectés dans ces entreprises sont exclus de l'application de la convention collective et de la représentation et de l'intervention syndicales²⁰.

L'étude rapporte également d'autres difficultés d'application, lesquelles sont « liées à l'inadéquation structurelle de la loi aux relations de travail tripartites ou multipartites ». On réfère ici à la permission d'absence et au bénéfice d'un jour férié, chômé et payé; aux ententes particulières entre le client et le salarié et la rémunération des heures supplémentaires; au contrôle du motif de la rupture du lien d'emploi; à la qualification du statut du salarié d'agence entre deux missions temporaires; au cumul du service continu en situation de travail successif pour des entités distinctes (Tonnancour (de) et Vallée, 2009 : 412).

Code du travail

En principe, le personnel des agences de même que les salariés dont elles louent les services à des entreprises utilisatrices ont le droit de s'organiser en syndicat selon les modalités prévues au *Code du travail* et de négocier collectivement leurs conditions de travail avec leur employeur qui est l'agence qui les emploie.

La question se pose à deux niveaux bien distincts : celui de l'accès à la syndicalisation pour les salariés des agences et celui de l'accès aux avantages prévus dans la convention collective en vigueur, le cas échéant, dans l'entreprise utilisatrice où le salarié d'agence est affecté.

Pour ce qui est de l'accès à la syndicalisation, il est en pratique inexistant pour les salariés d'agence, les entreprises clientes disposant du libre choix des agences avec lesquelles elles désirent faire affaire. Une vérification dans la banque de données des conventions collectives en vigueur au Québec (Corail) permet de constater que, mis à part quelques agences du secteur du camionnage, aucune convention collective²¹ conclue par une agence et un syndicat regroupant ses salariés n'y figure²².

C'est donc dire que les salariés d'agence sont rarement représentés par des organisations syndicales. D'abord, il s'agit d'une main-d'œuvre mobile, souvent à

temps partiel ou occasionnelle qu'il est très difficile d'identifier et de regrouper aux fins d'accréditation selon les règles actuelles. De plus, on peut imaginer qu'il serait facile pour une entreprise cliente de changer d'agence à la première occasion dans la mesure où les salariés de l'agence avec laquelle elle transige décideraient de s'organiser en syndicat. Selon ces hypothèses, il devient, à toutes fins utiles, pratiquement impossible pour les salariés d'agence d'exercer le droit syndical.

Plus fréquente est la question de savoir dans quelle mesure et à quelles conditions le salarié d'agence en mission dans une entreprise utilisatrice a droit aux conditions de travail définies dans la convention collective applicable aux salariés permanents de cette entreprise. En somme, doit-il être considéré comme faisant partie de l'unité d'accréditation de cette entreprise ?

Notons au départ qu'aucune disposition du *Code du travail* ne couvre cette situation en tant que telle, le législateur québécois n'ayant jamais intégré dans des textes le principe de l'égalité de traitement sans égard au statut d'emploi.

C'est donc à la jurisprudence qu'il faut s'en remettre pour trouver réponse à cette question, la décision phare en la matière étant le jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire de la *Ville de Pointe-Claire*²³ dans lequel la Cour a souligné le caractère incomplet et les « lacunes » du *Code du travail* de telle sorte qu'il devient difficile, dans l'état actuel du code, de disposer aisément de cette question de la désignation de l'employeur véritable.

À cet égard, la Cour suprême a dégagé les principes applicables en pareille circonstance et statué que, pour en décider, il faut avoir une approche globale, prenant en compte un ensemble de facteurs tels que le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise. En pratique toutefois, en l'absence de dispositions législatives claires, l'approche dite globale définie par la Cour suprême nécessite une analyse détaillée de chaque situation et fait de chaque cas un cas d'espèce, d'où la nécessité pour les organisations syndicales de multiplier les recours, ce qui demeure coûteux et incertain quant aux résultats²⁴.

Santé et sécurité du travail

Plusieurs auteurs se sont penchés sur les difficultés particulières d'application des lois relatives à la santé et à la sécurité du travail et leur non-adéquation pour la prise en compte de la situation des salariés occupant des emplois atypiques incluant les salariés d'agence (Lippel et Laflamme, 2011; Lippel, 2004; Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Gagnon, 1991), notamment la difficulté d'identifier le véritable employeur.

