

Canada

Le défi de l'alliance entre syndicats et associations dans la mobilisation autour de la régulation des agences d'intérim au Québec

Louise BOIVIN *

Alors que les activités des agences d'intérim sont en croissance au Québec, elles ne font l'objet d'aucune réglementation spécifique et la législation du travail n'est pas adaptée aux relations d'emploi triangulaires qui s'y déploient. En 2011, des représentants patronaux et syndicaux ont été invités par la ministre du Travail à se prononcer sur un scénario de réglementation. C'est dans ce contexte que notre article présente les problèmes des salariés d'agence, traite des revendications et des stratégies des organisations syndicales et des associations ainsi que du défi posé par leur alliance en vue d'améliorer le sort de ces salariés.

Lors de la Journée mondiale pour le travail décent, le 7 octobre 2011, une manifestation pour la protection des droits des salariés des agences d'intérim se déroulait devant les bureaux de la ministre du Travail, à Montréal, à l'appel de deux associations, Au bas de l'échelle, un groupe de défense des droits des non-syndiqués, et le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. Ce qui

est généralement appelé agence d'intérim en France, appellation que nous retenons pour cet article, trouve une série d'autres appellations au Québec : agence de location de personnel, agence de travail temporaire ou agence de fourniture de services. Ces diverses appellations traduisent la diversité de leurs activités. Certaines agences pallient des besoins temporaires de personnel dus à des prises de congés ou à des périodes où la production augmente, tandis que d'autres fournissent du personnel à des entreprises sur une base régulière ou encore permettent une externalisation de l'ensemble des activités de gestion des ressources humaines de l'entreprise.

Activité et régulation des agences d'intérim

Les activités des agences d'intérim sont apparues au Canada dans les années 1950. Elles ont connu une expansion importante durant la dernière décennie. Les statistiques officielles indiquent qu'entre

* Doctorante à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, rattachée au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT); louise.boivin@umontreal.ca.

2001 et 2007, les revenus d'exploitation des agences se sont accrus de 42 % au Canada et de 34 % au Québec¹. L'importance des activités des agences varie selon les provinces canadiennes. Les trois provinces où les revenus d'exploitation de cette industrie étaient les plus élevés en 2009 sont l'Ontario (56 % des revenus), l'Alberta (20 % des revenus) et le Québec (13 % des revenus) (Statistique Canada, 2011). Les revenus d'exploitation ont diminué de 1 % en 2008 et de 7 % en 2009 au Canada. Au Québec, ils ont diminué de 1,9 % en 2008 et augmenté de 2,5 % en 2009 (Statistique Canada, 2010, 2011). Dans cette province, le phénomène est particulièrement important

dans certains secteurs comme les services publics de santé et de services sociaux : le recours aux agences d'interim par les organismes publics a plus que doublé entre 2005 et 2010 (Presse canadienne, 2011). La régulation juridique des activités des agences d'interim varie aussi selon les provinces canadiennes. Certaines provinces disposent d'une régulation minimale (Saskatchewan et Alberta) tandis que d'autres ont adopté des lois un peu plus contraignantes (Colombie-Britannique, Manitoba et Ontario). En Ontario, en 2009, une nouvelle loi (encadré 1) a complété les dispositions existantes (Bernier, 2011:34).

Encadré 1

La loi ontarienne de 2009

La loi modifiant la loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire et certaines autres questions a été adoptée dans le cadre d'un plan gouvernemental de lutte contre la pauvreté faisant suite à une campagne de pression populaire sous l'égide d'une association de défense des droits des travailleurs précaires, le « Workers' Action Centre » de Toronto, dont les revendications dépassaient largement ce que la loi a institué (Vosko, 2010). Les principales dispositions contenues dans cette loi sont les suivantes :

- d'abord, l'agence d'interim est définie comme l'employeur légal. Elle est tenue de fournir des informations de base aux salariés (coordonnées de l'agence et de l'entreprise cliente, informations relatives à l'affectation dans l'entreprise cliente telles que le salaire, les avantages sociaux, la description générale du travail, etc.) et de leur remettre un document gouvernemental d'information sur les droits et obligations des salariés d'agence ;
- la loi interdit les frais de services et de placement imposés aux salariés ainsi que les dispositions contractuelles qui limitent l'embauche de salariés par l'entreprise cliente et qui empêchent la fourniture de références au salarié par cette dernière. Elle permet néanmoins à l'agence d'imposer des frais à l'entreprise cliente si celle-ci embauche un salarié avant le sixième mois de son affectation ;
- la loi prévoit aussi des modalités spécifiques aux salariés d'agence pour la mise en œuvre des normes du travail relatives aux jours fériés et aux licenciements ;
- enfin, elle interdit aux agences et aux entreprises clientes d'exercer des représailles à l'encontre d'un salarié exerçant un droit (Bernier 2011:34-35).

