

Relations industrielles Industrial Relations



Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail,
Sous la direction de Mircea Vultur et Jean Bernier, Québec,
Presses de l'Université Laval, 2014, 282 pages. ISBN
978-2-7637-1971-9

Marie-Laure Dioh, PhD

Volume 71, numéro 1, hiver 2016

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1035908ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1035908ar>

[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 ce compte rendu

Dioh, M.-L. (2016). Compte rendu de [*Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Sous la direction de Mircea Vultur et Jean Bernier, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, 282 pages. ISBN 978-2-7637-1971-9]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 71(1), 190–192. <https://doi.org/10.7202/1035908ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2016

Cet article est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

tion, il intéressera surtout un public initié au thème des restructurations (étudiants, chercheurs, etc.). Ce public y retrouvera assurément des résultats de recherche actuels, intéressants et pertinents.

François Bolduc

Département des relations industrielles
Université Laval

Les agences de travail temporaire: leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail

Sous la direction de Mircea Vultur et Jean Bernier, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, 282 pages. ISBN 978-2-7637-1971-9.

Cet ouvrage étudie le fonctionnement des agences de location temporaire de personnel, une réalité peu connue au Québec. Il s'appuie sur des résultats de recherche théoriques et empiriques. Les contributions sont structurées autour de trois thématiques: 1-leur émergence et les conditions sociales des travailleurs qu'elles emploient; 2-les rapports individuels et collectifs de travail; et, enfin, 3-la problématique de la santé et de la sécurité au travail.

La première thématique est développée à l'intérieur de trois chapitres. Le premier révèle que les emplois octroyés sont caractérisés par une relation triangulaire, rendant difficile l'application des dispositions légales québécoises. L'activité des 500 agences recensées au Québec n'est pas réglementée (aucune obligation de s'enregistrer, d'avoir un permis ou d'être solvable). Pourtant, certaines provinces canadiennes et des pays étrangers les encadrent, fournissant une protection minimale aux travailleurs et réduisant ainsi la précarité de leur travail. Des provinces comme la Colombie-Britannique et le Manitoba ont légiféré en ce sens, alors que le Chili est cité en exemple comme le pays apportant la meilleure protection aux salariés d'agence. Plusieurs pays européens (France, Royaume-Uni, Suisse, etc.) ont également mis en place des

réglementations. Le chapitre deux apporte un éclairage sur les logiques qui poussent les salariés à recourir à ces emplois: 1-*un recours délibéré* dans le but d'amorcer une trajectoire professionnelle, de s'assurer un revenu d'appoint ou de prospecter; 2-*un recours délibéré subi* du fait que souvent, l'agence représente la seule voie pour accéder au marché du travail après plusieurs tentatives sans succès; et 3-*un recours fortuit* quand le salarié pose sa candidature sans savoir qui offre l'emploi. Le processus de dotation est complexe et variable, les pratiques sont plus ou moins formalisées dépendamment de la taille de l'agence. Il ressort également que les capacités physiques et la disponibilité sont les meilleures garanties pour obtenir un emploi. De plus, les expériences de travail et les qualités individuelles, telles que le sérieux, l'efficacité et l'engagement au travail, sont davantage valorisées dans les critères de sélection, que le niveau de diplomation. Le troisième chapitre, enfin, traite des conditions sociales des travailleurs selon deux critères. 1-L'analyse de la dimension objective montre que les salariés d'agence ont des revenus annuels plus faibles et qu'ils occupent des catégories d'emploi demandant peu de compétences, alors qu'ils sont hautement scolarisés. 2-L'analyse subjective révèle qu'ils subissent plusieurs difficultés (manque de reconnaissance sociale, sentiment de marchandisation, insécurité, etc.). De fait, ce ne sont pas seulement les caractéristiques personnelles qui semblent expliquer leurs conditions, mais les stéréotypes et perceptions négatives liés à leur statut d'emploi, ce qui contribue davantage à les enliser dans ces situations vulnérables.

