

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

L'INDUSTRIE DES AGENCES DE
TRAVAIL TEMPORAIRE
Avis sur une proposition
d'encadrement

JEAN BERNIER

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2011-001



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**L'INDUSTRIE DES AGENCES DE TRAVAIL TEMPORAIRE.
AVIS SUR UNE PROPOSITION D'ENCADREMENT**

JEAN BERNIER (ARUC)

Cahier de transfert

CT-2011-001

Février 2011

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Collection Cahier de transfert – CT-2011-001

« L'industrie des agences de travail temporaire. Avis sur une proposition d'encadrement »

Jean Bernier

ISBN 978-2-923619-52-1

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, en est à sa deuxième vie, ayant obtenu d'abord un premier financement du CRSH pour la période 2005-2010, puis un second pour 2010-2015. L'ARUC réunit ainsi les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée d'une trentaine de chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, mais également de la Faculté d'administration, de la Faculté des sciences infirmières, ainsi que de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais, de l'Université du Québec à Rimouski et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances (publication d'ouvrages collectifs et d'articles, organisation de séminaires, de colloques et de formations), l'ARUC assure la publication de ses travaux dans sa propre collection « Les Cahiers de l'ARUC » et recourt à un site Internet dynamique en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue

d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux effets des conditions de réalisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur la production ou le service. Dans la perspective de l'ergonomie, ils font appel à l'analyse de l'activité de travail elle-même, en remontant jusqu'aux déterminants institutionnels et aux politiques publiques. Les chercheurs étudient des innovations (contenu, impact et processus) portant sur la conception des situations de travail, l'amélioration conjointe des conditions de travail et de la qualité du service, la prévention et le retour au travail des travailleurs malades ou accidentés.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

L'objet de recherche de l'axe 2 concerne les innovations dans l'organisation et les relations de travail, incluant les pratiques de gestion des ressources humaines, dont celles qui sont centrées sur la mobilisation ainsi que l'attraction et la rétention des travailleurs. Les chercheurs se penchent sur les processus d'innovations sociales en milieu de travail, leur impact sur les performances économiques et sociales et les facteurs associés à leur pérennité.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Les chercheurs de l'axe 3 se penchent sur les diverses facettes de la diversité des mains-d'œuvre en regard de leur statut d'emploi, de leurs qualités et de leurs caractéristiques socio-démographiques. Une attention particulière est accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante et à la gestion du vieillissement en emploi. Sur le plan des innovations, il est question de la gestion démocratique et équitable de la diversité, de la reconnaissance des acquis et des compétences et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre employabilité et sécurisation des trajectoires professionnelles.

Axe 4 : Protections sociales

Au sein de l'axe 4, les chercheurs se penchent sur les protections sociales. Ils étudient les politiques publiques relatives à la sécurisation des trajectoires professionnelles et à l'émergence de nouveaux droits sociaux, en accordant notamment une attention spéciale aux travailleurs atypiques. Ils consacrent aussi leurs travaux au système de retraite, au régime de relations de travail et à la représentation des salariés.

NOTES SUR L'AUTEUR

Jean BERNIER, détenteur d'un doctorat en sciences sociales du travail (droit) de l'Université de Paris I, il a été professeur au Département des relations industrielles de 1968 à 2005 (UL). À titre de professeur associé, il se consacre maintenant à la recherche et à l'encadrement d'étudiants et d'étudiantes de 2^e cycle.

Ses principaux champs de recherche portent sur le travail atypique et la protection sociale, la situation des jeunes travailleurs, la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi et la santé et la sécurité au travail chez les jeunes.

Il a notamment présidé le Comité d'experts sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle dont le rapport a été rendu public en 2003.

Depuis, il a eu l'occasion de collaborer et collabore encore étroitement avec divers organismes de jeunes travailleurs non syndiqués, tels que Force jeunesse, Les Toiles des jeunes travailleurs, Droit de Cité (La 20taine) et quelques autres.

Il est également chercheur-consultant à l'IRSST et membre du comité scientifique de l'Opération JeuneSST (IRSST) et du Réseau de recherche en santé et sécurité du travail du Québec.

TABLE DES MATIÈRES

QUELQUES PRÉMICES.....	11
LES AGENCES JOUENT UN RÔLE IMPORTANT DANS L'ÉCONOMIE	11
LA DEMANDE POUR DE TELS SERVICES EST EN CROISSANCE.....	12
LA REPRÉSENTATION DES AGENCES	13
UNE INDUSTRIE NON RÉGLEMENTÉE AU QUÉBEC	14
1. LE BIEN-FONDÉ D'UNE ÉVENTUELLE INTERVENTION LÉGISLATIVE POUR ENCADRER LE SECTEUR DES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE AU QUÉBEC....	15
1.1 AU QUÉBEC.....	15
1.1.1 Quelques conséquences de l'absence de réglementation.....	16
1.1.1.1 Identification de l'employeur véritable	16
1.1.1.2 Disparité de traitement.....	17
1.1.1.3 Limites à la liberté d'emploi.....	18
1.1.1.4 Le marchandage de main-d'œuvre	19
1.1.2 L'applicabilité des lois actuelles	20
1.1.2.1 Normes du travail	20
1.1.2.2 Code du travail	21
1.1.2.3 Santé et sécurité du travail.....	23
1.2 AU PLAN INTERNATIONAL	29
1.2.1 Dans les instruments juridiques internationaux.....	29
1.2.1.1 Organisation internationale du travail	29
1.2.1.2 Union européenne.....	31
1.2.1.2.1 <i>Sur les agences de travail temporaire</i>	<i>31</i>
1.2.1.2.2 <i>Sur la santé et la sécurité du travail.....</i>	<i>32</i>
1.2.2 Dans le droit de certains pays.....	33
1.2.2.1 États avec une législation minimale	33
1.2.2.1.1 <i>Provinces du Canada.....</i>	<i>33</i>
1.2.2.1.2 <i>Les États de Californie et de Floride.....</i>	<i>35</i>
1.2.2.2 États avec une législation plus complète	38
1.2.2.2.1 <i>États européens</i>	<i>38</i>
1.2.2.2.2 <i>Chili</i>	<i>40</i>

2	LA PERTINENCE DES ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LE SCÉNARIO ÉLABORÉ PAR LA DIRECTION DES POLITIQUES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL.	43
2.1	DES ÉLÉMENTS POSITIFS, MAIS INCOMPLETS	43
2.1.1	Permis obligatoire	43
2.1.1.1	Solvabilité des agences	44
2.1.1.2	Conflit d'intérêts	44
2.1.1.3	Désignation des agences	44
2.1.2	Clarification de la désignation de l'employeur	44
2.1.2.1	Identification de l'employeur	44
2.1.2.2	Responsabilité de l'agence et de l'entreprise cliente	45
2.1.3	Communications aux salariés	46
2.1.4	Interdiction des contraintes à l'emploi	46
2.1.5	Interdiction d'imposer des frais aux travailleurs	47
2.1.6	Protection contre les menaces et les représailles	47
2.2	DES PROBLÈMES RÉELS LAISSÉS SANS SOLUTIONS	47
2.2.1	Conditions de travail du salarié d'agence	48
2.2.2	Conditions de recours aux salariés d'agence	49
2.2.3	Statut des agences de travail temporaire et santé et sécurité du travail	50
	CONCLUSION	53
	BIBLIOGRAPHIE	55
	ANNEXE 1	61

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Graphique 1 - Revenus d'exploitation 2001-2007 (en M \$).....	13
Figure 1 Degré de risque de lésions pour le secteur de la location de personnel suppléant et de personnel permanent 1999-2008	26
Tableau 1 Nombre d'établissements* de location de personnel suppléant au Québec (2007-2009)	13
Tableau 2 Groupes ciblés à plus forte prévalence ETC des lésions indemnisées	24
Tableau 3 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.....	27

AVIS SUR UNE PROPOSITION D'ENCADREMENT DU SECTEUR DES AGENCES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le présent document se situe dans le cadre d'une demande d'avis formulée par le ministre du Travail au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le bien-fondé d'une intervention visant à encadrer les agences de travail temporaire et sur la pertinence des éléments contenus dans le scénario élaboré par la Direction des politiques du ministère du Travail.

Il a pour but de fournir aux membres du Comité sur les agences de placement temporaire et aux membres du Conseil un état de situation ainsi que des renseignements susceptibles d'alimenter leur réflexion.

Il prend en compte la situation des agences au Québec de même que certains instruments juridiques internationaux et communautaires, le droit de certains pays qui ont jugé utile, sinon nécessaire, d'encadrer l'activité des agences de travail temporaire.

QUELQUES PRÉMICES

LES AGENCES JOUENT UN RÔLE IMPORTANT DANS L'ÉCONOMIE

Ce type de relation d'emploi 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 absents¹, soit pour faire face à un surcroît de travail occasionné par un accroissement momentané de la demande de produits ou services. 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, en ayant uniquement recours à des salariés d'agence. En outre, certaines agences prennent en charge non seulement le recrutement et la sélection

Je remercie vivement Laurence-Léa Fontaine, professeure de droit du travail à l'UQAM, pour ses commentaires judicieux et ses suggestions pertinentes qui ont permis d'améliorer ce texte dont le contenu n'engage cependant que son auteur.

¹ Le générique masculin est utilisé dans ce texte sans aucune volonté de discrimination.

des candidats, mais offrent également des services de gestion de la rémunération ou 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 plus adaptés à leurs obligations personnelles ou familiales. Les agences sont également la voie d'accès des jeunes travailleurs au marché du travail. Et qui plus est, parfois, elles sont la voie d'accès unique, voire privilégiée, à certains emplois, tels que ceux disponibles dans certaines entreprises qui confient à une agence le soin de recruter, sélectionner pour elles le personnel dont elles ont besoin ou encore ceux figurant sur le site Internet d'Emploi-Québec et pour lesquels cette dernière dirige systématiquement les demandeurs à des agences bien identifiées. Il existe une relation étroite de collaboration objective entre Emploi-Québec et un certain nombre d'agences.

La diversité des services offerts par certaines agences n'est pas sans créer une certaine confusion, au moins au plan conceptuel, qu'il convient de dissiper maintenant. En effet, plusieurs agences s'affichent comme des agences de placement. En fait, certaines d'entre elles font effectivement du placement au sens traditionnel du terme, c'est-à-dire interviennent sur le marché du travail pour procurer un emploi à quelqu'un qui en cherche.² D'autres font plutôt de la location de personnel, en ce sens qu'elles fournissent à des entreprises clientes la main-d'œuvre dont elles ont besoin, l'agence demeurant formellement l'employeur de ces salariés.³ C'est pourquoi on les appelle ailleurs agences de travail temporaire, agences de travail intérimaire ou agences d'intérim. La location de personnel donne lieu à une relation de travail dite triangulaire dont les termes sont définis dans deux contrats différents, l'un régissant les rapports entre l'agence et l'entreprise cliente, l'autre intervenant entre l'agence et le salarié. La fonction « employeur » se trouve ainsi partagée entre deux entités distinctes, l'entreprise cliente, d'une part, et l'agence, d'autre part

LA DEMANDE POUR DE TELS SERVICES EST EN CROISSANCE

Il s'agit d'un marché en pleine expansion. Selon *Statistique Canada*, les revenus d'exploitation des agences ont augmenté de 42 % au Canada, entre 2001 et 2007 passant de 5,1 MM\$ à 8,9 MM\$, de 34 % au Québec, passant de 0,8 M\$ à 1,2 M \$, dans la même période.⁴ (Voir Graphique 1 page suivante)

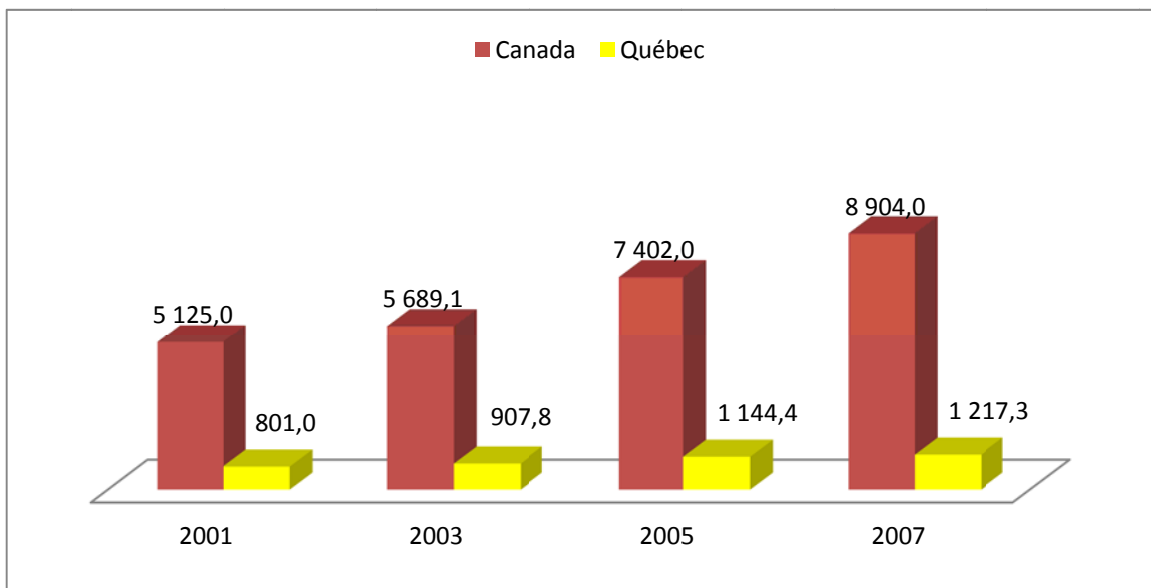
Toujours selon *Statistique Canada*, il y avait au Québec, dans les années 2007 à 2009, un peu plus de 500 agences de location de personnel dont un certain

² Gérard Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Les Presses de l'Université Laval, 1986, 993 pages.