1. Les résultats ont été compilés par Bernier (2011:12) à partir des données de Statistique Canada (2009).

CANADA

L'adoption de la loi ontarienne a retenu l'attention du ministre du Travail du Québec, comme nous le verrons plus loin. Les activités des agences d'intérim ne sont nullement réglementées au Québec, les mesures d'encadrement juridique minimal adoptées en 1910 ayant été abolies en 1982 (Bernier, 2011:15). Les salariés d'agence sont pourtant confrontés à plusieurs problèmes qui ont été soulevés dans divers études et avis présentés aux autorités politiques québécoises depuis les années 1990, ainsi que dans le rapport Bernier de 2003.

Les agences d'intérim, espaces de droits étriqués

La question des situations d'emploi en agence figurait parmi les préoccupations d'un Comité d'experts nommé en 2002 par le ministre du Travail du Québec pour examiner les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Le rapport Bernier (Bernier *et al.*, 2003), du nom du président de ce comité, Jean Bernier, professeur au département des relations industrielles de l'Université Laval, contient une série de recommandations afin d'améliorer l'accès des salariés d'agence à la protection sociale, recommandations s'inscrivant dans le cadre de Conventions et de Recommandations de l'Organisation internationale du travail¹. Ce rapport identifie cinq types de problèmes :

- les difficultés d'identification du « véritable employeur » des salariés d'agence. Le droit du travail (encadré 2) et la jurisprudence ont été élaborés selon

le modèle de la relation d'emploi binaire et demeurent ambigus dans le cas d'une relation triangulaire entre l'agence d'intérim, l'entreprise cliente et le salarié de l'agence. Cela a des effets sur l'attribution et le partage des obligations de l'employeur. Il arrive souvent que l'agence et l'entreprise cliente se renvoient mutuellement ces responsabilités :

- les disparités de traitement au plan du salaire et des conditions de travail entre les employés de l'agence et ceux de l'entreprise cliente, en défaveur des premiers, dans des situations où ces deux types de personnels sont également qualifiés et réalisent un travail équivalent ou similaire. A ces disparités s'ajoute l'absence d'avantages sociaux (régimes privés d'assurances et de retraite par exemple) pour les salariés d'agence ;

- l'existence de clauses abusives dans certains contrats entre agence et entreprise cliente ou entre agence et salariés. Il s'agit notamment de clauses de « non-concurrence », par exemple les clauses interdisant de solliciter un emploi permanent dans l'entreprise cliente ou même dans le secteur d'activités sous peine de lourdes pénalités financières ;

- le « marchandage » de main-d'œuvre, c'est-à-dire le recours au personnel d'agence sur une base régulière et permanente, pratique interdite en France. Certaines entreprises clientes ont carrément créé une agence ou soutenu sa mise en place. Le Comité souligne que les droits de représentation syndicale s'avèrent très difficiles à exercer dans les situations de marchandage, l'ambiguïté du droit à l'égard des relations d'emploi triangulaires s'ajoutant aux difficultés à

1. Il s'agit plus spécifiquement des conventions et recommandations suivantes : Convention 175 et Recommandation 182 sur le travail à temps partiel ; Convention 181 et Recommandation 188 concernant les agences d'emploi privées.

syndiquer du personnel d'agence dans une situation *de facto* intermittente et fragile ;

- les difficultés d'application du régime de santé et de sécurité au travail dans le cadre des relations tripartites d'emploi, alors que, contrairement à la France, il n'est pas interdit de recourir à la main-d'œuvre temporaire pour les travaux particulièrement dangereux.