Par ailleurs, l'étude de Bourguignon réalisée auprès de jeunes travailleurs et de directeurs d'agences illustre bien les divergences de vues chez les agences quant au partage des responsabilités en matière de santé et sécurité du travail. C'est

ainsi que certains directeurs d'agence affirment accorder une grande importance à la santé et à la sécurité allant jusqu'à s'assurer que les lieux de travail où sont affectés les salariés sont sécuritaires alors que d'autres se disent incompetents en cette matière et ne sont pas en mesure d'effectuer ces vérifications qu'elles n'oseraient pas faire de toute manière de crainte d'indisposer la clientèle. Certaines agences affirment donner de la formation en SST alors que d'autres prétendent que ce n'est pas nécessaire, car les salariés « restent peu de temps dans l'entreprise cliente ». Les avis sont également très partagés en ce qui concerne la fourniture des équipements individuels de sécurité (EIS) : certaines agences estiment qu'il est de leur responsabilité de les fournir, pour d'autres cette responsabilité revient à l'entreprise cliente alors que pour d'autres, enfin, il appartient « au salarié de fournir lui-même son EIS » (Bourguignon, 2009 : 29).

À cet égard, Bourguignon rapporte les témoignages de jeunes travailleurs qui devaient fournir leur propre équipement individuel de sécurité (EIS) alors que dans d'autres cas « les équipements les moins chers étaient fournis par l'entreprise cliente ». Un autre jeune témoigne à savoir que s'étant prévalu de son droit de refuser d'exécuter un travail qu'il estimait non sécuritaire, il avait été remplacé, dès le lendemain, par un autre salarié dépêché par l'agence même s'il estimait que « les lieux pouvaient être dangereux » (Bourguignon, 2009 : 29 et 30).

L'étude réalisée chez les infirmières d'agence met en évidence plusieurs difficultés résultant de ce type d'assignation, notamment : la sous-déclaration des accidents, les lacunes au plan de la formation et de l'orientation aussi bien du côté des agences que des donneurs d'ouvrage, l'exposition à des risques élevés sans préparation suffisante, le recours par les infirmières à la modification de leur disponibilité pour protéger leur santé ou récupérer d'un incident (Cloutier *et al.*, 2006).

Enfin, une modification apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*²⁵ le 18 juin 2009²⁶ par l'ajout de l'article 51.1 vient préciser qu'une entreprise qui n'a pas de salariés, mais qui a recours uniquement à des salariés d'une agence de location de personnel a les mêmes obligations que tout employeur même si elle n'est pas un employeur.

Notons au départ que cette disposition ne crée aucune obligation pour les agences. En apparence progressiste en termes de protection des travailleurs, en ce qu'elle clarifie les obligations d'une catégorie d'entreprises utilisatrices à l'égard de ces salariés, elle vient légitimer le recours à l'utilisation exclusive de salariés d'agence non seulement pour exploiter une entreprise, mais aussi, par voie de conséquence, pour pourvoir des postes à temps complet alors que cette situation semblait tolérée par défaut. Il demeure pertinent de se demander pourquoi le législateur n'a pas profité de l'occasion pour définir le partage des responsabilités entre l'entreprise cliente et l'agence comme l'y invite la Convention 181 de l'OIT précitée, par exemple en établissant le principe de la coresponsabilité (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Conclusion

Les conséquences juridiques et factuelles de l'absence de réglementation de ce type d'activité, de même que l'incapacité des lois actuelles de prendre en compte la relation triangulaire qui résulte de la location de personnel sont bien connues. Elles ont aussi fait l'objet de nombreuses études au Québec et ailleurs et sont bien documentées.

Néanmoins, ces institutions demeurent un monde relativement peu connu tant dans leurs modes de fonctionnement que dans leur impact sur les conditions effectives de travail des salariés qui recourent à leurs services pour obtenir un emploi. Une inconnue demeure, il s'agit de ce que certains appellent la « boîte noire », c'est-à-dire la façon dont les choses se passent sur le terrain. Force est de constater également une absence de données quantitatives sur le sujet. Il subsiste un besoin non encore comblé de connaître les conditions effectives de travail des salariés d'agence de même que les pratiques des agences.

