

Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants

*Preventive practices for workers from personnel placement agencies in
permanent or temporary positions : comparison between immigrant and non-
immigrant workers*

*Prácticas preventivas para los trabajadores de agencias contratación de mano
de obra temporal o permanente : comparación entre el inmigrante y no
inmigrante*

Jessica Dubé et Sylvie Gravel



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3911>

DOI : 10.4000/pistes.3911

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Jessica Dubé et Sylvie Gravel, « Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 16-2 | 2014, mis en ligne le 01 avril 2014, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3911> ; DOI : 10.4000/pistes.3911

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants

Preventive practices for workers from personnel placement agencies in permanent or temporary positions : comparison between immigrant and non-immigrant workers

Prácticas preventivas para los trabajadores de agencias contratación de mano de obra temporal o permanente : comparación entre el inmigrante y no inmigrante

Jessica Dubé et Sylvie Gravel

Introduction

- 1 Au cours des dernières décennies, le marché du travail a connu de profondes mutations, si bien qu'en 2009 37,2 % des travailleurs québécois occupaient un emploi dit atypique¹ (ISQ, 2010). En 2011, la situation au Canada était similaire, les services de placement temporaire ont généré 54,9 % des ventes de l'industrie des services d'emplois, suivis des services de placement permanent et de placement contractuel² (36,3 %) et des autres produits et services (8,8 %) (Statistique Canada, 2011). Les revenus d'exploitation des services de placement temporaire ont atteint 10,6 milliards de dollars au Canada, ce qui constitue une hausse de 13,6 % par rapport à 2010. Aussi, la plus grande part des ventes de l'industrie des services d'emplois a continué de provenir du secteur des entreprises, soit

86,3 % du total des ventes en 2011. Cette croissance se mesure en revenus, mais également en nombre. Le nombre d'agences est estimé environ à 1 200 dans toute la province (Centre des travailleurs et des travailleuses immigrants, 2013). Bien que ce segment d'activités économiques ne documente pas l'origine de ses employés, plusieurs entreprises clientes des agences de location de personnel³ reconnaissent qu'une majorité des travailleurs embauchés temporairement sont issus de l'immigration (Commission des normes du travail, 2012).

1. Recension des écrits

- 2 Poussée par la quête de flexibilité et de réduction des dépenses, l'industrie des agences de placement de personnel, qui permet aux entreprises d'externaliser une partie de la gestion de la main-d'œuvre, a connu une croissance phénoménale (Bernier, 2011). Les agences de location de personnel jouent un rôle indéniable sur le marché du travail en agissant comme intermédiaires entre le travailleur et l'entreprise utilisatrice de ce travail, elles contribuent à modeler ce marché et à en dicter de nouvelles règles du jeu (Amuedo-Dorantes, 2007 ; Lai et coll., 2008). Cette relation dite triangulaire ou tripartite permet à l'entreprise cliente d'obtenir rapidement le personnel temporaire nécessaire, soit pour effectuer le remplacement à court terme comme à long terme de salariés absents, soit pour faire face à un surcroît de travail occasionné par un accroissement de la demande de produits ou de services (Bernier, 2011). Si les motivations des employeurs pour embaucher cette main-d'œuvre sont bien circonscrites, celles des travailleurs à offrir leurs services à des agences de location sont plus vastes et complexes.
- 3 Selon les travaux de Jourdain (2002), nous pouvons distinguer cinq types de rapport à l'intérim chez les travailleurs d'agences qui vont effectuer ces remplacements dans les entreprises clientes. Les travailleurs qui se retournent vers une agence pour trouver un emploi pour combler un besoin de complément financier, par exemple les étudiants, utilisent les agences comme un *intérim d'appoint*. Les finissants ayant besoin d'occuper rapidement un emploi dans leur domaine d'études utiliseront l'agence comme un tremplin, un *intérim professionnel*. L'*intérim d'attente* catégorise les travailleurs qui aspirent à une meilleure offre d'emploi. L'*intérim à durée indéterminée* regroupe les travailleurs ayant choisi de travailler par l'intermédiaire d'une agence pour des raisons financières. L'*intérim à durée indéterminée* est souvent la voie des travailleurs immigrants exclus du marché du travail pour des raisons de discrimination, alors que les travailleurs nationaux auront recours à ce type d'intérim pour des raisons financières, dans une situation de précarité qui survient à la suite d'un congédiement ou d'une démission liés à des conflits de travail (Gravel, 2013). Et finalement, la dernière catégorie, l'*intérim par choix* est la voie des travailleurs souhaitant acquérir une nouvelle expérience de travail, plus qualifiante, une expérience qui rehaussera les compétences acquises au cours des dernières années. Ces différents types de rapport à l'intérim permettent de documenter les motivations des travailleurs à recourir à une agence de location de personnel. Les motivations des entreprises clientes à recourir aux agences de location de personnel sont généralement d'ordre économique, la flexibilité et la polyvalence des travailleurs à moindre salaire étant les principaux critères.
- 4 Généralement, les entreprises clientes sous-traitent les travaux particulièrement pénibles ou dangereux auprès des travailleurs d'agences plutôt que de les confier à leurs travailleurs réguliers (Bernier, 2011). Selon Bouffartigue et coll. (2010), cette