Outre ses recommandations¹ axées sur des changements législatifs préconisés pour résoudre les problèmes résumés ci-dessus, le Comité Bernier avait aussi suggéré que les difficultés relatives à l'encadrement juridique des agences, question qui ne relevait pas de son mandat, fassent l'objet de discussions dans le

cadre d'un groupe de travail convoqué par le ministre du Travail et réunissant tous les intervenants concernés.

Neuf ans plus tard, le rapport Bernier sur les besoins de protection sociale des travailleurs et des travailleuses dits atypiques n'a toujours pas donné lieu à des mesures législatives. La question des agences d'intérim a cependant été l'une des rares à faire l'objet d'un suivi gouvernemental.

Suites de la Marche mondiale des femmes au Québec

En 2005, à l'occasion de la Marche mondiale des femmes, le mouvement féministe québécois avait ciblé l'un des problèmes identifiés dans le rapport

Encadré 2

Les spécificités du droit du travail au Québec

Le cadre institutionnel des droits du travail au Québec est largement différent du cadre institutionnel français. Les droits collectifs négociés par les syndicats le sont essentiellement au niveau de l'entreprise, sauf dans certains secteurs d'activité qui relèvent de régimes particuliers tels que le secteur de la construction et le secteur public.

Comme dans les autres provinces canadiennes ainsi qu'au niveau du gouvernement fédéral, qui régit certains secteurs d'activités particuliers, le régime général de droits collectifs québécois s'inscrit dans le modèle américain du « Wagner Act ». Il s'agit d'un régime fortement décentralisé dans lequel le syndicat qui obtient l'appui d'une majorité d'un groupe donné de salariés (une unité de négociation) se voit attribuer un monopole de représentation et de négociation collective pour l'ensemble de ces salariés, à la suite d'une procédure publique d'accréditation. Ce groupe peut être constitué de tous les salariés d'un même employeur ou, le plus souvent, des salariés œuvrant dans un seul établissement de cet employeur. L'accréditation multipatronale n'est pas possible au plan légal.

Pour les travailleurs non syndiqués et non couverts par une convention collective négociée en vertu d'un régime particulier, qui constituaient 60,4 % de l'ensemble des travailleurs québécois en 2010, l'accès aux droits du travail dépend essentiellement des lois d'ordre public et de la jurisprudence qui en découle.

1. Plusieurs des recommandations du Comité Bernier se retrouvent dans les propositions des centrales syndicales québécoises en 2011, dont nous traitons plus loin, telles que la responsabilité solidaire agences-entreprises clientes à l'égard des obligations découlant de certaines lois du travail et l'interdiction des clauses contractuelles restreignant la liberté d'accès des salariés d'agence à des emplois permanents dans l'entreprise cliente.

CANADA

Bernier : les disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi, pour demander l'interdiction par la loi de ces disparités.

La réponse du ministre du Travail libéral de l'époque, Laurent Lessard, s'est limitée à la question des agences d'intérim, et a consisté à créer un groupe de travail sur l'industrie du placement temporaire. Dans une lettre adressée aux associations, le ministre affirmait que la mise en place du groupe de travail représentait « un pas significatif vers l'atteinte de meilleures conditions de travail des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle » (ABE *et al.*, 2007:3). Il a invité à y participer des représentants des agences d'intérim, appartenant à l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ACSESS, acronyme du nom en anglais), de l'association Au bas de l'échelle et de la Fédération des femmes du Québec, en la personne d'une déléguée du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Des représentants du ministère du Travail et du ministère de la Condition féminine participaient également à ce groupe de travail.

Les représentants des agences d'intérim et les représentants des associations de travailleurs non syndiqués et de femmes ont manifesté des positions très divergentes, que ce soit au plan de la définition des problèmes ou des recommandations. Le mémoire des associations (ABE *et al.*, 2007) formulait des recommandations similaires à celles du rapport Bernier concernant la protection sociale des salariés ainsi que d'autres propositions relatives à l'encadrement juridique des agences, ce que le mandat du groupe de travail permettait. Le mémoire préconisait un

encadrement juridique interdisant le recours aux agences pour des besoins permanents de main-d'œuvre ou pour accéder à une main-d'œuvre effectuant des tâches comparables à celles de salariés licenciés dans les six derniers mois. En réponse à cette position, ACSESS a affirmé que le code de conduite que doivent suivre ses membres était suffisant pour assurer le respect des droits des salariés et que les clauses de « non-concurrence » sont essentielles à la rentabilité et même à la survie des agences. L'association patronale a aussi affirmé que les agences doivent être désignées comme seules responsables des obligations de l'employeur. Elle a insisté sur le besoin d'un maximum de flexibilité pour les entreprises québécoises dans un contexte de concurrence de plus en plus prononcée (ACSESS, 2006).