³ Ainsi, la situation qui découle du recours à des agences de placement temporaire diffère de celle qui résulte du recours à des bureaux de placement privés qui sélectionnent, réfèrent et placent des candidats dans des emplois permanents à pourvoir dans des entreprises clientes (Tapin, 1993 : 10-11).

⁴ Statistique Canada, 2009, Bulletin de service, Services d'emploi 2007, produit N° 63-252-X au catalogue, paru le 15 juin 2009. L'édition du 31 mars 2010 fournit des données provisoires pour l'année 2008.

Graphique 1 - Revenus d'exploitation 2001-2007 (en M \$)⁵



nombre « ne [tenaient] pas de liste de paye ou [n'avaient] pas indiqué d'employés dans les douze derniers mois », ce qui ramène aux environs de 350, le nombre de celles pour lesquelles on dispose de données quant aux effectifs. (Voir Tableau 1 page suivante)

LA REPRÉSENTATION DES AGENCES

Un certain nombre d'agences sont regroupées au sein de l'Association nationale des Entreprises en Recrutement et Placement de Personnel (ACSESS⁶), une association qui se donne comme objectifs de « jouer un rôle important dans l'avancement des normes de [l']industrie et des meilleures pratiques d'affaires » et de défendre les intérêts [des] membres auprès des gouvernements. « ACSESS (...) représente plus de 400 entreprises, dont 120 au Québec, représentant ainsi plus de 1000 bureaux de placement et de recrutement de personnel à travers le pays, pour une masse salariale de plus de 8,3 milliards \$ (plus ou moins 1,5 milliards \$ au Québec) ». ⁷ L'association s'est également dotée d'un code d'éthique auquel les agences adhèrent volontairement en devenant membre de l'association. Le code ne prévoit aucune procédure de plainte ou de recours, ni aucun mécanisme de contrôle ou de sanction.

⁵ Source : Statistique Canada, 2009, Bulletin de service, Services d'emploi 2007, produit N° 63-252-X au catalogue, paru le 15 juin 2009.

⁶ Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services.

⁷ Richard Dufour, Président de la section québécoise, Communiqué de presse du 22 octobre 2010, <http://www.acsess.org/NEWS/RecentNotices-Quebec-10-22-10A.asp>

Tableau 1 - Nombre d'établissements* de location de personnel suppléant au Québec (2007-2009)⁸

PROV/CAN : Québec				
	Total (A)	Indéterminé** (B)	Sous- total (A - B)	
561320 - Location de personnel suppléant				
2007	532	182	350	
2008	500	168	332	
2009	505	160	345	
561330 - Location de personnel permanent				
2007	13	5	8	
2008	16	5	11	
2009	19	5	14	

UNE INDUSTRIE NON RÉGLEMENTÉE AU QUÉBEC

Les agences sont soumises aux mêmes lois sociales et fiscales ainsi qu'aux mêmes lois du travail et aux mêmes obligations que les autres entreprises.

Les salariés d'agence ont, en principe, les mêmes droits que tous les autres salariés : droits aux conditions minimales de travail, droit de s'organiser en syndicat et de négocier collectivement leurs conditions de travail, droit à la santé et à la sécurité du travail, droit à l'indemnisation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, droit à la réintégration en emploi après consolidation de la lésion.

Toutefois, l'activité de location de personnel en tant que telle n'est nullement réglementée au Québec.

⁸ Source : Statistique Canada, décembre 2009, Structure des industries canadiennes, CGT 2006, Compilation spéciale par nombre d'établissements. Pour la définition des termes « établissement » et « indéterminé » de même que des catégories 561320 et 561330, voir l'annexe 1 à la fin de ce document.

1. LE BIEN-FONDÉ D'UNE ÉVENTUELLE INTERVENTION LÉGISLATIVE POUR ENCADRER LE SECTEUR DES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE AU QUÉBEC

La question qui se pose est celle de savoir si, en raison de la nature de cette industrie et de son mode de fonctionnement, les salariés d'agence peuvent bénéficier en pratique de tous les droits que la loi leur reconnaît.

Cela soulève deux sous-questions. L'activité de location de personnel n'étant nullement réglementée, y aurait-il lieu qu'elle le soit? Pour répondre à cette question, il y a lieu d'examiner d'abord quelques conséquences de l'absence de réglementation et de se demander ensuite si les lois du travail, telles qu'elles existent au Québec, sont en mesure de prendre en compte la situation particulière de ces entreprises et de ces salariés.

Pour alimenter la réflexion, il paraît intéressant de voir ensuite, comment d'autres sociétés qui ont fait face aux mêmes questions ont jugé à propos d'encadrer les activités des agences. Même si le droit étranger n'est pas applicable comme tel ici et qu'il ne peut être transposé sans faire les adaptations nécessaires pour tenir compte du contexte, il peut s'avérer un outil intéressant pour aider à jeter un regard différent sur notre propre droit et servir ainsi de source d'inspiration.

1.1 AU QUÉBEC

Ce qui caractérise le régime québécois de travail en agence réside dans l'absence totale d'encadrement légal spécifique de l'activité des agences. Si celles-ci sont assujetties à l'ensemble des droits et obligations définis dans les lois du travail, il demeure que leurs activités de placement ou de location de personnel ne sont nullement réglementées.

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*⁹, 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 1982.¹⁰

Il n'existe donc aucune obligation de s'enregistrer, ni d'obtenir un permis, ni même de faire preuve de solvabilité pour exploiter une telle agence et poursuivre les activités propres à cette industrie. Cette absence d'enregistrement et d'encadrement laisse les

⁹ L.Q. 1910, ch. 10, laquelle fut modifiée en 1932.

¹⁰ 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.

agences libres de déterminer elles-mêmes leur mode de fonctionnement, sans avoir à rendre compte ni 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.¹¹ 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'encadrement légal n'est pas sans conséquences aussi bien au plan des rapports individuels qu'à celui des rapports collectifs du travail ou encore de la santé et de la sécurité du travail.

1.1.1 Quelques conséquences de l'absence de réglementation

Il n'y a aucune obligation de remettre au salarié une version écrite du contrat intervenant entre ce dernier et l'agence. Il est le plus souvent informé verbalement et de façon incomplète de ses conditions de travail.

1.1.1.1 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. La question se pose à divers niveaux selon que l'on est en présence de rapports individuels ou collectifs du travail, selon qu'il s'agit d'un salarié qui continue d'exercer les mêmes fonctions dans la même entreprise après avoir été transféré à une agence ou encore selon qu'il s'agit d'un salarié qui effectue un remplacement temporaire ou qui exerce ses fonctions en permanence chez l'entreprise cliente. 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 du marchandage 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*¹², malgré d'autres décisions rendues en vertu de la *Loi sur les normes du travail*¹³ ou de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁴, il semble bien que cela n'ait pas suffi à dissiper toute ambiguïté chez les intéressés.¹⁵

¹¹ Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Gouvernement du Québec, 2003, 568 pages + annexes; à la page 492. Ci-après « Rapport Bernier ».

¹² *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

¹³ *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.).

L'autre difficulté réside dans l'attribution ou le partage des responsabilités dans le versement de la rémunération, et de façon plus générale, dans le respect des obligations de « l'employeur ». En effet, dans le cas où l'agence ou l'entreprise se trouverait en défaut de paiement, il devient difficile, voire impossible, pour le salarié de récupérer son dû, les parties se renvoyant mutuellement la responsabilité.

1.1.1.2 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, « [l]es employés [...] qui ont eu recours à des agences touchaient [...] 40 % de moins »¹⁶ que ceux de l'entreprise cliente. À cet écart salarial vient s'ajouter l'absence d'accès aux régimes d'avantages sociaux, laquelle ne donne 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. Dans un cas comme dans l'autre, 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.

« De ce fait, en ayant recours à une main-d'œuvre dite de remplacement, l'entreprise utilisatrice réalise une double économie, celle qui résulte de la flexibilité que permet cette forme d'emploi triangulaire à laquelle vient s'ajouter l'économie réalisée par le versement d'un salaire moindre et surtout, par la non-contribution aux régimes d'avantages sociaux lorsqu'ils existent. D'où une incitation plus grande à recourir aux salariés d'agence lorsque les conditions de la production du bien ou du service le permettent. En pareil cas, c'est le salarié, qui, par son manque à gagner, se trouve à subventionner directement l'entreprise.

On pourra évidemment objecter que le coût d'un tel salarié pour l'entreprise est tout de même plus élevé que le salaire qu'il reçoit, car il faut prendre en compte le fait que le montant chargé par l'agence est plus élevé que le seul montant du salaire et vise à couvrir ses frais de recrutement, de formation, le cas échéant, d'administration sans compter une marge bénéficiaire normale. Nous n'en disconvenons pas. C'est là le prix de la flexibilité.

¹⁴ 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.)

¹⁵ Bernier et al., *op. cit.*, page 492. Sur cette question, voir aussi : Anne Pineau, *Agences de location de personnel : que le véritable employeur se lève!* Le Bulletin d'information juridique, CSN, avril 2009, 20 pages.

¹⁶ Diane Galarneau, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », Janvier 2005, *Perspectives* (Statistiques Canada), pages 5-20, à la page 8.

Est-ce bien au salarié qu'il appartient de l'assumer par son manque à gagner? »¹⁷

1.1.1.3 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; de même, rien 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 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 trois types de questions : l'exclusivité des services et la non-concurrence; les limites à la liberté d'embauche et à la libre circulation; la période d'astreinte.

L'exclusivité des services et la non-concurrence

« S'agissant de travail occasionnel, incertain, voire précaire, on exige une exclusivité de service telle que celui ou celle qui veut avoir recours à telle agence pour obtenir du travail doit s'engager à ne pas occuper un emploi dans une entreprise faisant partie du groupe desservi par l'agence autrement que par l'entremise de l'agence et ce sur tout le territoire de la province de Québec.¹⁸ Dans le même contrat, on ajoute une clause de non-concurrence en vertu de laquelle le candidat s'engage à ne détenir aucun intérêt ni participation quelconque, fut-ce à titre de simple employé, dans une entreprise dont les activités sont similaires à celles qu'exerce l'agence.¹⁹ De plus, 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 \$. »²⁰

¹⁷ Bernier et al., *op. cit.*, page 492.

¹⁸ « 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. »

¹⁹ « 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. »

²⁰ Bernier et al., *op. cit.*, pages 494 et suivantes.

Les limites à la liberté d'embauche et à la libre circulation

« Non seulement requiert-on du candidat l'exclusivité des services, mais on limite dans un des contrats dont le Comité a pu prendre connaissance, pour une période excédant largement la durée du contrat, son droit de solliciter du travail auprès d'une entreprise du groupe desservi par l'agence et même de solliciter des membres du personnel de l'agence ou les recommander à des tiers aux fins d'emploi, et ce, pour une période de huit mois suivant la terminaison de son contrat avec l'agence. À défaut, le contrat prévoit une pénalité fixe de 5000 \$.

C'est donc dire que le salarié de cette agence ne peut trouver à s'engager auprès d'une entreprise du groupe à moins de verser un montant de 5000 \$ à l'agence.

D'autres types de clause viennent restreindre directement les possibilités d'accès du salarié à un poste permanent de qualité à l'intérieur de l'entreprise cliente. Si on le fait parfois, en imposant une période d'interdiction d'embauche comme cela vient d'être décrit, on y arrive aussi en imposant à l'entreprise cliente une pénalité telle qu'elle devient dissuasive privant le client d'un bon candidat dont il a pu apprécier les qualités et privant le salarié d'un poste permanent. »

La période d'astreinte

« Certains contrats exigent une disponibilité et une amplitude telles qu'elles réduisent pratiquement à néant les possibilités pour le salarié d'exercer un autre emploi rémunéré dans les périodes où l'on n'a pas besoin de ses services.

C'est ainsi qu'un contrat prévoit que le salarié doit être disponible tous les jours aux heures d'ouverture de l'entreprise cliente et qu'il doit "être disponible jusqu'à dix heures (10 h), les jours où il ne sera pas préalablement cédulé (sic)". Une clause (barrée dans la version d'un contrat qui a été remise au Comité) prévoit qu'il doit aussi "être disponible à temps complet durant la période estivale, les fêtes (semaine de Noël et semaine du jour de l'An)" ainsi que durant d'autres périodes énumérées au contrat. »²¹

1.1.1.4 Le marchandage 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. C'est ce qu'on appelle le marchandage de main-d'œuvre. 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

²¹ Bernier et al., *op. cit.*, page 496.

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 qu'il devient possible pour certaines entreprises d'opérer sans salariés à leur emploi, ce qui assure une flexibilité maximale tout en constituant un moyen d'évitement syndical efficace. Cette technique facilite également le contournement des lois actuelles du travail.

1.1.2 L'applicabilité des lois actuelles

Les agences sont assujetties aux mêmes lois du travail que toute entreprise et leurs salariés ont, en principe, les mêmes droits que tout autre salarié.

Des études déjà 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.

1.1.2.1 Normes du travail

Une recherche récente a montré combien la *Loi sur les normes du travail*²² n'est pas adaptée pour prendre en compte les relations de travail triangulaires.²³

Sans entrer dans les détails, qu'il suffise de rappeler que les auteurs ont bien montré, 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 supplémentaires, 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.²⁴

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 de substantielles économies aux entreprises clientes et de priver les salariés de sommes qui leur sont dues.²⁵ Il s'agit notamment de ce qu'il 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 d'avoir à 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

²² L.R.Q., c. N-1.1.