externalisation des risques augmente considérablement l'exposition des travailleurs à statut précaire, dont font partie les travailleurs d'agences. Au Québec, selon la Commission de la santé et de la sécurité du travail (2010), le secteur de la location de personnel suppléant et de personnel permanent s'avère un secteur à risque élevé. Les principaux risques de lésions sont les efforts excessifs (24,7 %), c'est-à-dire en transportant, tournant ou brandissant des objets (CSST, 2010). Plus l'assignation à un emploi est de courte durée, comme les travailleurs journaliers d'agences dans les emplois de manutention, plus le risque de lésions augmente. Ces travailleurs cumulent au cours d'une semaine ou d'un mois des affectations les exposant indûment à des risques (Lippel et coll., 2004).

- 5 Selon certains travaux de recherche, peu d'agences informent les travailleurs de leurs droits (droit de refus, équipement de protection individuelle, etc.) et des risques (physique, psychosociaux, chimique, biologique, ergonomique, etc.) auxquels ils sont exposés dans l'entreprise cliente. Et ce, bien que les règlements de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST, art. 51 alinéa 9) obligeant les employeurs à informer les travailleurs des risques auxquels ils sont exposés incluent sans restriction les travailleurs d'agences (Bernier, 2011 ; Cloutier et coll. 2006). De plus, certaines agences contournent le Code du travail et ne donnent pas tous les avantages (vacances, rémunération pour les heures supplémentaires, etc.) auxquels les travailleurs d'agences ont droit (CNT, 2013).
- 6 À la fois les entreprises clientes et les agences sont réticentes à former ces travailleurs. Les entreprises clientes hésitent souvent à former des travailleurs d'agences, considérant cet investissement comme onéreux et peu rentable pour une main-d'œuvre non permanente. Étant donné que les travailleurs d'agences ont souvent des missions de courte durée au sein des entreprises clientes, et qu'ils sont très mobiles d'une entreprise à l'autre, les agences considèrent que l'investissement pour développer leurs compétences est rapidement désuet (Kochan et coll. 1994 ; Schellenberg 1997). Cette relation triangulaire entre l'agence de location de main-d'œuvre, les entreprises clientes et les travailleurs entretient une ambiguïté quant à l'imputabilité de l'entreprise responsable des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail envers les travailleurs d'agences (Bourguignon, 2010).
- 7 Les régimes atypiques, c'est-à-dire les régimes de travail temporaire ou contractuel, touchent particulièrement les personnes en quête d'une stratégie d'insertion sur le marché du travail, comme les jeunes, les travailleurs peu qualifiés ou insuffisamment scolarisés, et les travailleurs immigrants victimes de discrimination (Bourhis et Wils, 2001 ; Bouffartigue et coll., 2010). De plus, l'insertion de ces travailleurs se fait essentiellement par l'intermédiaire du marché secondaire⁴ des emplois, lequel regroupe la majorité des emplois de manutention, emplois délaissés par les travailleurs d'origine québécoise (Wabgou, 2008). Bien que les travailleurs d'agences ne soient pas exclus des mesures de protection de la SST au Québec, tout laisse croire que l'accès à celles-ci soit parsemé d'embûches.
- 8 Cet article espère contribuer au développement des connaissances sur la présence ou l'absence des pratiques préventives de SST chez les travailleurs d'agences immigrants et non immigrants en apportant un éclairage aux questions de recherche suivantes : Quelles sont les pratiques préventives dont bénéficient les travailleurs d'agence ? Y a-t-il une différence d'application des pratiques préventives (formation, initiation à la tâche, fourniture d'équipements de protection individuelle, etc.) chez les travailleurs issus de l'immigration comparativement aux travailleurs canadiens de naissance ? Ces deux

questions ont été étudiées dans le cadre d'un projet de recherche doctorale qui s'inscrit lui-même dans un projet plus vaste portant sur les conditions de travail des employés d'agences de location de main-d'œuvre.