Les recommandations divergentes de ce groupe de travail chargé d'examiner les besoins des employés d'entreprises de placement de personnel n'ont pas connu de suites du côté gouvernemental jusqu'en 2010. Nous reviendrons sur ce suivi gouvernemental ainsi que sur l'action syndicale et associative qui s'est manifestée dans son sillage après avoir traité, dans la partie suivante, des actions juridiques impliquant des agences menées par un syndicat.

Actions juridiques pour la syndicalisation des salariés d'agences

Depuis 2009, la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) a mené plusieurs actions en justice contre des agences d'intérim. La FIQ est un grand syndicat indépendant¹ qui regroupe une soixantaine de syndicats

1. Ce que l'on appelle « syndicat indépendant » au Québec est un syndicat non affilié à une centrale syndicale.

locaux, comprenant près de 60 000 membres, professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires. Les femmes forment la majorité des membres. Le recours aux agences d'intérim pour les services infirmiers et d'inhalothérapie par les organismes publics du système de santé québécois constitue un phénomène dont l'importance est croissante. Les sommes versées par le système public aux agences d'intérim pour ces catégories d'emploi représentaient 230 millions de dollars canadiens en 2009-2010 sur un total de 425 millions de dollars canadiens pour l'ensemble des catégories d'emploi (Presse canadienne, 2011). Certaines agences sont de petites entreprises tandis que d'autres sont des multinationales. Elles recrutent des infirmières et inhalothérapeutes qui ont acquis de l'expérience dans le secteur public en leur offrant des horaires moins contraignants et des salaires plus élevés. Elles louent leurs services aux hôpitaux et centres de soins publics qui en ont besoin, vu la pénurie de personnel qui, du coup, s'exacerbe. Les conséquences pour le personnel qui reste dans le secteur public sont multiples selon la FIQ : il assume les cas plus lourds et plus complexes et effectue des heures supplémentaires afin d'assurer la continuité des soins ; il doit superviser, soutenir et orienter les personnels des agences d'intérim sans assurance que ceux-ci reviendront travailler dans l'unité de soins (FIQ, 2010).

Les actions juridiques portées par la FIQ s'inscrivaient dans le cadre d'une

campagne contre la privatisation des services publics de santé et allaient de pair avec des actions de sensibilisation de la population par l'entremise des médias. Ces actions, menées devant la Commission des relations du travail (CRT)¹, visaient à faire reconnaître les établissements publics comme les véritables employeurs des infirmières et des inhalothérapeutes des agences d'intérim du point de vue du régime des droits collectifs. Dans une dizaine de décisions, la CRT a reconnu que les institutions publiques étaient le véritable employeur de ces salariées.

Les résultats positifs des requêtes juridiques menées par la FIQ ont certainement influencé le fait que, lors de la négociation avec le gouvernement pour le renouvellement de la convention collective des membres de la FIQ en janvier 2011, il a été convenu que les établissements publics réduiraient de 40 % le recours au personnel des agences d'intérim pour 2015 (Champagne, 2011).

Si les actions menées par la FIQ ont conduit à des résultats positifs, elles ne concernent toutefois que des situations de recours aux agences de services infirmiers et d'inhalothérapie par le secteur public ou des situations largement similaires. Même si le gouvernement respecte sa promesse de diminuer le recours au personnel d'agence dans ces services publics, rien ne l'empêche de continuer à l'augmenter dans les autres catégories d'emplois syndiqués du secteur public². Par ailleurs, le recours aux agences

1. La Commission des relations du travail est un tribunal québécois spécialisé qui traite entre autres des relations du travail.

2. Par exemple, pour l'une des catégories d'emploi parmi les moins rémunérées dans le système public de santé et de services sociaux québécois, celle des auxiliaires aux services de santé et sociaux, le montant consacré par les établissements publics à l'utilisation de main-d'œuvre provenant des agences a augmenté de 84 % entre 2006 et 2010 dans la région de Montréal, région où se trouve la plus forte concentration d'agences d'intérim. Cette donnée est le résultat de nos calculs à partir des plus récentes données gouvernementales (MSSS, 2011).