²³ Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée, « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », (2009) 64 Relations Industrielles/Industrial Relations 399.

²⁴ *Ibidem*, pages 405-407.

²⁵ *Ibidem*, pages 408-411.

sous-agences agissent comme agents payeurs des heures supplémentaires pour le même client. Les heures régulières 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 régulières. C'est ainsi que les heures supplémentaires sont payées à taux simple par 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. Cette façon de faire entraîne de la confusion chez le salarié qui ne sait pas exactement qui est son employeur, et encore moins lorsqu'il s'agit de compagnies dites «à numéro». Cette multiplicité d'agences a également pour effet de semer autant de confusion chez les enquêteurs de la Commission des normes du travail, lorsqu'il s'agit d'identifier le véritable employeur et l'entreprise contre laquelle devrait éventuellement être exercé le recours.

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 syndicales.²⁶

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 au sujet de 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.²⁷

Une autre partie de cette étude traite du cheminement des plaintes déposées par les salariés d'agence à la Commission des normes du travail.²⁸

1.1.2.2 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*²⁹, et de négocier collectivement leurs conditions de travail avec leur employeur, soit l'agence qui les emploie.

²⁶ 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.

²⁷ Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée, *loc. cit.*, pages 412-419.

²⁸ *Ibidem*, pages 419-427.

²⁹ L.R.Q., c. C-27.

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 auprès du ministère du Travail du Québec et la consultation de la banque de données des conventions collectives³⁰ en vigueur au Québec permettent de constater qu'aucune accréditation n'a été émise au nom de quelque syndicat pour représenter ces salariés et, par voie de conséquence, aucune convention collective n'a été déposée couvrant le personnel des agences ou les salariés d'agence. La banque de données des conventions collectives du ministère du Travail ne fait état d'aucune convention collective conclue par une agence et un syndicat regroupant ses salariés.

C'est donc dire que les salariés d'agence ne sont pas représentés par des organisations syndicales. D'abord, il s'agit d'une main-d'œuvre mobile, souvent occasionnelle ou à temps partiel, 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.³¹

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*.³²

³⁰ Corail – Les relations du travail en ligne (consultée le 25 octobre 2010) : <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/acceder.do>

³¹ Dans les États où la syndicalisation existe dans le secteur des agences de travail intérimaire et où des accords collectifs ont pu être conclus, le régime des rapports collectifs du travail est structuré sur une base autre que celle du monopole de représentation reconnu au syndicat majoritaire dans l'entreprise ou l'établissement.

³² *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

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. On pourrait donc être porté à croire que l'ensemble, ou à tout le moins, la plupart des salariés d'agence bénéficient des conditions de travail définies par voie de convention collective dans des entreprises syndiquées. En pratique toutefois, il n'en va pas si facilement puisque, 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 résultats.

Et il n'y a pas lieu de s'en étonner, la Cour suprême a, dans l'arrêt précité, souligné le caractère incomplet 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. Le juge Lamer s'exprime comme suit au paragraphe No 63 de cet arrêt :

« Les tribunaux et les cours doivent, hélas, souvent prendre des décisions en interprétant des lois comportant des lacunes. Le cas sous étude démontre que les situations de relations tripartites peuvent poser des problèmes lorsqu'il s'agit d'identifier le véritable employeur en présence de lois du travail incomplètes sur le sujet. La relation tripartite s'intègre avec difficulté dans le schéma classique des rapports bilatéraux. En effet, le *Code du travail* a été conçu essentiellement pour des relations bipartites comprenant un salarié et un employeur. Le *Code du travail* n'est pas d'un grand secours lorsqu'il s'agit d'analyser un cas de relation tripartite comme celui en l'espèce. Les éléments caractéristiques traditionnels d'un employeur sont partagés entre deux entités distinctes -- l'agence de location de personnel et l'entreprise cliente -- qui toutes deux entretiennent un certain rapport avec l'employé temporaire. Confrontés à ces lacunes législatives, les tribunaux ont, selon leur expertise, interprété les dispositions souvent laconiques de la loi. Or, en dernier ressort, il revient au législateur d'apporter des solutions à ces lacunes. La Cour ne peut empiéter sur un domaine qui ne lui appartient pas. »³³

1.1.2.3 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 sur leur non-adéquation pour la prise en compte de la situation des salariés occupant des emplois atypiques, incluant les salariés d'agence.³⁴

³³ Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée reprennent cette citation du juge Lamer dans leur article précité pour constater que ces « lacunes » sont aussi le fait de la *Loi sur les normes du travail*, *loc. cit.* page 401.

³⁴ Voir par exemple, Katherine Lippel, « Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail », (2004), vol. 201, dans *Développements récents en santé et sécurité du travail*, Barreau du Québec, Service de la formation permanente, Cowansville, Éditions Yvon Blais, pages 307-382 (ci-après

Cette non-adéquation ne va pas sans soulever de sérieuses interrogations compte tenu du taux remarquablement élevé de lésions professionnelles dans l'industrie des agences de travail temporaire.

Taux élevé de lésions professionnelles

C'est là une des caractéristiques de l'industrie de la location de personnel. En fait, dans le secteur des emplois manuels, la prévalence³⁵ de lésions en équivalent temps complet (ETC) serait la plus élevée de toutes les branches d'activité. (Voir Tableau 2 page suivante)

Les salariés d'agence constituent un personnel très mobile, recevant peu ou pas de formation en matière de santé et de 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'exécuter.³⁶

De plus, rien dans les lois québécoises en matière de santé et de sécurité du travail n'interdit de faire exécuter des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical par des salariés temporaires. Il y a lieu de se demander dans quelle mesure cette situation ne constitue pas une incitation à l'externalisation des risques, 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.

« Lippel (2004a) »); Jean-Denis Gagnon, « Employé parfois ou quelquefois. Le travail atypique ou précaire : les insuffisances du droit canadien et québécois », (1991) 70 R. du B. 84; Katherine Lippel, Stéphanie Bernstein et Karen Messing, *Travail atypique : Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*, Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées *Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail*, Université du Québec à Montréal (UQAM), 31 mars 2004, 56 pages (ci-après « Lippel et al. (2004b) »); Bernier et al., *op. cit.*, 568 pages + annexes.

³⁵ 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. François Hébert, Patrice Duguay et Paul Massicotte, *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, 2003, 229 pages, à la page 44 : http://www.irsst.qc.ca/fr/publicationirsst_876.htm

³⁶ « 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, *INFOCUS: Investigating temporary employment in Canada*, Institute for Work & Health, <http://www.iwh.on.ca/at-work/62/infocus-investigating-temporary-employment-in-canada>, consulté le 21 novembre 2010.

Selon un mode de calcul différent s'appuyant sur des données plus récentes sur le nombre et la gravité des lésions, le secteur des agences de location de personnel suppléant et de personnel permanent doit être considéré, sur une échelle de *faible à extrême*, comme un secteur à risque élevé, et ce, même si l'on considère ensemble aussi bien les travailleurs manuels que les employés de bureau (voir figure 1 page 26).

Tableau 2

Groupes ciblés à plus forte prévalence ETC des lésions indemnisées³⁷

Cat. Prof.	Secteur d'activité	N. 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

³⁷ Source : Hébert et al., *idem*. Note du soussigné : Le nombre d'heures de travail effectuées par les travailleurs, 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, soit supérieure à 40. 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.

Figure 1

**Degré de risque de lésions pour le secteur de la location
de personnel suppléant et de personnel permanent
1999-2008³⁸**



Des données récentes permettent également 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*, ces jeunes travailleurs ne représentent que 15,4 % de la population active au Québec³⁹, 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 travail. 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, c'est-à-dire 74 jours. (Voir Tableau 3 page suivante)

38

http://www.csst.qc.ca/portail/fr/prevention/portrait_des_risques/VueEnsemble.htm?SCIAN=561320&vue=ENSEMBLE_SECTEUR

³⁹ Statistique Canada, *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.

Tableau 3

Distribution des cas et jours d'absence ainsi que l'absence moyenne selon le groupe d'âge, pour le secteur d'activité de la location de personnel suppléant et de personnel permanent, Québec, 1998-2007⁴⁰

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

La modification apportée à la loi en 2009

Ce portait serait incomplet sans la mention de la modification apportée à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁴¹, le 18 juin 2009⁴², par l'ajout de l'article suivant :

« 51.1. La personne qui, sans être un employeur, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement doit respecter les obligations imposées à un employeur par la présente loi. »

Et l'interprétation qu'en donne la Commission de la santé et de la sécurité du travail⁴³ :

⁴⁰ Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail - Site Internet, 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=56132 ; Tableau produit à ma demande par Alexandre Boucher, IRSST, le 28 septembre 2010.

⁴¹ L.R.Q., c. S-2.1.

⁴² *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.

⁴³ Voir :

http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/changements_legislatifs_reglementaires_recents.htm

« Location de personnel (en vigueur le 18 juin 2009)

Il est possible qu'une entreprise ait recours exclusivement aux services de travailleurs provenant d'un locateur de personnel. N'étant pas l'employeur, une telle entreprise pourrait se croire dégagée de ses obligations envers les travailleurs dont elle loue les services au regard de la santé et de la sécurité du travail.

La nouvelle disposition vient préciser qu'une entreprise qui utilise uniquement les services de travailleurs dont elle n'est pas l'employeur doit respecter les mêmes obligations que celles imposées à un employeur, même si elle n'est pas un employeur. »

Notons au départ que cette disposition ne crée aucune obligation pour les agences, mais uniquement pour certaines entreprises clientes, c'est-à-dire celles qui n'ont pas de salariés et qui opèrent grâce au seul recours à des salariés d'agence. En apparence progressiste en termes de protection des travailleurs, en ce qu'elle crée des obligations pour l'entreprise utilisatrice à l'égard de ces salariés, elle a en fait une portée très limitée. En effet, elle ne crée aucune obligation à l'égard des salariés d'agence, les plus nombreux, qui sont affectés pour des durées variables dans des entreprises qui ont déjà des salariés à leur emploi et qui n'ont pas accès aux mesures de protection que l'employeur doit accorder à ses propres salariés.⁴⁴ Le silence de la loi à cet égard maintient donc l'incitation à l'externalisation des risques pour les employeurs qui veulent s'en prévaloir. De plus, cet article 51.1 nouveau vient légitimer le recours à l'utilisation de salariés d'agence non seulement pour exploiter une entreprise, mais aussi, par voie de conséquence, pour pourvoir des postes à temps complet. En ce sens, alors que cette situation semblait tolérer par défaut, le législateur, par cette disposition, vient institutionnaliser la précarisation de tout un segment de la main-d'œuvre.

Difficultés d'application des lois actuelles de prévention et d'indemnisation

Les lois actuelles aussi bien en matière de prévention que d'indemnisation montrent des lacunes importantes de telle sorte que cela engendre souvent de la confusion et que certains droits, pourtant reconnus à tous les travailleurs, ne peuvent en pratique être exercés.⁴⁵

Il en va ainsi, entre autres, du droit à l'information en matière de santé et sécurité au travail ainsi que de l'exercice du droit de retrait de la femme enceinte.⁴⁶

Une autre des grandes sources de confusion réside dans l'identification de l'employeur véritable aux fins de l'application de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.⁴⁷ Ce sont les situations qui impliquent les agences de placement et la

⁴⁴ Notamment les multiples obligations qui résultent de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* par lesquelles l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique du travailleur.

⁴⁵ Lippel (2004a), *loc. cit.*

⁴⁶ *Idem*, pages 319-320.

⁴⁷ L.R.Q., c. A-3.001.

sous-traitance qui sont les plus problématiques. Cette confusion a des répercussions aussi bien au plan de l'indemnisation, notamment le paiement pour les 14 premiers jours d'absence⁴⁸, qu'à celui de la réintégration ou l'assignation temporaire du salarié.⁴⁹

1.2 AU PLAN INTERNATIONAL

Plusieurs institutions internationales et plusieurs gouvernements de pays étrangers se sont penchés sur ces questions et plusieurs d'entre eux ont jugé utile, voire nécessaire, de mettre en place des instruments juridiques ayant pour objet d'encadrer les activités des agences de travail temporaire et de mieux protéger les travailleurs intérimaires. Ces interventions montrent à l'évidence la pertinence d'encadrer par voie législative l'activité des agences.

1.2.1 Dans les instruments juridiques internationaux

Même si le Canada et le Québec ne sont pas liés par les instruments juridiques internationaux dont il est question dans les paragraphes qui suivent, ces textes n'en demeurent pas moins l'expression de la pensée des instances du plus haut niveau sur le besoin de protection sociale des travailleurs échappant au régime traditionnel de la relation classique bipartite. Il convient de rappeler que les conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail le sont dans un cadre tripartite où sont représentés les employeurs par leurs organisations, les travailleurs par leurs syndicats ainsi que les gouvernements des États membres. Les textes législatifs émanant du Conseil de l'Union européenne et du Parlement européen résultent le plus souvent d'accords ou de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau européen. Dans un cas comme dans l'autre, ces propositions sont précédées d'études approfondies.

1.2.1.1 Organisation internationale du travail

La *Convention concernant les agences d'emploi privées* (C 181)⁵⁰ a été adoptée le 19 juin 1997 et est entrée en vigueur le 10 mai 2000. Elle révisé la *Convention sur les bureaux de placement payants* (révisée) (C 96 de 1949), qui révisait la *Convention sur les bureaux de placement payants* (C 34 de 1933)⁵¹. Elle n'a pas encore été ratifiée par le Canada.

