

# SURMONTER LES ENJEUX DE GESTION DE SST ET CHANGER LES PRATIQUES PRÉVENTIVES AUPRÈS DES TRAVAILLEURS D'AGENCE DE LOCATION DE PERSONNEL

---

Jessica Dubé

Doctorante au doctorat interdisciplinaire en santé et société, UQAM

Sylvie Gravel

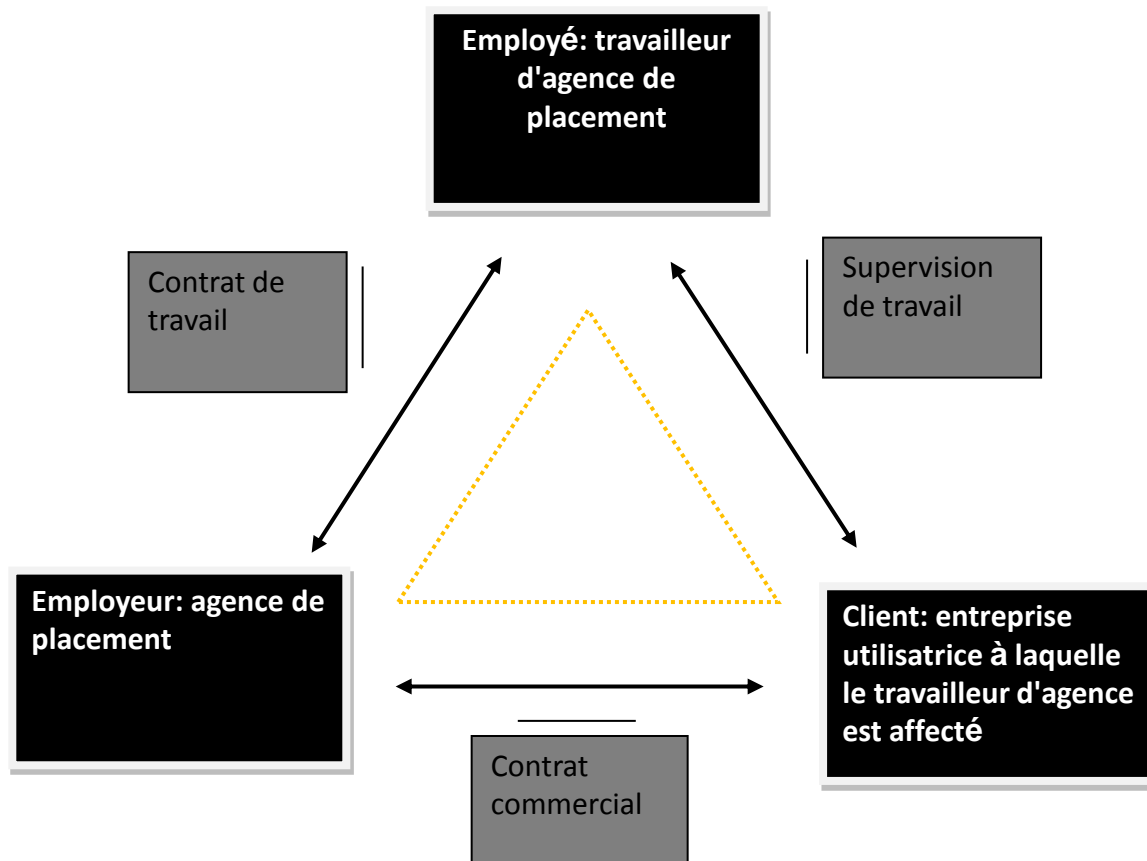
Professeure titulaire, ESG-UQAM

39<sup>e</sup> Congrès de l'AQHSST

Victoriaville, 17 mai 2017

# Contexte des agences au Québec

## Schéma de la relation tripartite



# Contexte des agences au Québec

- Environ 500, mais l'absence d'un permis d'enregistrement rend difficile leur comptabilisation.
- Directive de 2016 de Revenu Québec (obligation de détenir une attestation valide lors de la conclusion d'un contrat de placement) permettra à l'avenir une meilleure comptabilisation des agences.

# Contexte des agences au Québec

- Pas d'enregistrement ou de permis
  - Pas de contrôle possible
  - Agences clandestines
- Pas de preuve de solvabilité
  - Agences éphémères
  - Cas de faillite
- Limites à l'accès aux emplois permanents
  - Versement d'une compensation
  - Clauses d'exclusivité
- Pas d'indemnité de précarité en fin de mission

# Contexte des agences au Québec

- Possibilité de conflits d'intérêts
  - Certaines entreprises clientes sont propriétaires de l'agence qui leur fournit la main-d'œuvre
- Pas de détermination des circonstances où il est permis de recourir à des intérimaires (p.ex. tâches dangereuses)
- Pas de parité de traitement obligatoire
- Pas de partage des responsabilités entre entreprise cliente et l'agence