En fait, dans un contexte où la loi n'interdit pas la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi, on sait relativement peu de choses des conditions réelles de travail de ces salariés et du contenu des contrats qui les lient à leur agence, pas plus du reste que des contrats qui interviennent entre les agences et les entreprises clientes. Beaucoup reste à découvrir aussi bien au plan des conditions minimales de travail qu'à celui des rapports collectifs et de la santé et sécurité du travail des salariés d'agence.

Également, il serait intéressant de chercher à comprendre le rôle effectif que jouent les agences dans l'accès au marché du travail pour les jeunes travailleurs, d'autant qu'elles se présentent comme un mécanisme non seulement d'accès, mais d'intégration au marché du travail (Ciett, 2011 : 31) et d'augmentation de l'employabilité (Bourguignon, 2009 : 21).

Par ailleurs, il n'existe guère de connaissances colligées systématiquement et objectivement sur les pratiques des agences en matière de location de personnel temporaire ou permanent, qu'il s'agisse du recrutement, des techniques de sélection, du contenu et de la forme du contrat de travail, verbal ou écrit, des exigences sur le plan de la disponibilité exigées des salariés, des clauses particulières limitant l'accès à des emplois permanents, des informations communiquées au salarié, de la formation, notamment en matière de santé et de sécurité du travail, du mode d'assignation, de la gestion du droit de refuser d'accomplir un travail dangereux, de la gestion de l'accommodement après consolidation d'une lésion, de la gestion du retrait préventif de la femme enceinte.

Des observations effectuées sur le terrain auprès d'un échantillon suffisamment représentatif permettraient, par exemple, de mieux apprécier la place que jouent les agences dans l'intégration des jeunes travailleurs sur le marché du travail. À

cet égard, dans quelle mesure, par exemple, les emplois qui leur sont proposés ont-ils un lien avec la formation reçue durant leurs études ?

De la même manière, en matière de santé et de sécurité du travail, quelle formation les salariés reçoivent-ils avant leur assignation ou en début d'assignation ? Qui de l'entreprise cliente ou de l'agence en assume l'initiative ? Qui de l'entreprise cliente, de l'agence ou du salarié fournit les équipements individuels de sécurité lorsqu'ils s'avèrent nécessaires ou appropriés ? Que se passe-t-il en pratique lorsqu'un salarié d'agence refuse d'effectuer un travail qu'il considère comme dangereux ?

Sans qu'il soit nécessaire de multiplier davantage les exemples qui occupent une large place dans les études de Bourguignon et de Cloutier, il apparaît que, dans l'examen de toutes ces questions, le progrès de la connaissance repose désormais sur des recherches empiriques sur le terrain auprès des principaux intéressés.

Notes

- 1 Le générique masculin est utilisé dans ce texte sans aucune volonté de discrimination.
- 2 Selon Statistique Canada (2010), les jeunes travailleurs ne représentent que 15,4 % de la population active au Québec.
- 3 Voir : <<http://placement.emploi.quebec.net/mbe/ut/rechroffr/erechroffr.asp?CL=french>>.
- 4 Source : Statistique Canada, 2009, Bulletin de service, Services d'emploi 2007, produit No 63-252-X au catalogue, paru le 15 juin 2009.
- 5 L.Q. 1910, c. 10, laquelle fut modifiée en 1932.
- 6 La *Loi sur les bureaux de placement* (L.R.Q., c. B-10), qui interdisait le placement privé sous réserve de certaines exceptions, a été abrogée en 1982 : *Loi modifiant diverses dispositions législatives*, L.Q. 1982, c. 58, art. 18.
- 7 *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.
- 8 *Maras c. Clinique familiale St-Vincent enr.*, D.T.E. 96T-1254 (C.T.); *Rivard c. Realmont Ltée*, (1999) R.J.D.T. 239; D.T.E.99T-101 (C.T.), *Tremblay c. Ameublements Tanguay inc.*, D.T.E. 96T-628 (C.T.).
- 9 Par exemple : *Maisons Quebeco Inc. et C.S.S.T.*, (1995) C.A.L.P. 1607; D.T.E. 96T-5 (C.A.L.P.)
- 10 Banque de résumés SOQUIJ – Juridictions en relations du travail consultée le 9 août 2011 en utilisant les mots clés « véritable employeur » et en les associant à « tripartite » et à « agence ».
- 11 *Convention No 181 sur les agences d'emploi privées* (1997), article 12 (non ratifiée par le Canada).
- 12 Par exemple : « Le candidat s'engage pour toute la durée de la convention à ne pas occuper un emploi dans (une entreprise du groupe ou du secteur identifié) autrement que par l'entremise de l'Agence et à ne pas exercer de fonctions ou offrir une prestation de travail auprès d'une (entreprise du groupe) de quelque façon que ce soit, directement ou