Dans le préambule de l'instrument, la Conférence, « consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail », reconnaît « le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail. »

⁴⁸ Lippel (2004a), *loc. cit.*, pages 332-333.

⁴⁹ *Idem*, page 377.

⁵⁰ *Convention sur les agences d'emploi privées*, C 181 (1997). Le résumé ici présenté reprend pour l'essentiel celui qu'en fait le Rapport Bernier aux pages 297 et 298 (*op. cit.*).

⁵¹ *Convention sur les bureaux de placement payants*, C 34 (1933), révisée en 1949 par la *convention sur les bureaux de placement payants (révisée)*, C 96 (1949) : À la suite de l'entrée en vigueur de la convention No 96, la convention No 34 n'a plus été ouverte à la ratification.

Elle rappelle toutefois « la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus », de même que « la nécessité de garantir la liberté syndicale et de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant qu'éléments indispensables des bonnes relations professionnelles. »

Par cette *Convention*, l'OIT n'entend pas empêcher les agences privées de placement de fonctionner, mais a plutôt pour but de protéger les travailleurs qui ont recours à leurs services.

Au sens de cette *Convention*, les *agences de travail temporaire ou intérimaire*, constituent une *agence d'emploi privée*. En effet, la définition d'*agence d'emploi privée* couvre spécifiquement ce type d'activité, à savoir : « b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme "l'entreprise utilisatrice"), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution. » (Article 1)

En fait, ce que la *Convention* propose, c'est un encadrement pratiquement complet des activités de ces agences; elle aborde des questions aussi diversifiées que la protection des données personnelles, le statut juridique des agences d'emploi privées, les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, l'absence de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap.

Selon la *Convention*, il est interdit de « mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais ». (*Article 7*)

Et de façon plus spécifique, dans le cas des agences de travail temporaire, la *Convention* aborde la question du partage des responsabilités en certaines matières entre l'agence et l'entreprise utilisatrice. Selon la *Convention*, un État membre se doit de déterminer et 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 : « a) négociation collective; b) salaires minimums; c) horaires, durée du travail et autres conditions de travail; d) prestations légales de sécurité sociale; e) accès à la formation; f) protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail; g) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; h) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs; i) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales ». (*Article 12*)

Autrement dit, le législateur de chaque État qui ratifie la convention se doit de préciser de qui relève la responsabilité en ces matières, par exemple : quel est l'employeur véritable, quelles sont les conditions de travail applicables : celles de l'agence ou celles en vigueur chez l'entreprise utilisatrice, qui est l'employeur aux fins de négociation collective, etc.

La *Recommandation sur les agences d'emploi privées (R 188)*⁵² vient compléter cette *Convention*. Elle prévoit notamment que les travailleurs employés par les agences d'emploi temporaire devraient avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Et, au minimum, ces travailleurs devraient être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.

La *Recommandation* apporte aussi des précisions sur l'accès à des emplois réguliers dans l'entreprise utilisatrice ainsi que sur la mobilité des travailleurs employés par des agences de travail temporaire. À cet égard, la *Recommandation* prévoit qu'à la fin d'un contrat, l'agence d'emploi ne devrait pas « a) empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition; b) limiter la mobilité professionnelle du salarié; c) infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise. »

1.2.1.2 Union européenne

Le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen ont adopté plusieurs *Directives*⁵³ touchant le travail atypique. Parmi elles, deux concernent le travail intérimaire, c'est-à-dire les agences de travail temporaire, d'abord au plan de la santé et sécurité du travail (1991), et ensuite, les agences en tant que telles (2008).

1.2.1.2.1 *Sur les agences de travail temporaire*

La *Directive sur les agences de travail temporaire*⁵⁴ a été adoptée par le Parlement et le Conseil européens, le 19 novembre 2008.⁵⁵ Elle a pour objet « d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de l'égalité de traitement, tel qu'il est énoncé à l'article 5, à l'égard des travailleurs intérimaires et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs, tout en tenant compte de la nécessité d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail. » (*Article 2*)

Au plan des conditions de travail des travailleurs intérimaires, elle établit d'abord le principe de l'égalité de traitement⁵⁶ dans les termes suivants : « Pendant la durée de leur

⁵² *Recommandation sur les agences d'emploi privées (R 188)*, adoptée le 19 juin 1997. Le résumé ici présenté reprend pour l'essentiel celui qu'en fait le Rapport Bernier aux pages 297 et 298, *op. cit.*

⁵³ Une directive européenne est un instrument juridique adopté par le Conseil et le Parlement européens qui fixe les objectifs à atteindre par les États membres, auxquels elle délègue le choix des moyens. Pour que les principes édictés dans la directive produisent des effets au niveau du citoyen, le législateur national doit adopter un acte de transposition en droit interne, qui adapte la législation nationale au regard des objectifs définis dans la directive.

http://ec.europa.eu/community_law/directives/directives_fr.htm

⁵⁴ Directive 2008/104/CE – Journal officiel 5.12.2008.

⁵⁵ Les États membres ont jusqu'au 5 décembre 2011 pour s'assurer de la conformité du droit interne avec la *Directive*.

⁵⁶ Ce principe de non-discrimination en fonction du statut d'emploi avait déjà fait l'objet de deux autres directives, l'une sur le travail à temps partiel, l'autre sur le travail à durée déterminée : Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par *Union of Industrial and Employer's confederations of Europe (UNICE)* (devenue *The Confederation of European*

mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi⁵⁷ des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste. » (*Article 5*)

Au plan de l'accès à l'emploi, la *Directive* prévoit que « les travailleurs intérimaires sont informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité qu'aux autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir un emploi permanent. » La *Directive* prévoit également que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire après l'expiration de sa mission soient nulles ou puissent être déclarées nulles. » (*Article 6*)

Les entreprises de travail intérimaire ne doivent demander aucune rémunération aux travailleurs en échange d'affectations dans une entreprise utilisatrice et les travailleurs intérimaires doivent avoir accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux installations et aux équipements collectifs, notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux services de transport, dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par cette entreprise.

1.2.1.2.2 *Sur la santé et la sécurité du travail*

Dès 1991, une *Directive*⁵⁸, adoptée par le Conseil, porte sur la santé et la sécurité du travail. Elle vise les relations de travail intérimaires entre une entreprise de travail intérimaire (l'employeur) et le travailleur ainsi que les relations de travail régies par un contrat de travail à durée déterminée (conclu directement entre l'employeur et le travailleur).

La *Directive* précise que les travailleurs concernés doivent bénéficier en matière de sécurité et de santé au travail du même niveau de protection que les autres travailleurs de l'entreprise. Mise à jour en 2007, cette *Directive* prévoit qu'une relation de travail à durée déterminée conclue directement avec un employeur ou avec une agence de travail

Business [BusinessEurope], en 2007), *European Centre of Employers and Enterprises providing Public services* (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES). Annexe : Accord-cadre sur le travail à temps partiel et Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

⁵⁷ Par « conditions essentielles de travail et d'emploi », la *Directive* entend : « les conditions de travail et d'emploi établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives et/ou toute autre disposition générale et contraignante, en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, relatives : i) à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés; ii) à la rémunération. » En ce qui concerne la rémunération, les États membres peuvent, après consultation des partenaires sociaux, prévoir qu'il peut être dérogé au principe énoncé au paragraphe d'égalité lorsque les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, continuent d'être rémunérés pendant la période qui sépare deux missions.

⁵⁸ Directive 91/383/CEE – JO L n°206/19- 29.7.91.

intérimaire ne justifie pas une différence de traitement en ce qui concerne les relations de travail, dans la mesure où il s'agit de la protection de la sécurité et de la santé au travail, notamment quant à l'accès aux équipements de protection individuelle.

La *Directive* aborde aussi les questions relatives à l'information et à la formation qui doivent être données aux travailleurs concernés, de même qu'à l'interdiction de faire appel à des travailleurs temporaires pour les travaux pour lesquels un titulaire doit ensuite faire l'objet d'une surveillance médicale spéciale sur une longue durée. En cas d'exception, la surveillance médicale va au-delà de l'expiration du contrat de travail temporaire. De plus, l'instrument prévoit que les États membres peuvent interdire qu'il soit fait appel à des travailleurs sous contrat à durée déterminée ou temporaires pour certains travaux particulièrement dangereux, et notamment pour certains travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

La *Directive* spécifie aussi que, dans le cas du travail intérimaire, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail liées à la sécurité, la santé et l'hygiène pendant la durée de la mission, sans préjudice de la responsabilité de l'entreprise de travail intérimaire.

1.2.2 Dans le droit de certains pays

Plusieurs pays, États ou provinces ont adopté des législations touchant les agences de travail temporaire. Certains de ces textes comportent un minimum d'obligations pour les agences aussi bien sur le plan de leur statut que sur celui de leur fonctionnement. D'autres ont adopté et mis en place des mesures visant à assurer une protection plus grande, bien qu'à des degrés divers, aux salariés d'agence.

On comprendra qu'il n'est pas possible, dans le cadre d'une étude aussi limitée, de procéder à une revue exhaustive des législations existantes de par le monde. L'objectif poursuivi est plus modeste et consiste à proposer des exemples et à montrer comment des États très différents ont précédé le Québec dans cette voie. Cette démarche servira à mieux situer le scénario proposé par la Direction des politiques du ministère du Travail.

1.2.2.1 États avec une législation minimale

Par législation minimale, il y a lieu d'entendre celle qui pose, en totalité ou en partie, les exigences suivantes : obtention d'un permis d'opération, sans preuve de solvabilité et d'absence de conflits d'intérêts, obligation de fournir au salarié un minimum d'information sans en préciser les modalités, interdiction de facturer des frais au salarié pour des fins de formation ou d'affectation, interdiction de limiter pour le salarié l'accès à des emplois permanents dans l'entreprise cliente, interdiction d'imposer des frais compensatoires au salarié qui accepte un emploi dans l'entreprise cliente. Dans cette première catégorie, on retrouve notamment certaines provinces canadiennes et certains États américains.

1.2.2.1.1 *Provinces du Canada*

Certaines provinces du Canada ont adopté des législations plus ou moins contraignantes.

Au niveau le moins contraignant, se situent la Saskatchewan, par voie législative⁵⁹, et l'Alberta, par voie réglementaire.⁶⁰ Dans ces deux provinces, il est interdit d'exiger du salarié des frais pour lui procurer un emploi, mais seule l'Alberta oblige les agences à détenir un permis.

La loi de la Colombie-Britannique⁶¹ et celle du Manitoba⁶² sont un peu plus explicites. Dans ces deux provinces, une agence doit obtenir une licence ou un permis d'exploitation (articles 12 et 2 (1) respectivement). Il y est interdit d'exiger des frais du salarié pour lui procurer un emploi (articles 11 et 15 respectivement). Toutefois, la loi manitobaine précise qu'il faut une licence particulière pour pouvoir faire le recrutement de travailleurs étrangers (article 2 (4)), dont l'obtention nécessite une preuve de solvabilité sous forme d'une lettre de crédit d'une institution financière ou d'un dépôt en espèces.

Toujours au Manitoba, le directeur peut enquêter sur la moralité, les antécédents financiers et la compétence du demandeur de même que sur la conduite de ses dirigeants, administrateurs et associés (dans le cas d'une personne morale). Le directeur peut exiger tout renseignement et assortir la licence de conditions. Le permis est incessible (article 7).

La loi comporte aussi plusieurs mesures de protection pour les travailleurs étrangers. La Loi institue un registre public des titulaires de licence et accorde au gouvernement de larges pouvoirs réglementaires.

La loi la plus récente est celle de l'Ontario. En 1990, l'Ontario adoptait une *Loi fixant les conditions d'obtention d'un permis d'agences de placement*.⁶³ Cette loi fut abrogée en mars 2001. Puis, le 6 novembre 2009, entré en vigueur une nouvelle loi : la *Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi* venant assurer un encadrement du travail des salariés d'agence en insérant un nouveau chapitre dans la *Loi 2000 sur les normes du travail* ontarienne.⁶⁴

C'est l'agence qui est désignée l'employeur du salarié. L'agence doit informer le salarié par écrit quant au nom officiel de l'agence, ainsi que son nom commercial s'il est différent, de même que les coordonnées de l'agence, y compris l'adresse, le numéro de téléphone et le nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources.⁶⁵ Elle doit aussi communiquer au salarié et confirmer par écrit le nom officiel du client, ainsi que son nom commercial s'il est différent, les coordonnées du client, y compris l'adresse, le numéro de téléphone et le nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources, le taux horaire ou autre taux de salaire ou la commission, selon le cas, et les avantages sociaux rattachés à

⁵⁹ *Employment Agencies Act, RSS 1978, c. E-9.*

⁶⁰ *Employment Agency Business Licensing Regulation, Alberta Regulation, 189/1999.*

⁶¹ *Employment Standard Act, RSBC, 1996, c. 113.*

⁶² *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, C.P.L.M. c. W197, adoptée le 1^{er} avril 2009 en remplacement de la Loi sur les Services de placement, C.P.L.M. c. E100, adoptée en 2003.*

⁶³ L.R.O., 1990, c. E.13.