# Contexte des agences au Québec

Recherche de la CNT menée en 2012 auprès de 1002 travailleurs d'agence (500 travaillant dans une agence à établissement unique et 502, dans une agence à établissements multiples)

## PROFIL DES AGENCES:

Région de l'agence	Total (1002)	Établ. uni. (500)	Établ. mult. (502)
Montréal	53%	69%	37%
Périphérie de Montréal	28%	19%	37%
Québec/Chaudière-Appalaches	10%	5%	15%
Reste du Québec	9%	7%	11%

# Contexte des agences au Québec

## PROFIL DES AGENCES:

Taille de l'agence	Total (1002)	Établ. uni. (500)	Établ. multi. (502)
1 à 66 salariés	12%	24%	0%
72 à 204 salariés	19%	36%	2%
235 à 633 salariés	29%	40%	20%
1174 à 1493 salariés	40%	0%	<b>78%</b>
Moyenne des salariés	709,5	249,3	<b>1158,8</b>

Source : (CNT, 2012)

# Objectif de recherche

**Documenter la présence ou l'absence des pratiques préventives auprès des travailleurs d'agence:**

- L'analyse des pratiques préventives par **l'exploration du vécu et des perceptions des travailleurs d'agence de location de personnel.**
- L'analyse des pratiques préventives selon la **perception des professionnels de la santé.**



# Méthodologie

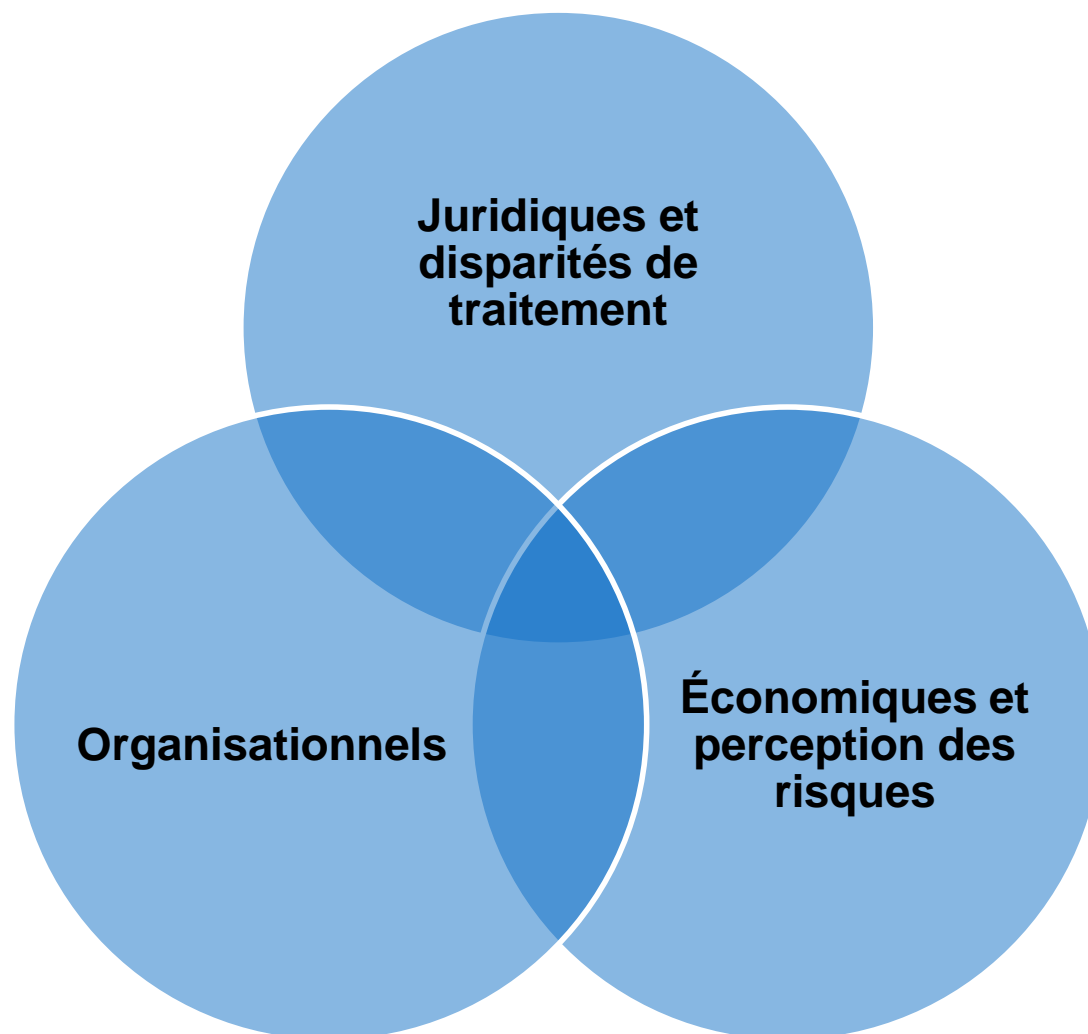
## 1<sup>ère</sup> collecte de données : travailleurs d'agence