indirectement, autrement que par l'entremise de l'Agence et ce sur tout le territoire de la province de Québec » (rapporté dans Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 494).

- 13 Par exemple : « Le candidat s'engage pour toute la durée de la convention à ne pas détenir un intérêt ou une participation quelconque, directement ou indirectement, y compris à titre d'employé, d'administrateur, de conseiller ou d'aviseur, dans une entreprise, une personne morale, une société, une compagnie ou un groupement dont les activités sont similaires à celles qu'exercent l'Agence ». « Le candidat reconnaît par les présentes que ces restrictions sont raisonnables afin de protéger les intérêts légitimes de l'Agence » (rapporté dans Bernier, Vallée et Jobin, 2003 : 494).
- 14 Exemple d'une tentative d'évitement syndical avorté : *Rivard c. Realmont Ltée*, (1999) R.J.D.T. 239; D.T.E.99T-101 (C.T.) qui donne raison à la plaignante et reconnaît l'entreprise cliente comme étant l'employeur.
- 15 Exemple de déresponsabilisation avortée : *Maras c. Clinique familiale St-Vincent enr.*, D.T.E. 96T-1254 (C.T.) dans laquelle l'entreprise cliente est ramenée à l'ordre et considérée comme le véritable employeur.
- 16 Le taux de prévalence est une mesure qui tient compte à la fois de la fréquence des lésions et de leur gravité appréciée par la durée de l'absence sur la base d'équivalent temps complet (ETC) pour tenir compte de la situation particulière du travail atypique, en particulier le travail à temps partiel (Hébert et al, 2003 : 8).
- 17 « Workers in temporary positions may be more likely to experience negative health effects for a variety of reasons. These include higher physical health risks due to riskier job assignments and insufficient occupational health and safety training, psychosocial stress related to job insecurity, and low income which can lead to poor living conditions or inadequate nutrition, says Tompa, a labour and health economist. Published research shows that temporary workers may be more likely to be exposed to more hazardous jobs and have higher levels of work injury than permanent workers » Dr. Emile Tompa, IWH Scientist, <<http://www.iwh.on.ca/at-work/62/infocus-investigating-temporary-employment-in-canada>>, consulté le 21 novembre 2010.
- 18 Il eut été plus pertinent de mettre ces résultats en relation avec la présence relative des jeunes dans le marché des agences, mais les données existantes pour le Québec et le Canada ne permettent pas d'établir cette relation. Néanmoins, si on s'en rapporte aux données disponibles pour les États-Unis et, dans l'hypothèse où la participation au marché de travail par l'intermédiaire des agences serait la même, soit 32 % (Cielt, 2011 : 31), les jeunes travailleurs seraient victimes d'accidents dans la même proportion que leur participation au marché des agences.
- 19 Par exemple : tout comme une erreur peut survenir de bonne foi dans la transmission à l'agence des heures supplémentaires effectuées par le salarié dans l'entreprise cliente, autant il est possible que certains clients trouvent avantage à ne pas déclarer à l'agence la totalité des heures faites.
- 20 Sous réserve d'une décision favorable de la Commission des relations du travail dans la foulée de l'arrêt de la Cour suprême dans *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.
- 21 Corail, consultée le 19 août 2011, à partir des mots clés « agence de placement », « agence de location de personnel », « agence de personnel » et à partir du nom des principales agences faisant affaire au Québec.

