

LES TRAVAILLEURS INVISIBLES

LES RISQUES POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS DES AGENCES DE LOCATION DE PERSONNEL

RAPPORT DU DIRECTEUR DE SANTÉ PUBLIQUE DE MONTRÉAL 2016

Au cours des dernières années, le recours aux agences de location de personnel est devenu de plus en plus important au Québec, particulièrement dans la région du Grand Montréal. Dans son rapport 2016, le directeur de santé publique de Montréal a rassemblé les données disponibles sur les conditions de travail du personnel de ces agences, leurs problèmes de santé et les protections légales en vigueur. Les informations colligées ont permis d'élaborer des pistes de solutions pour améliorer la santé et la sécurité de ces travailleurs, parmi les plus vulnérables de la société.

Les agences de location de personnel

Les agences de location de personnel sont définies par Revenu Québec comme des entreprises « dont les activités consistent à offrir des services de placement ou de location de personnel à des entreprises ayant des besoins temporaires de main-d'œuvre et moyennant des honoraires ou autres formes de rémunération ».

Quelques chiffres clés pour le Québec :

- plus de 80 % de ces agences sont situées dans le Grand Montréal (île de Montréal, Laval, Laurentides, Lanaudière et Montérégie);
- de 2009 à 2014, le secteur Services d'emploi, qui inclut les agences, a créé 75 % plus d'emplois que l'ensemble des autres secteurs d'emploi;
- en 2014, les revenus d'exploitation des agences ont atteint \$ 1,4 milliard.

De plus, pour un même emploi, le travail pour une agence présente le plus important écart salarial avec les emplois permanents que toute autre forme d'emploi temporaire au Canada : les salaires sont 18 % moins élevés pour les hommes et 23 % moins élevés pour les femmes.

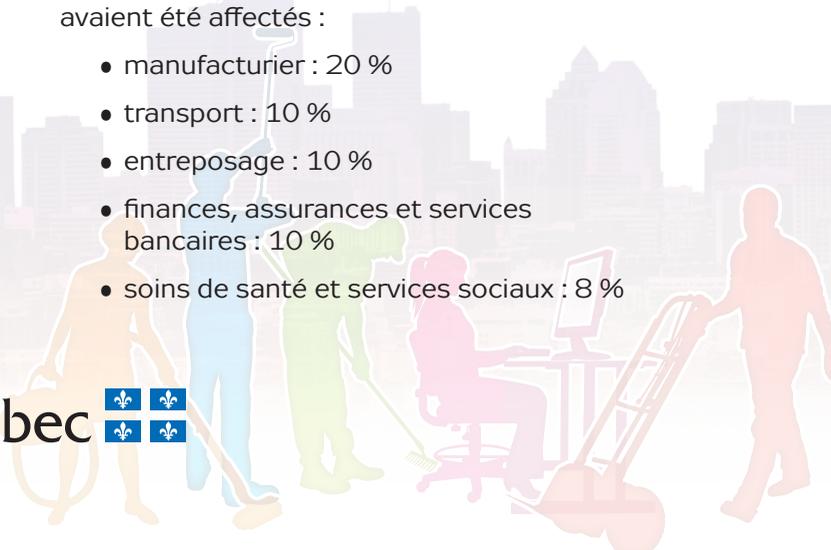
Les travailleurs d'agence

En 2012, une enquête réalisée pour la Commission des normes du travail auprès de 1000 travailleurs d'agence de location de personnel au Québec a dressé un premier portrait de ces travailleurs :

- 60 % sont des hommes;
- 41 % ont moins de 35 ans;
- 45 % détiennent un diplôme collégial (24 %) ou universitaire (21 %);
- 86 % occupent un emploi qui requiert peu de compétences;
- 81 % résident dans le Grand Montréal – 53 % sur l'île de Montréal.

Les principaux secteurs d'emploi où les travailleurs avaient été affectés :

- manufacturier : 20 %
- transport : 10 %
- entreposage : 10 %
- finances, assurances et services bancaires : 10 %
- soins de santé et services sociaux : 8 %



Les lésions professionnelles

Selon de nombreuses études réalisées à travers le monde, travailler pour une agence de location de personnel présente des risques accrus de lésions professionnelles. À titre d'exemple, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) estime *élevé à extrême* le risque de lésions professionnelles pour le secteur « Location de personnel suppléant et de personnel permanent » dans lequel sont classées les agences de location de personnel.

Pour le Grand Montréal, les données de la CNESST sur les lésions professionnelles déclarées et indemnisées indiquent que les lésions des travailleurs d'agence donnent lieu à des périodes d'indemnisation plus longues d'une dizaine de jours en moyenne, ce qui laisse supposer que les lésions de ces travailleurs sont plus graves.

Durée moyenne d'indemnisation des lésions professionnelles acceptées par la CNESST, selon le type de lésion, pour le Grand Montréal, 2005 à 2012

Types de lésion	Travailleurs d'agence	Autres travailleurs	Écart
Troubles musculo-squelettiques ¹	136 jours	117 jours	+ 19 jours
Accidents traumatiques ²	90 jours	80 jours	+ 10 jours
Problèmes de santé ³	113 jours	115 jours	- 2 jours
Tous types de lésions	107 jours	97 jours	+ 10 jours

1. Entorses, foulures et déchirures non accidentelles, tendinites, lombalgies, etc.
2. Ecchymoses, contusions, entorses, foulures, déchirures, coupures, lacérations, fractures, etc.
3. Surdité, amiantose, silicose, etc.

Pour consulter le rapport complet :
dsp.santemontreal.qc.ca/travailleursagence

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-de-
l' le-de-Montréal

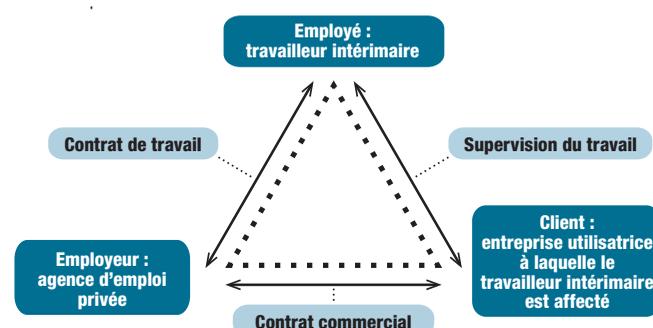
Québec



La relation tripartite « agence - entreprise cliente - travailleur »

La responsabilité légale de prévenir les lésions professionnelles demeure imprécise dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail en ce qui concerne les travailleurs d'agence. La relation tripartite d'emploi semble faire particulièrement problème :

- L'agence embauche, gère et rémunère, mais n'a souvent aucun contrôle sur le déroulement du travail;
- L'entreprise cliente affecte temporairement le personnel de l'agence à des tâches données, mais sans être officiellement reconnue comme l'employeur à qui incombent les responsabilités inhérentes à ce statut (par exemple, celles de fournir des équipements de protection individuelle, d'assurer la formation, etc.)



D'après un graphique de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) : *The agency work industry around the world* (Bruxelles, 2009)

Les pistes de solution

- Revoir la législation québécoise en s'inspirant des lois ontarienne et australienne afin de garantir que tout employeur qui utilise les services de travailleurs soit clairement responsable de leur santé et de leur sécurité.
- Améliorer les connaissances sur le travail précaire et les risques à la santé pour obtenir une meilleure surveillance de la situation grâce à la réalisation et à la mise à jour d'enquêtes et de recherches.
- Modifier les interventions du réseau de santé au travail par l'adoption d'une politique provinciale visant entre autres à inclure les travailleurs d'agence dans les activités de prévention.