- **n=42** provenant de la ville de Mtl et de Qc
- entrevue semi-dirigée d' une durée moyenne de 60 min.
- **thèmes abordés** : ÉPI, formation, tâches dangereuses (droit de refus), exposition aux risques professionnels et déclaration d' une lésion professionnelle

## 2e collecte de données : professionnels SAT

- **n=16**, 2 ergonomes, 4 hygiénistes, 4 infirmières, 2 médecins et 4 techniciens hygiène
- entrevue semi-dirigée d' une durée moyenne de 60 min.
- **thèmes abordés** : activité professionnelle, pratiques préventives auprès des travailleurs d' agence et permanents, écart des pratiques préventives et pistes d' amélioration

# Enjeux de gestion de la SST



# Enjeux juridiques et disparités de traitement

- Plusieurs études à caractère juridique se sont intéressées à l'applicabilité des lois du travail aux relations tripartites.
- **Ambigüités des rôles et des responsabilités** entre l'agence et l'entreprise cliente fait obstacle à la protection de la SST des travailleurs d'agence, à la gestion des pratiques préventives et à la surveillance des lésions professionnelles.
  - Cette situation :
    - accentue les disparités de traitement entre les travailleurs d'agence et les travailleurs permanents ;
    - complexifie l'identification de l'employeur véritable pour les questions de SST en raison de la diversité des services offerts par les agences ;
    - soulève 4 interrogations importantes à l'application de la LSST (Lippel, 2011).

# Enjeux juridiques et disparités de traitement (suite)

- **L'exécution des droits individuels des travailleurs d'agence** en matière de SST sont difficilement applicable en contexte de relation tripartite :
  - méconnaissance de leurs droits ;
  - peu enclin à l'exercer en raison de leur statut d'emploi souvent précaire (Gravel et coll. 2016) ou par crainte de représailles de l'agence ou de l'entreprise cliente (Lippel et Laflamme, 2011)

# Enjeux juridiques et disparités de traitement (suite)

- **Disparités de traitement en fonction du lien d'emploi :**
  - les travailleurs d'agence ne bénéficient pas toujours des mêmes conditions de travail que les travailleurs permanents à compétences et expériences égales (aucune obligation au Québec;
  - peu d'investissement de temps et de ressources dans l'intégration professionnelle et sociale des travailleurs d'agence, comme la formation, leur qualité d'emploi, etc.

Pourtant, on exige des travailleurs d'agence une grande capacité d'adaptation, de polyvalence et disponibilité sans garantie d'un nombre minimal d'heure de travail.

# Enjeux organisationnels

- **Précarisation du travail**

- pressions économiques
- désorganisation du travail dû aux nombreux changements organisationnels dans les entreprises et à l'instabilité de la main d'oeuvre
- insuffisance de la réglementation

- **Quête de l'hyperflexibilité**

- mobilité des travailleurs
- présence de plusieurs collectifs de travail

- **L'externalisation des risques**

- taux de cotisation parfois moins élevé du secteur des agences comparativement à celui de l'entreprise cliente → déplacement du risque

- **Phénomène de sous déclaration d'une lésion professionnelle**

# Enjeux économiques et de la perception des risques

- La notion de risque varie selon les individus et les situations (Peretti-Watel, 2010)
- Le lien d'emploi souvent précaire des travailleurs d'agence peu interférer sur leur perception des risques, soit :
  - par méconnaissance
  - banalisation des risques
  - crainte de représailles de l'employeur («black list ») – *enjeu économique*
  - pour ne pas contester l'autorité ...

# Comment changer les pratiques préventives de SST ?

- Les agences de location de personnel apparaissent comme un outil essentiel de flexibilité à l'usage des entreprises clientes qui leurs permettent de réduire les coûts de GRH/SST et d'être plus compétitif sur le marché du travail.
- Nous devons être innovants et en mesure de mobiliser les acteurs concernés à la modification des pratiques de SST actuelles : milieu communautaire, universitaire, syndical, patronal, instances publiques, etc.



# Comment changer les pratiques préventives de SST ?

**Exemples soulevés lors d'un Grand débat à l'Institut santé et société de l'UQAM :**

- **Action syndicale** : documenter et mener des actions afin de protéger les divers collectifs de travailleurs au sein des entreprises, et ce, même s'ils ne sont pas membres d'un syndicat.

- **Actions santé publique (équipe SAT):**

Direction formelle et claire vs l'inclusion des travailleurs d'agence dans leurs interventions ;

Développer un modèle de dépistage des risques d'accidents qui tient compte non seulement de la nature du travail mais aussi du lien d'emploi;

Aborder le risque non seulement en fonction de sa nature (chimique, biologique, etc.) mais aussi sous l'angle de l'iniquité de l'exposition aux risques selon le lien d'emploi et les assignations multiples du travailleur

**Merci de votre attention !**

**Pour toute information supplémentaire :**

**[dube.jessica@uqam.ca](mailto:dube.jessica@uqam.ca)**