- 22 À une exception près : il s'agit d'un cas très particulier, soit une convention 2010-2014 conclue par Adecco avec un syndicat CSN et couvrant les travailleurs intervenant chez le donneur d'ouvrage, l'aluminerie Alcan, dans le cadre d'un contrat de fourniture de main-d'œuvre.
- 23 *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.
- 24 Voir à titre d'exemple : *Syndicat des professionnelles en soins du CSSS de la Montagne (FIQ) et Commission des relations du travail, CS*, Montréal, 500-17-054129-096 (juge Martin Dalaire), 11 janvier 2011.
- 25 L.R.Q., c. S-2.1.
- 26 *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail afin notamment de majorer certaines indemnités de décès et certaines amendes et d'alléger les modalités de paiement de la cotisation pour les employeurs*, L.Q. 2009, c. 19, art. 17.

Bibliographie

- Bannon, Catherine. 2009. *Rapport d'analyse sur les jeunes travailleurs des commerces de détail et de la restauration de l'île de Montréal en regard de leur travail, de leur santé et sécurité au travail et de leurs conditions de travail*, sous la direction de Jean Bernier (ARUC) et Karine Rondeau (Droit de cité). Cahier de transfert CT-2009-001. Québec : ARUC Innovations, travail et emploi.
- Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : Ministère du travail.
- Bich, Marie-France. 2001. « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail ». Barreau du Québec, Service de la formation permanente, *Développements récents en droit du travail (2001)*, vol. 153. Cowansville : Éditions Yvon Blais.
- Bourguignon, Émilie. 2009. *Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi*, sous la direction de Jean Bernier (ARUC), Ysabel Provencher (ARUC) et François Vincent (CCJ). Cahier de transfert CT-2009-006. Québec : ARUC Innovations, travail et emploi.
- Ciett (Confédération internationale des agences d'emploi privées / International Confederation of Private Employment Agencies). 2011. *The Agency Work Industry around the World*. Economic Report. Bruxelles.
- Cloutier, Esther, Madeleine Bourdouxhe, Élise Ledoux, Hélène David, Isabelle Gagnon et François Ouellet. 2006. *Étude descriptive des conditions d'emploi, de travail et de santé et de sécurité du travail des infirmières d'agence privée dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre*. Études et recherches / Rapport R-475. Montréal : IRSST.
- Cloutier, Esther, Madeleine Bourdouxhe, Élise Ledoux, Hélène David, Isabelle Gagnon et François Ouellet. 2006. *Étude descriptive des conditions d'emploi, de travail et de santé et de sécurité du travail des infirmières d'agence privée dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre*. Études et recherches / Résumé RR-475. Montréal : IRSST.
- CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec). 2009. *Portrait des jeunes travailleurs de 24 ans et moins - Année 2008*. Service de la statistique, Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information, Québec : CSST.
- David, Hélène, Esther Cloutier et Sara La Tour. 2003. *Le recours aux agences privées d'aide à domicile et de soins infirmiers par les services de soutien à domicile des CLSC*. Études et recherches / Rapport R-346. Montréal : IRSST.