CANADA

d'intérim dans le secteur privé prend de l'ampleur, avec tous les problèmes qu'il entraîne pour les salariés de ces agences. C'est pourquoi des associations ainsi que les centrales syndicales ont aussi décidé de se faire entendre lorsque, en 2010, le ministre du Travail du Québec a demandé à un organisme consultatif bipartite de donner son avis sur un scénario de réglementation des activités des agences d'intérim.

Réponses syndicales et associatives à la consultation gouvernementale

En mars 2010, le ministre du Travail libéral en poste, Sam Hamad, a demandé un avis sur les agences d'intérim à un organisme consultatif bipartite (syndicats-patronat), le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM). Au point de départ de cette consultation, le ministre a fait référence à la législation qui venait d'être adoptée en Ontario en 2009, et a proposé un scénario de réglementation s'en inspirant, élaboré par les fonctionnaires de la Direction des politiques de son ministère. Le CCTM a mis en place le « sous-comité sur les agences de travail temporaire » afin de procéder à la consultation des parties patronale et syndicale. Le document exposant le scénario ministériel n'ayant pas été rendu public, c'est en prenant connaissance de la réponse ¹ de la Centrale des syndicats démocratiques, de la Confédération des syndicats nationaux, de la Centrale des syndicats du Québec et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (CSD *et al.*, 2011) qu'il est possible d'en discerner les principaux éléments. Les mesures incluses

dans ce scénario gouvernemental, largement inspirées de la loi ontarienne, ont trait aux éléments suivants : le statut d'employeur attribué exclusivement à l'agence d'intérim, l'obligation pour les agences d'intérim d'acquiescer un permis et de répondre à certaines exigences gouvernementales afin de pouvoir exercer leur activité ; l'obligation de remettre aux salariés des informations relatives à leur affectation ; l'interdiction pour les agences d'imposer des contraintes empêchant ou décourageant les entreprises clientes d'embaucher des salariés d'agence ; l'interdiction pour les agences d'imposer des frais aux salariés (rédaction de CV, préparation d'entrevues ou autres services) ; la protection des salariés contre des menaces ou des représailles en cas de refus d'une affectation par exemple.

Les quatre centrales syndicales ont répondu par un mémoire commun, dans lequel elles expriment leur appui aux mesures annoncées tout en proposant des améliorations à ces mesures et en identifiant des mesures supplémentaires à mettre en place. La seule mesure qu'elles désapprouvent est le fait que les agences d'intérim détiennent systématiquement le statut juridique d'employeur. Elles revendiquent l'adoption d'un principe de co-responsabilité entre l'agence et l'entreprise cliente à l'égard des obligations découlant de la loi sur les normes du travail, de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles ainsi que de la loi sur la santé et la sécurité au travail. Les centrales soulignent d'ailleurs que l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) a constaté un taux de lésions

1. Signalons que les centrales syndicales ont formulé conjointement leur position après avoir entendu des experts universitaires, des représentants de la Commission des normes du travail (organisme public s'assurant de l'application de la loi sur les normes du travail) et de l'association Au bas de l'échelle.

professionnelles chez les travailleurs en agence onze fois plus élevé que la moyenne provinciale. Elles demandent aussi que soit interdit le recours aux agences pour des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical. Les centrales syndicales souhaitent de plus que le Code du travail du Québec retienne la notion d'« employeur unique »¹ dans les situations où une agence fournit du personnel à une entreprise cliente pour remplacer du personnel syndiqué et que la loi sur les normes du travail mentionne la même notion afin qu'elle puisse être mobilisée lorsque l'exercice des droits des salariés d'agence l'exige. Enfin, en ce qui concerne les conditions de travail, les centrales syndicales souhaitent entre autres que le gouvernement légifère pour empêcher les disparités de traitement entre les salariés des agences et ceux des entreprises clientes, que ce soit au plan de la rémunération ou des avantages sociaux. Elles veulent aussi que soit instaurée une « prime de précarité » représentant 2 % du salaire brut des salariés d'agence.