⁶⁴ *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire et certaines autres questions, 2009, chap. 9, art. 3; Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, c. 41, Partie XVIII.1, Agences de placement temporaire.*

⁶⁵ Article 74.5 (1).

l'affectation, les heures de travail rattachées à l'affectation, une description générale du travail à effectuer dans le cadre de l'affectation, la période de paie et la journée de paie établies par l'agence, la durée estimative de l'affectation, si ce renseignement est disponible au moment de l'offre.⁶⁶

L'agence fournit aussi au salarié une copie du plus récent document publié par le directeur des normes d'emploi au ministère du Travail qui contient les renseignements qu'il estime appropriés sur les droits et les obligations des employés ponctuels, des agences de placement temporaire et des clients tel que prévus à la cette loi.⁶⁷

De plus, la loi comporte plusieurs interdictions : l'agence ne peut ni empêcher l'embauche du salarié par le client, ni imposer quelques frais que ce soit au salarié pour obtenir une affectation, pour l'aide qu'elle lui fournit ou autres; l'agence ne peut pas non plus empêcher un client de fournir au salarié des références de travail.⁶⁸

L'agence peut cependant réclamer des frais au client, si l'embauche du salarié survient après moins de 6 mois d'affectation.⁶⁹

La loi définit également les modalités particulières de calcul des indemnités dues pour les jours fériés de même que pour le licenciement et la cessation d'emploi.⁷⁰

Toutes représailles pour l'exercice d'un droit sont interdites tant pour l'agence que pour le client. Les salariés d'agence se voient reconnaître les mêmes droits en matière de jours fériés, de préavis de licenciement et d'indemnité de cessation d'emploi.⁷¹

1.2.2.1.2 *Les États de Californie et de Floride*

Même si l'existence des agences de placement est évoquée dans certaines lois fédérales américaines⁷², ce sont les États qui encadrent leurs activités suivant des modalités très variables. Le Rapport Bernier retient, à titre d'exemple, les lois de deux États américains, soit celle de la Californie et celle de la Floride.

« En Californie, the *Employment Agency, Employment Conseling, and Job Listing Service Act*⁷³ couvre les agences de placement, qu'il s'agisse de placement temporaire ou non, et établit les rapports qui doivent prévaloir entre elles et la personne à la recherche d'un emploi. Les agences qui exigent des frais uniquement de l'employeur pour leurs

⁶⁶ Article 74.6 (1).

⁶⁷ Article 74.7.

⁶⁸ Article 74.8 (1).

⁶⁹ Article 74.8 (2).

⁷⁰ Articles 74.10 et 74.11.

⁷¹ Article 74.12.

⁷² Voir par ex. *Age Discrimination in Employment Act of 1967, (ADEA)*, art. 623 (b) et 630 (interdiction de la discrimination fondée sur l'âge).

⁷³ *Employment Agency, Employment Conseling, and Job Listing Service Act*, in *California Civil Code*, titre 2.91, art. 1812.500.

services ne sont pas couvertes par la loi.⁷⁴ La loi précise le contenu obligatoire du contrat écrit entre l'agence et le chercheur d'emploi. La relation d'emploi est clairement établie entre l'entreprise cliente et le travailleur, l'agence intervenant avant que la relation d'emploi ne soit formée.

À l'inverse, la loi de l'État de la Floride affirme clairement que l'agence de placement est l'employeur de l'employé dont les services sont prêtés à une entreprise cliente. La loi définit l'agence de placement, excluant l'agence de travail temporaire⁷⁵, établit une procédure d'octroi d'un permis⁷⁶, détermine les responsabilités de l'agence quant aux conditions de travail et aux régimes d'assurance et précise le contenu du contrat entre l'agence et le client dans les termes suivants :

« (4) The employee leasing company's contractual arrangements with its client companies shall satisfy the following conditions, whereby the leasing company :

- a) Reserves a right of direction and control over leased employees assigned to the client's location. However, a client may retain such sufficient direction and control over the leased employees as is necessary to conduct the client's business and without which the client would be unable to conduct its business, discharge any fiduciary responsibility that it may have, or comply with any applicable licensure, regulatory, or statutory requirement of the client.

⁷⁴ *Idem*, art. 1812.502.

⁷⁵ *The 2002 Florida Statutes*, titre XXXII, c. 468, partie IX (*Employee Leasing Companies*), art. 468.520 : « (4) *Employee leasing* means an arrangement whereby a leasing company assigns its employees to a client and allocates the direction of and control over the leased employees between the leasing company and the client. The term does not include the following : a) A temporary help arrangement, whereby an organization hires its own employees and assigns them to a client to support or supplement the client's workforce in special work situations such as employee absences, temporary skill shortages, seasonal workloads, and special assignments and projects; b) An arrangement in which an organization employs only one category of employees and assigns them to a client to perform a function inherent to that category and which function is separate and divisible from the primary business of the client; c) A facilities staffing arrangement, whereby an organization assigns its employees to staff, in whole or in part, a specific client function or functions, on an ongoing, indefinite basis, provided that the total number of individuals assigned by that organization under such arrangements comprises no more than 50 percent of the workforce at a client's worksite and provided further that no more than 20 percent of the individuals assigned to staff a particular client function were employed by the client immediately preceding the commencement of the arrangement; d) An arrangement in which an organization assigns its employees only to a commonly controlled company or group of companies as defined in art. 414 of the Internal Revenue Code and in which the organization does not hold itself out to the public as an employee leasing company; e) A home health agency licensed under chapter 400, unless otherwise engaged in business as an employee leasing company; f) A health care services pool licensed under art. 400.980, unless otherwise engaged in business as an employee leasing company. (5) *Employee leasing company* means a sole proprietorship, partnership, corporation, or other form of business entity engaged in employee leasing. (6) *Client company* means a person or entity which contracts with an employee leasing company and is provided employees pursuant to that contract ».

⁷⁶ *Idem*, art. 468.526 – Licence required; fees and art. 468.527 -Licensure and license renewal.

- b) Assumes responsibility for the payment of wages to the leased employees without regard to payments by the client to the leasing company.
- c) Assumes full responsibility for the payment of payroll taxes and collection of taxes from payroll on leased employees.
- d) Retains authority to hire, terminate, discipline, and reassign the leased employees. However, the client company may have the right to accept or cancel the assignment of any leased employee.
- e) Retains a right of direction and control over management of safety, risk, and hazard control at the worksite or sites affecting its leased employees, including :
 1. Responsibility for performing safety inspections of client equipment and premises.
 2. Responsibility for the promulgation and administration of employment and safety policies.
 3. Responsibility for the management of workers' compensation claims, claims filings, and related procedures.
- f) Has given written notice of the relationship between the employee leasing company and the client company to each leased employee it assigns to perform services at the client's worksite ». ⁷⁷

« Si comme dans les autres lois, la question des assurances en cas d'indemnisation des accidents du travail est traitée ⁷⁸, cet extrait montre que l'objet de la loi déborde largement cette seule question. L'agence y est clairement identifiée comme l'employeur des employés dont les services sont prêtés à une entreprise cliente; le contrat avec l'entreprise cliente doit préciser les modalités de partage des prérogatives de direction entre les deux entités. » ⁷⁹

⁷⁷ *Idem*, art. 468.525 (4) – License requirements.

⁷⁸ « (1) A licensed employee leasing company is the employer of the leased employees (...) (2) An initial or renewal license may not be issued to any employee leasing company unless the employee leasing company first files with the board evidence of workers' compensation coverage for all leased employees in this state. Each employee leasing company shall maintain and make available to its workers' compensation carrier the following information: (...) » *Idem*, art. 468.529 (1) et (2) – Licensee's insurance; employment tax; benefit plans.

⁷⁹ Bernier et al., *op. cit.*, page 286.

1.2.2.2 États avec une législation plus complète

Dans ce deuxième groupe, on retrouve la plupart des pays de l'Union européenne de même qu'au moins un pays latino-américain, le Chili.

1.2.2.2.1 *États européens*

La plupart des États Européens, membres ou non de l'Union européenne, ont mis en place des régimes de réglementation du travail temporaire incluant le travail en agence.

Ces législations ont ceci en commun de reconnaître, à quelques exceptions près, la parité de traitement en matière de salaires et autres conditions de travail sans égard au statut d'emploi, de préciser les circonstances dans lesquelles une entreprise peut avoir recours aux salariés d'agence, de fixer des limites à la durée des contrats d'assignation et d'imposer des restrictions eu égard au recours aux salariés d'agence dans certains secteurs d'activité ou certaines occupations.⁸⁰ C'est le cas notamment de la législation en Belgique, en Pologne, en France, en Espagne, au Luxembourg, en Grèce, en Allemagne, en Italie, en Autriche, en Finlande, aux Pays-Bas, en Norvège, au Royaume-Uni, au Danemark, en Suède et en Irlande.⁸¹

« Que ce soit dans leur législation et/ou via une convention collective, quasiment tous les pays ont prévu certaines dispositions relatives à l'égalité des rémunérations entre les travailleurs intérimaires et les salariés permanents comparables de l'entreprise utilisatrice. Bon nombre d'entre eux ont également établi des réglementations concernant la formation, les droits syndicaux et d'autres conditions d'emploi. L'expansion souvent rapide du secteur, notamment là où il emploie un grand nombre de travailleurs immigrés, a suscité des inquiétudes au sujet de possibles activités illicites, telles que la fraude fiscale, les pratiques en matière de sécurité (en particulier dans la construction) et le «dumping social» en matière de salaires et d'avantages accordés au personnel. De telles considérations ont contribué au renforcement du système réglementaire dans certains pays.

Les principaux domaines de réglementation couvrent : les raisons et circonstances pour lesquelles les entreprises utilisatrices sont autorisées à recourir à l'intérim; la limitation concernant la proportion de travailleurs intérimaires; l'interdiction du travail intérimaire dans certains secteurs ou métiers; et la fixation d'un plafond à la durée ou au nombre des missions d'intérim. L'application globale des réglementations relatives au travail intérimaire relève généralement de la compétence partagée des inspections du travail, des autorités chargées de délivrer les autorisations et des autorités fiscales. »⁸²

⁸⁰ Voir tableau : James Arrowsmith, *Temporary agency work in an enlarged European Union*, IRRU, University of Warwick, UK, 2006, 55 pages, à la page 14.

⁸¹ À quelques exceptions près quant à certains éléments tels qu'explicités par Arrowsmith.

⁸² Christian Welz, directeur de recherche, unité « Relations industrielles et développement du lieu de travail ». Le travail intérimaire et les négociations collectives dans l'UE (2009) - Résumé. Le rapport sur le travail intérimaire et les négociations collectives dans l'UE peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm>.

La législation de certains États prévoient explicitement que là où il y a une convention collective en vigueur, elle s'applique également aux salariés en location (*leased workers*), c'est le cas notamment de l'Espagne, la Grèce, l'Italie, l'Autriche.

Dans certains cas, cet objectif est atteint par la généralisation du principe de l'égalité de traitement.

Dans tous les pays énumérés, c'est l'agence qui est reconnue comme l'employeur, sauf au Royaume-Uni et en Irlande où le statut du travailleur est plus ambigu.⁸³

La plupart de ces pays ont un système de licence, d'enregistrement ou autre forme d'autorisation d'opérer, qui stipule des règles minimales concernant la place d'affaires, l'infrastructure, la bonne conduite des dirigeants de même que des garanties financières en termes de sûreté pour assurer les salaires et les impôts (*taxes*). Souvent, il est exigé que la location de personnel soit la seule activité de l'entreprise.⁸⁴

De plus, les circonstances ou les motifs pour lesquels une entreprise utilisatrice peut recourir à des salariés d'agence sont limités et définis de façon stricte, excluant toujours la possibilité de recourir à une telle main-d'œuvre temporaire afin de pourvoir des postes permanents. La plupart du temps, les seuls motifs autorisés sont : le remplacement d'un salarié permanent qui est absent, l'accroissement soudain de la demande pour le produit ou le service (un surcroît de travail : *exceptionnal peak of work or temporary increase in work load*) ou des travaux par nature temporaires ou saisonniers. On peut y ajouter le fait de pourvoir temporairement un poste vacant en attendant l'arrivée de celui où celle qui le comblera en permanence ou encore dans le cas où le titulaire d'un poste aboli a quitté prématurément son emploi (France) ou encore pour effectuer un travail urgent pour des raisons de sécurité.⁸⁵

On limite également la durée des affectations, par exemple à 8 ou 12 mois, avec une seule possibilité de renouvellement ou encore 18 mois, renouvellement inclus.⁸⁶

Il y a aussi des restrictions quant aux secteurs d'activité, notamment dans la construction et dans le secteur public, et aussi quant à certaines occupations. C'est ainsi que, dans la plupart des cas, il est interdit de faire exécuter par des salariés d'agence des travaux particulièrement dangereux.

Ajoutons que la France a en outre des dispositions particulières, soit la règle du « tiers temps » et l'indemnité de précarité, ces deux règles visant à rendre plus difficile le recours au travail temporaire et à inciter les entreprises à favoriser l'emploi permanent. Selon la règle dite du « tiers temps », l'entreprise utilisatrice doit laisser s'écouler une période égale au tiers⁸⁷ ou à la moitié⁸⁸ de la durée du contrat, avant de pourvoir le même

⁸³ Arrowsmith, *op. cit.*, page 18.

⁸⁴ *Ibidem*, page 19.

⁸⁵ *Ibidem*, page 23.

⁸⁶ *Ibidem*, page 23.

⁸⁷ Pour les contrats dont la durée est au moins égale à 14 jours.

⁸⁸ Pour les contrats dont la durée est inférieure à 14 jours.

poste avec un autre contrat de travail temporaire. L'indemnité de précarité est un montant dû au salarié à la fin de son contrat de mission, lorsqu'il n'est pas immédiatement embauché par l'entreprise utilisatrice.⁸⁹ Le montant de cette indemnité est fixé à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.⁹⁰

En dehors de l'Union européenne, en Suisse⁹¹, lorsque l'entreprise cliente est syndiquée, l'agence doit appliquer au salarié d'agence les clauses de la convention collective relatives au salaire et à la durée du travail. La loi désigne aussi l'agence comme l'employeur véritable, lequel est soumis à des contrôles, notamment l'exigence d'un permis, d'une caution, de l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés ainsi que de l'exigence d'un contrat écrit avec contenu obligatoire.