- Gagnon, Jean-Denis. 1991. « Employé parfois ou quelquefois. Le travail atypique ou précaire : les insuffisances du droit canadien et québécois ». *Revue du Barreau*, 70, 84.
- Galarneau, Diane. 2005. « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents ». *L'emploi et le revenu en perspective*, 6 (1), Statistique Canada, n° 75-001-XIF au catalogue.
- Gervais, Michèle, Paul Massicotte et Danièle Champoux. 2006. *Conditions de travail, de santé et de sécurité des travailleurs du Québec*. Études et recherches / Rapport R-449. Montréal : IRSST.
- Hébert, François, Patrice Duguay et Paul Massicotte. 2003. *Les indicateurs de lésions indemnisées en santé et en sécurité du travail au Québec : analyse par secteur d'activité économique en 1995-1997*. Études et recherches / Rapport R-333. Montréal : IRSST <<http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-333.pdf>>.
- IRSST (Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail). 2006. « Conditions d'emploi, santé et sécurité. Portrait des travailleurs québécois ». *Prévention au travail*, 19 (4), 27.
- Lippel, Katherine. 2004. « Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail ». *Développements récents en santé et sécurité du travail*. Cowansville : Éditions Yvon Blais, 307-383.
- Lippel, Katherine, Stephanie Bernstein et Karren Messing. 2004. *Travail atypique : protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*. Rapport synthèse soumis au Fonds québécois de recherche sur la société et la culture dans le cadre du programme des actions concertées « Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail », <<http://www.fqrcs.gouv.qc.ca/recherche/index1.html>>.
- Lippel, Katherine et Anne-Marie Laflamme. 2011. « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail ». Barreau du Québec, Service de la formation continue, *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, vol. 334, Cowansville : Les Éditions Yvon Blais, 267-360.
- Lyon-Caen, Gérard, Jean Pélissier et Alain Supiot. 1998. *Droit du travail*, 19e éd. Paris : Dalloz.
- Ministère du Travail. 2010. *Corail – Les relations du travail en ligne* <<https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/acceder.do>> (pages consultées le 19 août 2011).
- Notebaert, Gérard. 2006. « L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 61 (2), 223-246.
- Paquin-Collins, Sophie. 2007. *Approche novatrice pour sensibiliser les jeunes travailleurs et documenter leurs conditions de travail, d'emploi et de SST*, sous la direction de Jean Bernier (ARUC) et Élise Ledoux (IRSST). Cahier de transfert CT-2007-005. Québec : ARUC Innovations, travail et emploi.
- Pineau, Anne. 2009. « Agences de location de personnel : que le véritable employeur se lève ! ». *Le Bulletin d'information juridique*, Montréal : CSN, avril.
- Statistique Canada. 2009. Bulletin de service, *Services d'emploi 2007*, produit No 63-252-X au catalogue, paru le 15 juin 2009 et *Services d'emploi 2009*, produit No 63-252-X au catalogue, paru en avril 2011.
- Statistique Canada. 2010. *Certaines caractéristiques de la population active (données désaisonnalisées) - Québec, Information sur la population active, 10 au 16 octobre 2010*. Statistique Canada – No 71-001-X au catalogue.

Tapin, Jean-Robert. 1993. *Agences de placement temporaire*. Québec : Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, 20 octobre.

Tompa, Emile. 2010. *Investigating Temporary Employment in Canada*. Toronto : Institute for Work & Health <<http://www.iwh.on.ca/at-work/62/infocus-investigating-temporary-employment-in-canada>> (page consultée le 21 novembre 2010).

Tonnancour (de), Véronique et Guylaine Vallée 2009. « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec ». *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 64 (1), 399.

Vallée, Guylaine. 2007. « Les rapports entre la protection des travailleurs et la liberté d'entreprendre : des principes aux manifestations actuelles ». *La revue du Barreau canadien*, 86, 247.

RÉSUMÉ

La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation

L'industrie des agences de location de personnel a connu une expansion considérable au Canada et au Québec depuis une dizaine d'années. Devenue un mécanisme important dans le fonctionnement du marché du travail, elle apporte non seulement une flexibilité numérique et fonctionnelle accrue aux entreprises, mais elle est aussi une voie privilégiée d'accès au marché du travail pour de nombreux travailleurs, entre autres chez les jeunes travailleurs. La location de personnel s'inscrit dans le cadre d'une relation de travail tripartite entre le salarié, l'agence et l'entreprise cliente. Ce type de relation ne va pas sans poser des difficultés particulières qui trouvent difficilement leur solution dans la mesure où l'activité de location de personnel en tant que telle n'est nullement réglementée au Québec. La question qui se pose est celle de savoir si, compte tenu de la nature particulière de la relation tripartite, les droits reconnus aux salariés peuvent être exercés, en pratique, de façon à atteindre leur juste fin.

De nombreux travaux, surtout à caractère juridique ont mis en lumière la difficulté d'identifier l'employeur véritable de même que l'incapacité des lois du travail, mieux adaptées aux relations de travail binaires, de prendre en compte adéquatement la situation particulière qui résulte de ce type de relations tripartite.