Pour leur part, les représentants patronaux (qui proviennent du secteur des agences d'intérim) n'ont pas voulu présenter une position à l'égard du scénario

ministériel de réforme, se situant plutôt en faveur d'un maintien du *statu quo*. Comme il n'y a pas de consensus entre les représentants syndicaux et patronaux – une répétition de la situation survenue dans le groupe de travail créé dans les suites de la Marche des femmes de 2005 –, le CCTM ne présentera aucun avis à la ministre du Travail. Il reviendra donc à cette dernière de décider si elle propose ou non un projet de réglementation des activités des agences d'intérim au cours de l'année 2012.

Parallèlement à la consultation des membres du CCTM, deux associations québécoises, Au bas de l'échelle et le Centre des travailleuses et des travailleurs immigrants, se sont unies afin de mener une campagne de pression populaire pour la protection des droits des travailleuses et des travailleurs des agences. Ces associations revendiquent d'une part la mise en place d'un permis d'opération obligatoire et renouvelable pour les agences, une des mesures proposées dans le scénario ministériel, afin de prévenir les abus et l'exploitation outrancière des salariés d'agence. Elles demandent aussi, à l'instar des centrales syndicales, l'introduction dans la loi sur les normes du travail² d'un principe

1. La notion d'« employeur unique » est reconnue par les tribunaux québécois, mais seulement pour les entités liées à un même groupe. En revanche, cette notion est reconnue dans les lois d'autres juridictions provinciales et à l'article 35 du Code canadien du travail, code qui régit près de 10 % de la main-d'œuvre employée dans des secteurs d'activités de compétence fédérale tels que le transport et les banques en vertu du partage des compétences fédérales-provinciales au Canada. La notion d'employeur unique du code canadien se réfère à des entités juridiques qui peuvent être autonomes mais qui exercent la direction et le contrôle commun des opérations.
2. Les droits découlant de cette loi sont les seuls droits du travail obligatoirement applicables au contrat de travail pour les travailleurs et travailleuses non syndiqués en ce qui concerne par exemple le niveau de salaire, les droits aux congés fériés et aux congés de maladie ainsi qu'à la protection contre un congédiement injuste. Comme l'ensemble des lois du travail, la loi sur les normes du travail a été élaborée selon le modèle de la relation d'emploi binaire, elle est par conséquent difficilement applicable en situation triangulaire sur certains aspects si le principe de co-responsabilité n'est pas reconnu. Par exemple, le droit à un recours pour pratique interdite, telle que le congédiement en situation de grossesse, maladie ou pour réclamation de ses droits, peut s'avérer difficile à faire valoir dans des situations où l'entreprise cliente exerce une telle pratique et que l'agence prétend un manque de travail pour la protéger.

CANADA

de co-responsabilité entre les agences et leurs entreprises clientes pour le respect des droits et le versement des sommes dues aux personnes salariées.

La campagne de pression populaire menée par les deux associations s'est concrétisée par l'envoi de lettres aux autorités politiques, par la circulation d'une pétition ainsi que par des interventions dans les médias et auprès des partis politiques. Cette campagne a été appuyée par une liste de signataires composée de quelque 175 associations et organisations syndicales. Deux des quatre centrales syndicales québécoises, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), font partie des signataires appuyant la campagne. S'y ajoutent des syndicats indépendants, des fédérations syndicales sectorielles, des instances syndicales régionales et des syndicats locaux. Il semble toutefois que les centrales syndicales et les associations menant la campagne de pression populaire ne se soient pas coordonnées pour une mobilisation d'envergure autour de la question des agences puisque la manifestation qui a clôturé la campagne, le 7 octobre 2011, a rassemblé moins de cent personnes.

Conclusion

Les problèmes des salariés d'agence sont de plus en plus discutés sur la place publique au Québec. Cependant, les revendications et les stratégies des organisations syndicales et associatives s'y rapportant apparaissent fragmentées.

D'une part, les revendications formulées par les centrales syndicales, dans le cadre de la consultation du CCTM, sont plus larges que celles des associations. Elles soulignent par exemple l'importance d'apporter des changements à l'ensemble

des lois du travail pour améliorer la protection des droits des salariés d'agence. Les associations, pour leur part, portent deux revendications et se limitent à la loi sur les normes du travail, l'association Au bas de l'échelle étant spécialisée dans la défense des droits des salariés découlant de cette loi spécifique.