1.2.2.2.2 Chili

La loi chilienne sur les agences de travail temporaire⁹² mérite une attention particulière pour diverses raisons. Il s'agit d'une loi récente⁹³, en vigueur dans un pays développé des Amériques et qui propose des voies de solution à la plupart des questions soulevées par les rapports triangulaires résultant de la location de personnel. Elle est l'une de celles qui, sans être exhaustives, apportent la meilleure protection aux salariés d'agence.

Elle aborde successivement trois grands ordres de questions, à savoir le fonctionnement des agences, les relations entre l'agence et l'entreprise cliente et le contrat de travail du travailleur temporaire ou salarié d'agence. Les principales dispositions de cette loi peuvent être résumées de la façon suivante.

Les entreprises de travail temporaire

Pour pouvoir opérer, les agences de travail temporaire doivent non seulement être inscrites dans un registre tenu à cette fin par le ministère du Travail, mais leur nom ou leur raison sociale doit inclure l'expression « Entreprise de services temporaires » ou l'abréviation "STD" ».

De plus, « elles ne peuvent pas être propriétaires, filiales, affiliées, liées ou avoir un intérêt direct ou indirect, une participation ou une relation de quelque nature avec les entreprises utilisatrices avec lesquelles elles ont des relations d'affaires » (article 183-I).⁹⁴

⁸⁹ Jean Péliissier, Gilles Auzero et Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 25^e édition, Dalloz, 2010, 1457 pages, au paragraphe 362.

⁹⁰ *Code du travail*, article L. 1251-32.

⁹¹ *Loi sur le service de l'emploi* (loi fédérale du 6 octobre 1989).

⁹² *Regula trabajo en regime de subcontractacion, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios*, Ley No 20,123, Publicada en el Diario Oficial de 16.10.06. Rigo a contar del 14.01.07 *La réglementation du travail en sous-traitance, le fonctionnement des entreprises de services temporaires et le contrat de travail des services temporaires*. (Ma traduction)

⁹³ En vigueur depuis le 14 janvier 2007.

⁹⁴ Toutes les citations de cette loi sont de ma traduction.

En outre, elles doivent fournir une sûreté dont le montant, révisé annuellement, augmente en fonction du nombre de salariés embauchés. Cette garantie sert « principalement à faire face dans le futur aux obligations légales et contractuelles de l'entreprise envers les travailleurs intérimaires, à payer pour les services rendus par eux dans les entreprises utilisatrices, et puis à payer les amendes qui seront imposées pour les infractions aux dispositions » du code (article 183-J).

Le contrat de mise à disposition des travailleurs

Quant au contrat conclu entre l'agence et l'entreprise cliente, il doit être fait par écrit et comporter certaines stipulations énumérées dans la loi. À défaut d'un tel contrat, les travailleurs sont réputés salariés de l'entreprise cliente. La loi précise également les circonstances dans lesquelles il est permis de recourir à une société de travail temporaire ; ce sont les suivantes :

- a) « suspension du contrat de travail ou de l'obligation de fournir des services, le cas échéant, absence d'un ou de plusieurs travailleurs pour un congé de maladie, congé de maternité ou les jours fériés;
- b) des événements extraordinaires, tels que l'organisation de congrès, conférences, foires, expositions ou autres de même nature; de nouveaux projets et spécifiques à l'entreprise cliente, tels que la construction de nouvelles installations, l'agrandissement de ses installations existantes ou l'expansion vers de nouveaux marchés;
- c) la période de démarrage de nouvelles entreprises;
- d) les augmentations occasionnelles, avec ou sans délai, ou une activité spéciale sur une section, une tâche particulière ou un réglage chez l'entreprise utilisatrice,
- e) des travaux urgents, précis et en retard nécessitant une mise en œuvre immédiate, telle que les réparations aux installations de l'entreprise utilisatrice. » (Article 183-N)

De plus, la durée maximale d'une affectation est prévue par la loi : elle varie de 90 à 180 jours en fonction du type de circonstances et elle peut être renouvelable dans certains cas précis.

Est nulle, une clause qui interdit le recrutement du travailleur temporaire par l'entreprise utilisatrice à la fin du contrat.

Le contrat du travailleur temporaire

Quant au contrat de travail du salarié temporaire, il se doit d'être écrit et remis au salarié, avec copie au client, dans un délai de 5 jours ou moins selon le cas. L'agence ne peut en aucun cas « exiger paiement d'aucune sorte de la part du travailleur, que ce soit pour de la formation ou pour le rendre accessible à un client ». (Article 183-S)

Dans le cas où un travailleur continue de travailler pour le client à l'expiration du contrat, il devient salarié de ce dernier et son ancienneté compte à partir du début de sa prestation de service dans l'entreprise cliente.

Dans le cas où une entreprise cliente conclut un contrat pour une circonstance autre que celles énoncées précédemment afin de masquer une relation de travail sur une base permanente, autrement dit pourvoir un poste permanent, ce comportement est considéré comme une fraude à la loi. Il y a alors requalification automatique de la relation de travail et le travailleur est considéré comme salarié de l'entreprise cliente.

La loi précise également des modalités particulières de calcul des vacances annuelles et des indemnités afférentes. Pour ce qui est du travail effectué en heures supplémentaires, le client doit s'en tenir aux heures convenues entre le travailleur et l'agence.

Dans le cas où une entreprise engage un travailleur temporaire par l'intermédiaire d'une agence non inscrite au registre, ce travailleur est considéré comme salarié de l'entreprise et celle-ci sera passible d'une amende pour chaque travailleur ainsi embauché.

Par ailleurs, c'est le client « qui est directement responsable de la conformité avec les normes en matière d'hygiène et de sécurité au travail, y compris les lois et règlements sur l'assurance sociale contre les risques d'accidents du travail et des maladies [professionnelles], en particulier les mesures de prévention des risques qu'il doit adopter à l'égard de ses travailleurs permanents. » (Article 183-AB)

2 LA PERTINENCE DES ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LE SCÉNARIO ÉLABORÉ PAR LA DIRECTION DES POLITIQUES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL.

La proposition soumise a pour objet de s'assurer que « les activités des agences [soient] mieux connues et encadrées afin de protéger adéquatement les personnes qui œuvrent en sein de cette industrie. » Le moyen d'y arriver consiste à modifier la *Loi sur les normes du travail* afin d'y inclure une section sur les agences de placement temporaire.

À cette fin, le scénario propose six mesures : l'obligation d'obtenir un permis, la désignation de l'employeur « véritable », la communication d'informations au travailleur, l'interdiction de contraintes à l'embauche par l'entreprise cliente, l'interdiction d'exiger des frais au travailleur, l'interdiction de menaces ou de représailles au travailleur qui refuse une affectation ou une modification de disponibilité.

Il s'agit d'une proposition limitée qui comporte des éléments positifs, mais incomplets, si on les examine en regard des problèmes rencontrés sur le terrain et des dispositions en vigueur dans d'autres pays. De plus, le scénario proposé laisse sans solutions des problèmes réels.

Pour toutes ces raisons, la proposition demeure minimaliste et insatisfaisante au regard des besoins de protection sociale des salariés d'agence. Sous certains aspects, elle paraît inspirée de la loi entrée en vigueur en novembre 2009 en Ontario.

2.1 DES ÉLÉMENTS POSITIFS, MAIS INCOMPLETS

2.1.1 Permis obligatoire

La première mesure prévue par le scénario est ainsi libellée : « Que les agences de placement temporaire acquièrent un permis et répondent à certaines exigences gouvernementales. »

L'obtention d'un permis est maintenant la première exigence apparaissant dans la législation de la quasi-totalité des pays qui sont intervenus pour encadrer l'activité des agences. Toutefois, ne sont nullement précisées les exigences gouvernementales auxquelles les agences doivent satisfaire pour obtenir un permis, si ce n'est cette référence aux « agences ayant commis des fraudes ou ayant fait l'objet d'un trop grand nombre de plaintes ».

Est-ce à dire qu'il suffirait d'en faire la demande pour obtenir le permis et qu'une agence aurait alors le droit d'opérer tant et aussi longtemps qu'elle n'aura pas été reconnue coupable de fraudes ou fait l'objet d'un trop grand nombre de plaintes? À cet égard, il faut savoir que des études ont démontré que dans pratiquement tous les pays les travailleurs à statut précaire font peu de plaintes, soit parce qu'ils ne sont pas informés de

leurs droits, soit à cause de la fragilité de leur statut. Le faible nombre de plaintes risque de s'avérer un mauvais indicateur de la conformité d'une agence.

Par ailleurs, la proposition ne fait nullement état de deux conditions très répandues, ni d'une troisième moins fréquente, visant à mieux protéger les salariés et à assainir l'industrie.

2.1.1.1 Solvabilité des agences

Comme c'est le cas dans plusieurs pays, l'émission du permis devrait être assujettie à l'obligation pour l'agence de démontrer sa solvabilité, soit par le dépôt d'une sûreté, soit par une lettre bancaire ou autre moyen. Cela aurait pour effet de s'assurer du sérieux des entreprises de location de personnel, de prévenir la venue d'agences éphémères (*fly by night*), de protéger les gains des salariés en cas de faillite ou autre revers financier de l'agence, d'accroître la crédibilité de l'industrie, d'empêcher les indésirables ou les malveillants de faire une concurrence déloyale aux agences bien établies.

2.1.1.2 Conflit d'intérêts

On devrait également s'assurer qu'il existe une distance suffisante entre l'agence et l'entreprise utilisatrice de façon à éviter qu'une agence soit la propriété de son unique client ou que les liens soient de nature telle que l'agence serve de paravent, soit pour contourner l'application de certaines lois, soit comme moyen d'évitement syndical.

2.1.1.3 Désignation des agences

On devrait éviter de désigner les agences de location de personnel sous le vocable d'« agence de placement temporaire ». Cela ne va pas sans créer une certaine confusion, notamment au plan de l'identification de l'employeur par le salarié. En effet, certains salariés interrogés désignent le client comme leur employeur (« Je travaille pour l'entreprise x); j'ai obtenu cet emploi par l'intermédiaire de l'agence y »). Il y aurait lieu de désigner les agences sous le vocable, soit d'« agences de travail temporaire », soit sous celui d'« agence d'interim ». Dans le cas des agences qui offrent les deux types de service, placement et location, elles pourraient avoir deux raisons sociales distinctes de façon à éviter la confusion chez les salariés.

2.1.2 Clarification de la désignation de l'employeur

La deuxième mesure prévue par le scénario est ainsi libellée : « L'agence serait désignée comme employeur. »

2.1.2.1 Identification de l'employeur

Il s'agit d'une clarification utile, mais qui risque de causer plus de problèmes que la confusion actuelle en l'absence de désignation claire. En effet, dans la relation de travail triangulaire, la fonction d'employeur est, dans les faits, partagée entre deux entités, l'agence et le client. L'agence recrute, sélectionne, embauche, affecte et rémunère. Le client définit les tâches, assigne et dirige. Pour d'autres fonctions, la répartition des

responsabilités n'est pas toujours aussi claire : Qui administre la discipline : le client ou l'agence? Qui régit les heures supplémentaires? Et si l'agence refuse de payer en cas de mésentente entre elle et le client, qui doit en assumer le paiement? Qui doit être considéré comme l'employeur, lorsqu'un accident survient chez le client avec l'équipement du client?

2.1.2.2 Responsabilité de l'agence et de l'entreprise cliente

La Cour suprême, dans l'affaire de la *Ville de Pointe-Claire*, a eu l'occasion d'exprimer l'avis que, nos lois du travail ayant été conçues pour une relation de travail bipartite, elles sont mal adaptées pour prendre en compte ces relations complexes que sont les rapports triangulaires.

Pour ces raisons, il y aurait lieu de compléter la proposition de désignation de l'agence comme employeur par une proposition de coresponsabilité ou de responsabilité solidaire ou de coemployeur (employeur unique⁹⁵) pour toutes les sommes dues au salarié (salaire, vacances, jours fériés, indemnité de préavis, etc.).

L'introduction de cette notion de coresponsabilité serait également susceptible de diminuer de façon sensible, la tentation et l'intérêt de recourir à des manœuvres de contournement de la loi, telles que l'agence « à deux têtes » et l'« agence paravent » décrites par de Tonnancour et Vallée dans leur étude précitée. Elle constituerait également une mesure d'assainissement de l'industrie et d'accroissement de sa crédibilité.

Dans leur étude, de Tonnancour et Vallée reprennent à leur compte la nécessité de modifier les lois en clarifiant le partage des responsabilités entre l'agence et le client.⁹⁶

« C'est pourquoi des réformes législatives doivent d'être envisagées. Des propositions ont déjà été formulées en ce sens. Il a été suggéré que la loi précise que des entités juridiquement distinctes devraient pouvoir être tenues solidairement responsables des obligations pécuniaires découlant des lois du travail⁹⁷. La possibilité de faire déclarer ces entités distinctes comme un employeur unique aux fins des lois du travail chaque fois que la situation le commande a aussi été proposée au Québec⁹⁸, suivant un modèle inspiré de l'article 35 du *Code canadien du travail*⁹⁹ portant sur les relations du travail. Un mécanisme identique est aussi recommandé pour amender les règles qui existent actuellement dans la Partie III du *Code canadien du travail* concernant les normes du travail fédérales.

⁹⁵ Bernier et al., *op. cit.*, Recommandation No 34, page 540.

⁹⁶ Tonnancour (de) et Vallée, *loc. cit.*, page 428.