La seconde thématique, soit les rapports individuels et collectifs de travail, est traitée dans le chapitre quatre et elle s'attarde à la difficulté d'appliquer la *Loi sur les normes minimales de travail*. En effet, il est souvent impossible de déterminer le véritable employeur entre l'agence de location et l'entreprise utilisatrice. Les auteurs

rèvent que 90 % des salariés d'agence seraient victimes d'au moins une infraction (contraintes à l'embauche, non rémunération des périodes de repas et des temps de déplacement). Les travailleurs subissent davantage ces infractions (trois infractions et plus) vivent en périphérie de Montréal, occupent des emplois manuels, sont sur appel ou à temps partiel et sont moins bien rémunérés. Les salariés immigrants subissent davantage d'infractions que les salariés nés au Canada. Dans le chapitre cinq, l'analyse des perceptions des salariés sur leurs conditions de travail montre qu'ils méconnaissent leurs droits. Leur description « illustre la diversité des pratiques qui varient d'une agence à l'autre, lesquelles, sauf une, s'écartent toutes de la lettre sinon de l'esprit de la loi » (p. 132). Ces travailleurs interrogés ont deux fois plus d'expressions défavorables que d'opinions favorables, en lien avec le salaire, l'environnement, la pénibilité des tâches ou le manque de reconnaissance. Le chapitre six s'intéresse à l'application de la loi dans les milieux non syndiqués et syndiqués. Les résultats révèlent que dans les premiers, la complexité de la relation tripartite (agence, salarié et entreprise) favorise les infractions (dans la gestion des feuilles de temps ou le paiement d'un taux majoré pour les heures supplémentaires), le contournement des normes pécuniaires relatives aux jours fériés, le non-respect des obligations liées à la cessation d'emploi et le congédiement illégal. Dans les seconds milieux, cette même relation tripartite rend difficile l'exercice du droit d'association et d'accès à la représentation collective.

En lien avec la dernière thématique, soit la santé et la sécurité au travail, les auteurs démontrent, au chapitre sept, que les salariés d'agence ne sont pas protégés par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* et la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP)*. Le programme de prévention de la LSST n'impose aucune obligation de faire participer

les sous-traitants et de prendre en considération leurs employés. Le programme de santé de la LSST ne couvre que les employés réguliers. Et la mise en place de comités de santé et de sécurité du travail n'offre pas la possibilité aux salariés d'agence d'en faire partie. L'application de la LATMP fait également face à des obstacles liés aux difficultés à identifier le véritable employeur. Cette situation influence le paiement de la cotisation, rend difficile l'imputation des coûts liés à un accident de travail, et elle crée aussi des problématiques d'accès à l'indemnisation, à la réparation et à la réadaptation. Le chapitre huit abonde dans le même sens et souligne que les risques en santé et sécurité au travail encourus par les salariés d'agence sont quotidiens : ils sont plus élevés pour les cols bleus que les cols blancs, et ils le sont davantage pour les travailleurs immigrants que les natifs Canadiens. Pour les cols bleus, les risques sont plus ergonomiques (aménagement du poste, méthodes de travail) et physiques (lourdes charges), alors que pour les cols blancs, ils sont davantage psychosociaux (stress, violence, harcèlement). La formation en santé-sécurité demeure peu dispensée, et il arrive souvent que les salariés achètent eux-mêmes leurs équipements individuels de protection. Ces mêmes salariés méconnaissent aussi leur droit de refus quant à l'exécution d'un travail dangereux ou n'y font pas appel par crainte de perdre leur emploi. Les mesures de la LATMP sont d'autant plus difficiles à appliquer du fait du nombre important d'accidents non déclarés, de la grande mobilité des travailleurs d'agence et du caractère temporaire de leur emploi. L'exemple des infirmières d'agence, dans le dernier chapitre, révèle qu'elles ont quitté le secteur public pour diverses raisons stratégiques (conditions de travail, conciliation travail-famille, reconnaissance des compétences). Cependant, ce choix les place devant d'autres risques et compromis : exposition à des contacts et infections au VIH, accidents de travail sous-déclarés, distanciation, dépersonnalisation

ou manque de réalisation dans le travail, manque de soutien collectif au travail, etc.