D'autres travaux illustrent la disparité de traitement dont sont tributaires les salariés d'agence, les limites que pose la location de personnel à la liberté d'emploi et à la mobilité ou encore le taux élevé de lésions professionnelles observées chez les salariés d'agence, notamment chez les jeunes travailleurs.

Les conséquences juridiques de l'absence réglementation de ce type d'activité sont bien connues et bien documentées. Le progrès de la connaissance repose désormais sur des recherches empiriques de façon à mieux connaître les conditions de travail réelles des salariés d'agence de même que les pratiques des agences de location.

MOTS-CLÉS : agence de placement, location de personnel, relations triangulaires, jeunes travailleurs

SUMMARY

Temporary Work Agencies in Quebec: A Status Report

The temporary work industry has undergone considerable expansion in Canada and in Quebec in the last decade. Becoming an important mechanism in the functioning of the labour market, it provides not only increased numerical and functional flexibility for companies, but is also a favoured means of access to the labour market for many workers, including young workers. Personnel leasing falls within the framework of tripartite labour relations between the employee, the agency and the client company. This type of relationship is not without its particular difficulties, the solution for which is often hard to find since the personnel leasing activity, as such, is not regulated in Quebec. The question is to determine, considering the precise nature of the tripartite relationship, whether the employees' recognized rights can be exercised, in practice, in such a way as to achieve their specific purpose.

Many studies, particularly those of a legal nature, have revealed the difficulty of identifying the real employer, as well as the inability of labour laws that are better adapted to binary labour relations, to appropriately take into account the specific situation that results from this type of tripartite relationship.

Other work illustrates the disparity in the treatment of agency employees, the limitations raised by personnel leasing on freedom of employment and mobility, and even the high rate of occupational injuries observed in agency employees, mainly affecting young workers.

The legal consequences of the lack of regulation of this type of activity are well known and well documented. The advancement in knowledge is now reliant on empirical studies in order to better understand the actual working conditions of agency employees, as well as the practices of leasing agencies.

KEYWORDS: placement agencies, personnel leasing, triangular relationships, young workers

RESUMEN

Contrata de personal temporario en Quebec: estado de la situación

La industria de agencias de personal ha conocido una expansión considerable en Canadá y en Quebec desde hace una década. Habiéndose convertido en un mecanismo importante del funcionamiento del mercado laboral, esta industria aporta no solo una mayor flexibilidad numérica y funcional en las empresas, pero es también una vía privilegiada de acceso al mercado laboral para muchos trabajadores, como por ejemplo los jóvenes trabajadores. La contrata de personal se inscribe en el marco de una relación de trabajo tripartita entre el asalariado, la agencia y la empresa cliente. Ese tipo de relación no deja de plantear dificultades

particulares que encuentran difícilmente una solución apropiada y esto, al momento en que la contrata de personal en si misma no esta reglamentada en Quebec. La cuestión que se plantea es de saber si, dada la naturaleza particular de la relación tripartita, los derechos reconocidos a los asalariados pueden ser ejercidos, en la práctica, de manera a obtener un trato justo.

Numerosos trabajos, sobre todo de carácter jurídico, han hecho resaltar la dificultad para identificar el verdadero empleador así como la incapacidad de las leyes laborales, mas adaptadas a las relaciones laborales binarias, para tomar en cuenta adecuadamente la situación precaria que resulta de ese tipo de relación tripartita. Otros trabajos ilustran la disparidad de trato del cual son objeto los asalariados de agencia y los limites que plantea la contrata de personal respecto a la libertad de empleo y a la movilidad o, más aún, la tasa elevada de lesiones profesionales observadas en el grupo de asalariados de agencia, especialmente entre los trabajadores jóvenes.

Las consecuencias jurídicas de la ausencia de reglamentación sobre este tipo de actividad son bien conocidas y bien documentadas. El progreso del conocimiento reposa en adelante sobre las investigaciones empíricas para conocer mejor las reales condiciones de trabajo de los asalariados de agencias así como las practicas de las agencias de contrata.

PALABRAS CLAVES: agencia de contrata; contrata de personal; relaciones triangulares; trabajadores jóvenes