⁹⁷ Bernier et al., *op. cit.*, page 504; Lippel et al. (2004b), *op. cit.*, pages 16 et 39; Harry W. Arthurs, *Équité au travail - Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Ressources humaines et Développement des compétences, Canada, 2006, page 253.

⁹⁸ Bernier et al., *op. cit.*, pages 507-509; Lippel et al. (2004b), *op. cit.*, page 40.

⁹⁹ L.R.C. (1985) c. L-2.

Une telle intervention législative de portée générale est absolument essentielle pour contrer le risque réel de marginalisation des travailleurs qui œuvrent dans le cadre de relations tripartites de travail engendrées par le recours à la location de personnel. Cette activité commerciale, en effet, n'est pas un phénomène marginal et temporaire. À cause de son expansion et de la diversification de son offre de services, l'industrie de la location de personnel est un phénomène susceptible de transformer profondément le marché du travail. »¹⁰⁰

2.1.3 Communications aux salariés

La troisième mesure prévue par le scénario est ainsi libellée : « Communiquer aux travailleurs les renseignements utiles sur leur affectation ». Toutefois, la proposition ne précise, ni le contenu de ce qui doit être communiqué, ni le mode - verbal ou écrit -, ni le délai dans lequel cela doit être fait. Lors d'une étude exploratoire réalisée pour le Comité consultatif jeunes de la Commission des partenaires du marché du travail, de jeunes travailleurs interrogés ont affirmé que la plupart des contacts avec l'agence se faisaient par téléphone ou par Internet et que très peu d'informations étaient communiquées.¹⁰¹

Sur ces trois questions du contenu, de l'exigence d'un contrat écrit et d'un court délai, les modèles apparaissant dans les lois de l'Ontario et du Chili peuvent servir utilement d'inspiration.

2.1.4 Interdiction des contraintes à l'emploi

La quatrième mesure prévue par le scénario est ainsi libellée : « Interdire aux agences d'imposer des contraintes qui empêcheraient ou décourageraient des entreprises clientes d'embaucher des employés d'agence ».

C'est une mesure positive qui constitue un pas vers la garantie de la liberté d'emploi pour les salariés d'agence, d'une part, et pour les entreprises clientes qui sont désireuses de retenir les services d'un remplaçant au terme de son assignation, d'autre part. La période de six mois au cours de laquelle l'agence pourrait exiger des frais de la part du client qui retient le salarié, apparaît raisonnable dans la mesure où le montant de ces frais eux-mêmes constitue une juste compensation.

Toutefois, la proposition se limite aux frais, ceux qui ne peuvent être imposés au salarié et ceux qui peuvent être exigés du client. Mais elle n'aborde en rien les questions relatives à l'exclusivité des services, à la non-concurrence et à l'astreinte qui constituent elles aussi des entraves à la liberté d'emploi.

Or, la question de la liberté d'emploi ne se limite pas à la possibilité pour le salarié de créer sans entrave un lien d'emploi avec l'entreprise cliente, mais elle englobe également

¹⁰⁰ Arthurs, *op. cit.*, page 92.

¹⁰¹ Émilie Bourguignon, *Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi*, Cahier de transfert CT-2010-002, Alliance de recherche universités-communautés – Innovations, travail et emploi, 40 pages + annexes.

sa possibilité de travailler pour d'autres entreprises, soit à titre d'intérimaire, soit à titre de salarié embauché pour pourvoir un poste permanent, fusse chez une autre entreprise cliente de l'agence. Or, les exemples donnés précédemment constituent autant d'entraves à cette liberté du travailleur.

2.1.5 Interdiction d'imposer des frais aux travailleurs

La cinquième mesure prévue par le scénario est ainsi libellée : « Interdire aux agences d'exiger des frais aux travailleurs. »

Il s'agit ici des frais pour des services offerts par l'agence telle que la rédaction d'un curriculum vitae, la préparation d'une entrevue. On pourrait ajouter l'ouverture de dossier, la formation et la mise en contact avec le client.

Cela paraît aller de soi d'autant plus que cela s'inscrit dans la grande tradition de gratuité pour le salarié, en vertu des diverses lois sur les bureaux de placement

2.1.6 Protection contre les menaces et les représailles

La sixième mesure prévue par le scénario est ainsi libellée : « Interdire les menaces ou les représailles aux travailleurs qui refusent une affectation ou une modification des disponibilités convenues avec l'agence. »

Ceci semble également évident et s'inscrit dans l'esprit d'une des recommandations du rapport Bernier sur le cumul d'emploi.¹⁰²

Toutefois, cela pose la question de savoir à quel recours une plainte pour menaces ou représailles devrait donner lieu. Pour que de telles dispositions puissent être efficaces, ne faudrait-il pas qu'elles soient reconnues comme des pratiques interdites au sens de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail*?

2.2 DES PROBLÈMES RÉELS LAISSÉS SANS SOLUTIONS

Malgré ses timides et incomplètes avancées, le scénario proposé laisse sans solutions de nombreux problèmes. Notons au passage qu'il n'apporte aucune réponse aux nombreuses et très réelles difficultés mises en lumière par l'étude de Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée, dont il a été fait état dans la première partie de ce texte.¹⁰³ De plus, il n'aborde en rien la question de la disparité de traitement et de l'accès aux conditions de travail déterminées collectivement dans les entreprises syndiquées, il ne fixe pas de circonstances dans lesquelles les entreprises clientes pourraient avoir recours à des salariés d'agence, pas plus qu'il ne traite du marchandage de main-d'œuvre et des questions de santé et sécurité du travail.

¹⁰² Bernier et al, *op. cit.*, page 483.

¹⁰³ Tonnancour (de) et Vallée, *loc. cit.*

2.2.1 Conditions de travail du salarié d'agence

Le scénario proposé n'aborde pas la question des conditions de travail applicables aux salariés d'agence : s'agit-il des conditions prévues à la *Loi sur les normes du travail*, de celles convenues entre le salarié et l'agence ou bien de celles en vigueur au sein de l'entreprise cliente?

À défaut de réponse à ces questions, il faut conclure que la seule base légale pour la détermination des conditions de travail des salariés d'agence demeure les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, dans la mesure où elles sont applicables. Cela signifierait que l'on considère comme socialement acceptables des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi, que deux salariés effectuant des tâches semblables ou similaires dans la même entreprise soient traités différemment pour la seule raison que leur statut d'emploi est différent : l'un est permanent, l'autre est temporaire. Et, cela vaut aussi bien dans une entreprise syndiquée que dans une entreprise non syndiquée.

Plusieurs sociétés se sont penchées sur cette question et ont estimé que cette disparité n'est pas socialement acceptable, qu'elle favorise la précarité d'emploi et est contraire à la dignité du travailleur. Ces sociétés ont adopté des législations pour y mettre fin, comme cela a été montré précédemment.

De même, les auteurs du rapport Bernier ont dégagé trois grands principes directeurs qui ont guidé l'ensemble de ses recommandations, le troisième de ces principes étant celui de l'absence de discrimination fondée sur le statut d'emploi.

À ce sujet, après avoir donné de nombreux exemples de telles disparités, les membres du Comité écrivaient :

« Le Comité est convaincu qu'il est de son devoir d'en recommander l'élimination.

La situation actuelle porte atteinte à plusieurs égards aux valeurs d'équité et de dignité de la personne qui caractérisent l'évolution du droit québécois depuis 1964, année où était adoptée la *Loi concernant la discrimination dans l'emploi*¹⁰⁴ dans la foulée de la ratification par le Canada, la même année, de la *Convention internationale (no 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*. Cette quête d'égalité dans les milieux de travail n'a pas cessé depuis. Elle a donné lieu à l'adoption d'instruments législatifs comme la *Charte des droits et libertés de la personne* et la *Loi sur l'équité salariale* et à la négociation, dans les conventions collectives, de clauses affirmant le principe de la non-discrimination. Au cours des dernières années, des interventions législatives se sont attaquées à une forme de discrimination nouvelle, tenant non plus aux caractéristiques des travailleurs, mais à celles de leur situation de travail; elles ont ainsi interdit les disparités de traitement dont étaient victimes certains travailleurs à temps partiel ou celles qui étaient fondées sur la date d'embauche.

¹⁰⁴ L.Q. 1964, c. 46.

Il reste qu'en dépit de ces orientations fermes et constantes en faveur de l'égalité, plus du tiers de la population active n'accède pas pleinement à des normes d'un niveau équivalent à celles dont bénéficient leurs collègues exécutant un travail similaire pour le même employeur. Il ne s'agit pas d'un groupe de salariés appelé à disparaître ; son importance est restée stable malgré les variations dans les cycles économiques. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle atteint les salariés les plus vulnérables de notre société. S'il est vrai que le recours aux formes de travail atypique permet aux employeurs de disposer d'une flexibilité importante dans la gestion de leur personnel, cela ne doit pas se faire au prix d'un déficit de protection pour ces travailleurs.

C'est pourquoi le Comité fait de l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur situation de travail, le troisième principe directeur qui orientera ses recommandations. »¹⁰⁵

Si cela vaut pour les salariés œuvrant dans des entreprises non syndiquées, il devrait en être de même dans les entreprises où une convention collective est en vigueur.

La Cour suprême ayant tracé la voie dans l'arrêt *Ville de Pointe-Claire*, force est de constater que les moyens de mise en œuvre sont lourds, coûteux et imprévisibles en termes de résultats.

Dans l'esprit de cet arrêt et en application du principe de l'égalité de traitement, il y aurait lieu de prévoir que la convention collective en vigueur dans l'entreprise où est assigné un salarié d'agence s'applique à ce salarié, lequel est considéré comme faisant partie de l'unité d'accréditation pour la durée de son affectation.

Une fois ce principe établi, il y aurait sans doute lieu d'en baliser l'application, par la convention collective ou autrement, car il est à prévoir que certaines dispositions des conventions collectives pourraient être difficilement applicables tel quel, par exemple, la participation au régime de retraite, le cas échéant, la répartition des heures supplémentaires.

Quant au salaire, selon le principe de l'égalité de traitement, il devrait être celui auquel le salarié aurait normalement droit s'il avait été embauché directement par l'entreprise cliente compte tenu de sa formation, de son expérience, etc.

2.2.2 Conditions de recours aux salariés d'agence

Le scénario proposé ne s'intéresse pas à la question de savoir s'il y aurait lieu ou pas de préciser les circonstances ou les motifs de recours à des salariés d'agence de travail temporaire. Historiquement, mise à part la fonction de placement, au sens traditionnel du terme, par laquelle l'agence intervient pour trouver un candidat qui ira pourvoir un poste

¹⁰⁵ Bernier et al., *op. cit.*, pages 412-413.

dans une entreprise et deviendra un salarié de cette entreprise, les agences ont d'abord mis à la disposition des entreprises des salariés de remplacement pour pourvoir des postes temporairement vacants pour diverses raisons (maladie, congé de maternité, etc.) ou pour fournir une main-d'œuvre d'appoint en cas de surcroît de travail.

Mais certaines entreprises y ont également recours pour pourvoir des postes permanents qu'il s'agisse de postes comportant des travaux pénibles ou dangereux ou des postes moins sollicités par les salariés en place. Dans les entreprises syndiquées, cela a pour effet de conduire à une érosion lente de la présence syndicale.

Dans la poursuite de cette voie, on en arrive au point où il est maintenant possible pour des entreprises d'opérer sans aucun salarié à leur emploi, c'est-à-dire en sous-traitant la totalité de la fonction de gestion des ressources humaines.

L'entreprise qui n'a aucun salarié n'assume aucune responsabilité à leur égard, leur employeur étant l'agence qui les emploie.

Plusieurs pays ont interdit ces pratiques qui déresponsabilisent les « employeurs » et ont pour effets d'institutionnaliser la précarité d'emploi et de rendre impossible la syndicalisation de ces travailleurs.

La question se pose de savoir s'il y a lieu de maintenir cette dérive ou de préciser les motifs de recours aux agences comme cela a été fait en plusieurs pays.

2.2.3 Statut des agences de travail temporaire et santé et sécurité du travail

Enfin, le scénario ne touche pas du tout à la question de la santé et de la sécurité au travail des salariés d'agence, malgré le fait que ce soit le secteur d'activité ayant le plus haut taux de prévalence de lésions professionnelles, en dépit des difficultés posées par l'application des lois actuelles en matière de prévention et d'indemnisation.

Notons au départ que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne fait aucune obligation aux entreprises clientes de prendre à l'égard des salariés d'agence¹⁰⁶ « les mesures nécessaires pour protéger sa santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur »¹⁰⁷, l'employeur étant l'agence.

Contrairement aux toutes premières législations européennes en la matière, il n'existe aucune interdiction de faire exécuter par une main-d'œuvre temporaire, y compris des salariés d'agence, des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical.

Ces deux lacunes constituent en elles-mêmes une invitation, sinon une incitation, à l'externalisation des risques, c'est-à-dire à faire exécuter par des salariés d'agence de tels travaux.

¹⁰⁶ Sous réserve de l'article 51.1 dont la portée est très limitée.

¹⁰⁷ Article 51.

Comme cela a été dit au sujet des sommes dues au salarié, le principe de coresponsabilité devrait également être appliqué en matière de santé et sécurité du travail. En effet, si l'agence est l'employeur, il demeure que le travail est exécuté chez le client, sous sa direction et son autorité, l'agence ayant peu ou pas de contrôle sur les conditions d'exécution du travail.

Ce principe de coresponsabilité devrait s'appliquer aussi bien en matière de prévention que de cotisation, d'indemnisation et de réintégration.¹⁰⁸

Une autre voie de solution à explorer est celle retenue par le Chili : la législation fait reposer la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail sur l'entreprise, au motif que c'est chez elle que s'effectue le travail et que c'est elle qui dispose des équipements de sécurité, de l'expertise et des moyens de formation.