L'ouvrage se termine sur plusieurs recommandations pour une adaptation des lois québécoises, une amélioration des conditions de travail et une augmentation des protections en santé et sécurité ainsi qu'une plus grande couverture syndicale. Citons, à titre d'exemple, l'exigence d'un principe de coresponsabilité ou une déclaration d'employeur unique, la parité de traitement entre tous les travailleurs et l'exercice de la liberté syndicale pour les salariés d'agence. Il ne fait aucun doute que cet ouvrage permet une meilleure compréhension du fonctionnement des agences de location temporaire. Sa force réside aussi dans son caractère instructif et son survol exhaustif du sujet. Il y a un souci de clarté et de structure, et l'éclairage empirique s'avère très éloquent. Cependant, les liens sur les aspects plus juridiques, notamment des jugements rendus au Québec, auraient gagné à être plus détaillés afin de permettre une meilleure compréhension aux lecteurs non-initiés à ce domaine.

Marie-Laure Diah, PhD

Département des relations industrielles
Université Laval
Psychologue du travail, diplômée de Lyon 2,
France

Prévenir les problèmes de santé mentale au travail: contribution d'une recherche-action en milieu scolaire

Par Marie-France Maranda, Simon Viviers et Jean-Simon Deslauriers. Québec : Presses de l'Université Laval, 2014, 204 pages.
ISBN : 978-2-7637-2058-6.

Cet ouvrage traite d'une recherche-action menée dans deux écoles secondaires issues d'un milieu socio-économique défavorisé. Il s'inscrit à la suite d'une publication intitulée : *L'École en souffrance, psychodynamique du travail en milieu scolaire*, qui présente l'expérience des « membres » de l'une des écoles secondaires étudiées. Ce

second livre traite des contributions de la recherche-action relatives à la compréhension de certaines situations de travail difficiles, c'est-à-dire « à risque » d'entraîner des problèmes de santé mentale. Il aborde également certaines mesures pouvant être mises en place pour les prévenir. D'entrée de jeu, les auteurs affirment que, pour comprendre les problèmes de santé mentale, il faut s'intéresser au contexte de travail qui « fragilise » les individus et « risque » de les rendre malades. Autrement dit, les auteurs affirment vouloir sortir d'une conception reposant uniquement sur l'individu pour comprendre les problèmes de santé mentale au travail. Ils encouragent plutôt la compréhension des situations de travail difficiles. Pour ce faire, ils s'appuient sur l'approche de la psychodynamique du travail, notamment sur les travaux de Christophe Dejours. Ils analysent les « points de tension et de souffrance », les « points d'appui ou de plaisir » et les stratégies défensives mises en place par les acteurs du milieu. Au regard de ces connaissances, les auteurs présentent ensuite une démarche paritaire visant à accompagner les acteurs des milieux scolaires dans l'élaboration de pistes d'action susceptibles d'améliorer les contextes de travail. Enfin, ils traitent de moyens pour transférer l'ensemble de ces connaissances et promouvoir l'action à l'échelle locale. Ce contenu est abordé à l'intérieur de huit chapitres. Les trois premiers visent à présenter respectivement une recension des écrits, l'approche théorique de la psychodynamique du travail, ainsi que la démarche et la méthodologie de la recherche-action. Les résultats de l'étude sont présentés et étayés dans les chapitres quatre à huit.

La recension de la littérature (chapitre 1) sert à dresser un portrait des problèmes de santé mentale en milieu scolaire, puis à traiter de cinq éléments « explicatifs » qui, juxtaposés, pourraient être associés à leur apparition. Ces éléments sont les suivants : 1- la lourdeur du travail ; 2- sa complexité ; 3- les pressions de temps ; 4- le manque de