D'autre part, la coordination des organisations représentant les travailleurs s'est surtout limitée d'un côté à celles qui sont représentées au CCTM, soit les quatre centrales syndicales, et de l'autre aux deux associations qui ont mené la campagne publique. Les syndicats indépendants, qui, par définition, ne font pas partie des centrales syndicales, sont pourtant aussi concernés par la question, de même que les regroupements féministes. Ainsi, les résultats des actions en justice menées par la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) n'ont pas été utilisés pour montrer la reconnaissance, par les tribunaux, des difficultés d'accès à la syndicalisation, et aux droits du travail en général, pour les salariés d'agence. Ces difficultés existent dans le secteur public mais aussi dans le secteur privé. Il y a par ailleurs un fort décalage entre la longue liste d'appuis de diverses organisations à la campagne publique des associations et la faible participation à la manifestation à laquelle elles ont appelé le 7 octobre 2011. Il faut dire qu'une mobilisation des syndiqués de base ne s'improvise pas et aurait nécessité tout un travail préalable de sensibilisation et d'éducation de la part des organisations syndicales.

Comme les positions des associations patronales et des centrales syndicales ne convergent aucunement et que la balle est dans le camp de la ministre du Travail, les syndicats et les associations seront

LA REGULATION DES AGENCES D'INTERIM AU QUEBEC

probablement amenés à se faire à nouveau entendre en 2012 afin de s'assurer qu'un projet de réglementation des agences sera déposé à l'Assemblée nationale et qu'il correspondra à leurs attentes. En plus de la fragmentation entre les organisations syndicales, la question de la coordination syndicats-associations sur des bases qui conviennent aux deux types de mouvements continuera probablement de se poser. C'est d'ailleurs le cas dans plusieurs pays (Barnier, Perrin, 2009 ; Nissen, 2004), avec la montée de la précarisation du travail. Le défi des alliances inter-syndicales et syndicales-associatives autour de la réglementation des agences d'intérim au Québec préfigure un défi encore plus large, celui posé par les transformations productives globales qui précarisent le travail et par les nouvelles formes d'organisation collective des travailleurs et travailleuses précaires à inventer hors des sentiers battus.

Sources :

Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel – ACSESS (2006), *Réactions de ACSESS au document intitulé Les principaux problèmes liés aux agences de placement, qui a été déposé par l'organisme Au bas de l'échelle (ABE) lors d'une rencontre du groupe de travail chargé d'examiner les besoins des employés d'entreprises de placement de personnel mis sur pied par le ministère du Travail du Québec*, avril.

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

Barnier L.-M., Perrin E. (2009), « La grève des sans-papiers d'avril 2008 et la CGT », in Bouffartigue P., Bérout S. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 271-304.

Bernier J., Vallée J., Jobin C. (2003), *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, Québec, Gouvernement du Québec.

Bernier J. (2011), *L'industrie des agences de travail temporaire. Avis sur une proposition d'encadrement*, Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Collection Cahier de transfert, février. http://www.aruc.rit.ulaval.ca/ARUC/Menu/Publications/jean_bernier_CT-2011-001.pdf.

Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2011), *Rapport des membres syndicaux du Comité sur les agences de placement temporaire*, septembre.

Champagne S. (2011), « Les infirmières approuvent l'entente de principe », *La Presse*, 21 janvier.

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec – FIQ (2010), *Argumentaire. Pour contraindre les entreprises privées de placement en soins*, mars.

Ministère de la Santé et des Services sociaux – MSSS (2011), « Montant investi pour la main-d'œuvre indépendante pour les années 2005-2006 à 2009-2010 par région et par sous-catégorie d'emploi », *L'étude des crédits 2011-2012. Réponses aux questions particulières, volet santé*, vol. 2.

Nissen B. (2004), « The Effectiveness and Limits of Labor - Community Coalitions. Evidence from South Florida », *Labor Studies Journal*, vol. 29, n° 1, p. 67-88.

Presse canadienne (2011), « Main-d'œuvre indépendante : pas que des infirmières », *Branchez-vous.com*, 5 septembre.

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

Statistique Canada (2010), *Bulletin de service, Services d'emploi 2008*, produit n° 63-252-X au catalogue, mars.

Statistique Canada (2011), *Bulletin de service, Services d'emploi 2009*, produit n° 63-252-X au catalogue, avril.

Vosko L.F. (2010), « A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, n° 4, p. 632-653.