¹⁰⁸ Voir à ce sujet les textes de Lippel (2004a et 2004b).

CONCLUSION

Au terme de cet exercice, il apparaît qu'il ne s'agit pas tant de savoir s'il est bien fondé ou opportun ou pertinent d'intervenir pour encadrer par voie législative l'activité des agences de placement temporaire. Les nombreuses études qui ont été faites ici comme à l'étranger, démontrent plutôt qu'il y a nécessité d'intervenir. L'expérience acquise au cours des ans, tant au plan jurisprudentiel qu'à celui de la pratique, commande une intervention du législateur, soit pour clarifier les règles, soit pour ajouter des règles, lorsque nécessaire.

Plusieurs études ont démontré que nos lois du travail n'ont pas été conçues pour régir adéquatement les relations de travail triangulaires de telle sorte que l'objectif poursuivi par le législateur en matière de protection sociale ne peut être atteint. Il y a des droits qui se perdent.

La Cour suprême elle-même a reconnu que les lois du travail posent problème lorsqu'il s'agit de les appliquer aux relations de travail tripartites et qu'« en dernier ressort, il revient au législateur d'apporter des solutions à ces lacunes ».

On pourrait toujours se demander si le fait que certaines agences sont délinquantes justifie qu'on légifère pour l'ensemble de l'industrie. Ne pourrait-on pas se limiter à une autorégulation? Sur ce point, il faut savoir que le problème ne se pose pas en termes de « bonnes agences vs mauvaises agences ». C'est une question systémique, une question de principe : le cadre actuel n'est pas adapté aux relations tripartites, et comme ce type de relations occupe une place de plus en plus grande dans l'économie, il convient d'ajuster le cadre légal à cette réalité, ce que bien d'autres États ont fait.

À cet égard, les règles applicables en matière de relations du travail dans un pays ne sont pas forcément transposables telles quelles dans un autre pays. Le droit du travail en est un qui est très enraciné dans la réalité sociale d'un pays et qui évolue en fonction de cette réalité. Mais, force est de constater que certains principes et certaines règles générales sont largement reconnus et ont été transposés dans les législations nationales de plusieurs États, après les adaptations nécessaires.

Quant à l'autorégulation, malgré ses aspects positifs, il convient d'en reconnaître les limites. Les codes de conduites, appelés parfois codes de déontologie, constituent un engagement moral de respecter certains principes et certaines lignes de conduite; cet engagement repose sur une adhésion volontaire. Ces codes sont souvent formulés en termes généraux et ne donnent aucun droit ou recours aux salariés.

Il a été fait état à quelques reprises de la difficulté, voire de l'impossibilité de légiférer, en l'absence d'un consensus entre les acteurs intéressés. Bien entendu, un consensus est toujours souhaitable lorsqu'il est possible. Toutefois, pour être réaliste, il faut être conscient du fait que cela a été tenté il y a peu et que le consensus s'est avéré impossible

en raison des positions divergentes des intéressés.¹⁰⁹ C'est donc dire que, s'il faut attendre qu'il y ait consensus pour agir, il est probable que les difficultés soulevées demeureront à jamais sans solutions.

En fait, la question qui se pose en est une qui transcende l'intérêt des parties ou des groupes en cause : C'est une question de choix de société qui rejoint celle du respect et de la dignité des travailleurs. En effet, s'il est une industrie où l'un des principes inscrits dans la *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, par la Déclaration de Philadelphie (1944) : « *Le travail n'est pas une marchandise* », invite à prévenir les abus auxquels elle peut donner ouverture est bien celle de la location de personnel.¹¹⁰

26 novembre 2010

¹⁰⁹ Au bas de l'échelle (ABE), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Fédération des femmes du Québec (FFQ), 2007, *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire*, remis à monsieur David Whissell, ministre du Travail Montréal, mai 2007, 21 pages; Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services – Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, *Mémoire au ministre québécois du travail sur l'industrie du placement temporaire* par ACSESS l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, Avril 2007, 29 pages.

¹¹⁰ Voir : Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010, 179 pages, notamment aux pages 140 et suivantes.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES, ARTICLES ET RAPPORTS

ARROWSMITH, James, *Temporary agency work in an enlarged European Union*, IRRU, University of Warwick, UK, 2006, 55 pages.

ARTHURS, Harry W., *Équité au travail - Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Ressources humaines et Développement des compétences, Canada, 2006, 320 pages.

Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services – Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, *Mémoire au ministre québécois du travail sur l'industrie du placement temporaire* par ACSESS l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, Avril 2007, 29 pages.

Au bas de l'échelle (ABE), Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Fédération des femmes du Québec (FFQ), 2007, *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire*, remis à monsieur David Whissell, ministre du Travail, Montréal, mai 2007, 21 pages.

BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Gouvernement du Québec, 2003, 568 pages + annexes.

BOURGUIGNON, Émilie, *Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi*, Cahier de transfert CT-2010-002, Alliance de recherche universités-communautés – Innovations, travail et emploi, 40 pages + annexes.

DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Les Presses de l'Université Laval, 1986, 993 pages.

GAGNON, Jean-Denis, « Employé parfois ou quelquefois. Le travail atypique ou précaire : les insuffisances du droit canadien et québécois », (1991) 70 R. du B. 84.

GALARNEAU, Diane, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », Janvier 2005, *Perspectives* (Statistiques Canada), pp. 5-20.

HÉBERT, François, Patrice DUGUAY et Paul MASSICOTTE, *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, 2003, 229 pages,

http://www.irsst.qc.ca/fr/publicationirsst_876.htm

LIPPEL, Katherine, « Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail », (2004), vol. 201, dans *Développements récents en santé et sécurité du travail*, Barreau du Québec, Service de la formation permanente, Cowansville, Éditions Yvon Blais, pp. 307-382.

LIPPEL, Katherine, Stephanie BERNSTEIN et Karen MESSING, *Travail atypique : Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*, Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées *Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail*, Université du Québec à Montréal (UQAM), 31 mars 2004, 56 pages.

PÉLISSER, Jean, Gilles AUZERO et Émmanuel DOCKÈS, *Droit du travail*, 25^e édition, Dalloz, 2010, 1457 pages.

PINEAU, Anne, *Agences de location de personnel : que le véritable employeur se lève!* Le Bulletin d'information juridique, CSN, avril 2009, 20 pages.

SUPIOT, Alain, *L'esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010, 179 pages

TAPIN, Jean-Robert, *Agences de placement temporaire*, Ministère de la main-d'œuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle, 20 octobre 1993, 84 pages.

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

WELZ, Christian, directeur de recherche, unité « Relations industrielles et développement du lieu de travail » Le travail intérimaire et les négociations collectives dans l'UE (2009) - Résumé. Le rapport sur le travail intérimaire et les négociations collectives dans l'UE peut être consulté à l'adresse suivante : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm>

SITES INTERNET

Site de l'ACSESS (consulté le 17 mai 2010) : www.acsess.org
<http://www.acsess.org/GOVERNMENT/IndustryStats.asp>

Corail – Les relations du travail en ligne (consultée le 25 octobre 2010) : <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/acceder.do>

Site de la CSST :

http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/changements_legislatifs_reglementaires_recents.htm

http://www.csst.qc.ca/portail/fr/prevention/portrait_des_risques/VueEnsemble.htm?SCIAN=561320&vue=ENSEMBLE_SECTEUR

Site de l'Institute for Work & Health :

<http://www.iwh.on.ca/at-work/62/infocus-investigating-temporary-employment-in-canada>

Site de l'Union européenne :

http://ec.europa.eu/community_law/directives/directives_fr.htm

DOCUMENTS OFFICIELS

Statistique Canada, juin 2009, *Bulletin de service*, Services d'emploi 2007, produit N° 63-252-X au catalogue

Statistique Canada, *Définitions et concepts utilisés par le registre des entreprises*, DRE, Ottawa, Statistique Canada, Division du registre des entreprises (mise à jour du 3 juillet 2009).

Statistique Canada, *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.

LÉGISLATION

Internationale

OIT

Constitution de l'Organisation internationale du travail, Déclaration de Philadelphie (1944).

Convention sur les agences d'emploi privées (C 181) (1997).

Recommandation sur les agences d'emploi privées (R 188) (1997).

Union européenne

Directive 2008/104/CE – Journal officiel 5.12.2008.

Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par *Union of Industrial and Employer's confederations of Europe* (UNICE) (devenue *The Confederation of European Business* [BusinessEurope],

en 2007), *European Centre of Employers and Enterprises providing Public services* (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES). Annexe : Accord-cadre sur le travail à temps partiel.

Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre conclu par *Union of Industrial and Employer's confederations of Europe* (UNICE) (devenue *The Confederation of European Business* [BusinessEurope], en 2007), *European Centre of Employers and Enterprises providing Public services* (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES). Annexe : Accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

Directive 91/383/CEE – JO L n°206/19- 29.7.91.

Québécoise et canadienne

Québec

Code du travail, L.R.Q., c. C-27.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1.

Loi relative à l'établissement de bureaux de placement pour les ouvriers, L.Q. 1910, c. 10, laquelle fut modifiée en 1932.

Loi sur les bureaux de placement (L.R.Q., c. B-10).

Loi modifiant diverses dispositions législatives, L.Q. 1982, c. 58, art. 18.

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).

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c. A-3.001.

Loi concernant la discrimination dans l'emploi, L.Q. 1964, c. 46.

Alberta

Employment Agency Business Licensing Regulation, Alberta Regulation, 189/1999.

Colombie-Britannique

Employment Standard Act, RSBC, 1996, c. 113.

Manitoba

Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, C.P.L.M. c. W197, adoptée le 1^{er} avril 2009 en remplacement de *la Loi sur les Services de placement*, C.P.L.M. c. E100, adoptée en 2003.

Ontario

Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, c. 41, Partie XVIII.1, Agences de placement temporaire.

Saskatchewan

Employment Agencies Act, RSS 1978, c. E-9.

Fédéral

Code canadien du travail, L.R.C. (1985) c. L-2.

Loi sur le service de l'emploi (loi fédérale du 6 octobre 1989)

Étrangère

États-Unis

Age Discrimination in Employment Act of 1967.

Californie

Employment Agency, Employment Conseling, and Job Listing Service Act, in *California Civil Code*, titre 2.91, art. 1812.500.

Floride

The 2002 Florida Statutes, titre XXXII, c. 468.

France

Code du travail, article L. 1251-32.

Chili

Regula trabajo en regime de subcontractcion, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, Ley No 20,123, Publicada en el Diario Oficial de 16.10.06. Rigo a contar del 14.01.07 *La réglementation du travail en sous-traitance, le fonctionnement des entreprises de services temporaires et le contrat de travail des services temporaires*, (Ma traduction).

JURISPRUDENCE

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015.

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.).

Maisons Quebco inc. et C.S.S.T., (1995) C.A.L.P. 1607; D.T.E. 96T-5 (C.A.L.P.).

Annexe 1

Définitions

561320 - Location de personnel suppléant

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à lister les postes vacants et à choisir, à orienter et à placer les candidats à l'emploi, de façon permanente ou temporaire. Les personnes placées ne sont pas employées par les agences de placement.

561330 - Location de personnel permanent

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des ressources humaines et des services de gestion des ressources humaines à leurs clients. Ces établissements établissent une relation de co-employeur avec les entreprises ou organisations clientes et se spécialisent dans l'exécution d'une vaste gamme de tâches de gestion des ressources humaines, telles que la comptabilité de la paye, la préparation des déclarations de cotisations sociales, l'administration des avantages sociaux, le recrutement et la gestion des relations de travail. Typiquement, les établissements spécialisés dans la location de personnel permanent embauchent certains employés de leurs clients, voire tous, louent leurs services en retour et jouent le rôle d'employeurs de ces employés en ce qui concerne le versement du salaire et des avantages sociaux et les activités connexes. Les établissements spécialisés dans la location de personnel permanent exercent un pouvoir décisionnaire de degré variable en rapport avec leurs ressources humaines ou leur rôle de gestionnaire du personnel, mais n'ont aucune responsabilité de gestion quant à la planification stratégique, la productivité ou à la rentabilité des activités opérationnelles du client.

Établissement statistique

L'établissement statistique est l'entité de production ou le plus petit regroupement d'entités de production qui :

- a) produit un ensemble de biens ou de services homogène;
- b) ne croise pas les frontières provinciales;
- c) fournit des données sur la valeur de la production, sur le coût des principaux intrants intermédiaires utilisés ainsi que sur la main-d'œuvre (y compris son coût) utilisée aux fins de la production.

Par exemple, l'usine de fabrication qui fournit des données comptables sur la valeur des livraisons (ventes), les coûts directs et les coûts de main-d'œuvre est considérée comme un établissement. Cependant, deux points de vente au détail peuvent constituer un seul établissement si leurs données comptables, décrites au point c) plus haut, ne sont pas disponibles individuellement, mais se retrouvent combinées à un niveau supérieur.

Indéterminé

Les établissements compris dans la catégorie « **Indéterminé** » ne tiennent pas de liste de paye mais leur effectif peut se composer d'employés contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires de l'entreprise. Puisque le Registre des entreprises ne dispose pas de cette information, ces établissements sont classés dans la catégorie «Indéterminé». Sont aussi inclus les établissements employeurs qui n'ont pas indiqué d'employés dans les douze derniers mois.

Source: Statistique Canada, Définitions et concepts utilisés par le registre des entreprises, DRE, Ottawa, Statistique Canada, Division du registre des entreprises (mise à jour du 3 juillet 2009)