2. Méthodologie

- 9 L'analyse comparée des pratiques de SST pour les travailleurs immigrants et non immigrants est une analyse secondaire qui s'inscrit dans le cadre d'un projet doctoral dont l'objectif est de décrire et d'expliquer la présence ou l'absence des mesures de SST chez les travailleurs d'agences de placement temporaire ou permanent. Ce projet doctoral s'est greffé à une étude exploratoire originale⁵ portant sur les conditions sociales et de travail des employés d'agences de placement temporaire ou permanent, dont les pratiques de recrutement, de sélection des candidats, de la formation, les relations de travail entre les employeurs, les salariés des agences et les salariés réguliers des entreprises clientes. L'analyse comparée des pratiques de SST auxquelles sont exposés les travailleurs immigrants et non immigrants a émergé du processus de sélection des sujets, qui nous a mené à constater qu'il était plus facile de recruter des travailleurs d'agences nés à l'étranger que des Canadiens de naissance.
- 10 La population à l'étude est constituée de travailleurs d'agences ayant des activités dans les régions de Montréal ou de Québec. Les travailleurs d'agences peuvent appartenir à toutes les catégories professionnelles, à l'exception des infirmières, des agents de sécurité et des camionneurs. Le critère d'inclusion est d'avoir occupé au moins un emploi par l'entremise d'une agence au cours des douze mois précédant l'entretien. Cette population à l'étude est peu accessible parce que les agences de location de main-d'œuvre n'ont pas l'obligation de s'enregistrer en tant que société.
- 11 Le projet original a opté pour une stratégie d'échantillonnage non probabiliste, par choix raisonnés. L'échantillonnage de l'étude originale est constitué de quarante-deux participants (n = 42), qui devaient être représentés de façon proportionnée selon trois critères :
 - Lieu des activités professionnelles, les villes de Montréal et de Québec (2/3 vs 1/3).
 - Le sexe des travailleurs, hommes vs femmes (2/3 vs 1/3).
 - Le lieu de naissance des travailleurs, au Canada et hors Canada (1/2 vs 1/2).

Tableau 1. Synthèse critères dans le choix des participants

Critères	Montréal	Québec
Lieu des activités professionnelles	28 travailleurs d'agences	14 travailleurs d'agences
Sexe des travailleurs (H/F)	18 hommes et 10 femmes	8 hommes et 6 femmes
Lieu de naissance (Canadiens / Immigrants)	14 Canadiens et 14 immigrants	7 Canadiens et 7 immigrants

- 12 La sollicitation des participants à l'étude s'est faite par l'intermédiaire d'un des sites de recherche d'emplois les plus achalandés, celui de « kijiji.ca ». Les entrevues semi-dirigées auprès des travailleurs ont été menées par une assistante de recherche, du 4 avril au 31

janvier 2013. Chacune des entrevues a duré en moyenne 45 minutes. L'entrevue abordait les six thèmes suivants : 1) les données sociodémographiques des travailleurs d'agences ; 2) les pratiques de recrutement ; 3) les pratiques des agences ; 4) l'emploi et les conditions de travail (rémunération, vacances, etc.) ; 5) le contexte et les rapports collectifs de travail et 6) les mesures de SST. Plusieurs sous-thèmes étaient abordés ; parmi ceux traités dans les thèmes des mesures SST, il y avait : a) les risques professionnels ; b) le droit de refus ; c) la formation ; d) les équipements de protection individuelle ; e) les accidents de travail et indemnités ; f) la réintégration du milieu de travail et g) le retrait de la femme enceinte.

- 13 Le traitement et l'analyse des données ont été faits à l'aide du logiciel NVivo10. Pour structurer cette partie, nous nous sommes inspirées de la méthode de Mucchielli (2006). Une première analyse a décrit les pratiques de SST connues par les répondants, et une seconde analyse compare ces pratiques selon des caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des répondants, comme d'être issu ou non de l'immigration, d'être embauché par des entreprises manufacturières ou de services.
- 14 Les règles d'éthique ayant guidé ces travaux ont été dictées par le projet initial, dont le certificat éthique est conforme aux exigences du Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval à Québec⁶.

3. Résultats

- 15 Cette section présente les pratiques préventives de SST auxquelles les travailleurs d'agences de location de main-d'œuvre ont été exposés pendant les affectations qu'ils ont effectuées au sein des différentes entreprises clientes, au cours des douze mois précédant les entretiens. Dans un premier temps, le profil des travailleurs d'agence de l'échantillon sera décrit. Ensuite, les différentes pratiques préventives sont présentées en mettant l'accent sur les différences d'exposition entre les travailleurs immigrants et non immigrants : a) l'affectation à une tâche dangereuse ; b) le port de l'équipement de protection individuelle (ÉPI) ; c) la formation reçue selon l'exposition aux risques professionnels et d) les accidents de travail et indemnités. Finalement, une analyse de cas mettra en évidence, par contraste, les pratiques de SST au sein de ces relations tripartites : travailleurs, entreprises clientes et agences de placement.

3.1. Profil des travailleurs d'agences

- 16 Parmi les différentes caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des travailleurs d'agences de location de main-d'œuvre de notre échantillon, trois caractéristiques ont retenu notre attention lors des analyses : le rapport à l'intérim, le type d'emploi ainsi que l'origine ethnique. Le profil des travailleurs de l'échantillon est ici présenté selon ces trois caractéristiques.

3.1.1 Rapport à l'intérim

- 17 Certains travailleurs ont choisi de recourir aux agences par préférence, alors que d'autres ont été contraints d'y recourir après plusieurs tentatives infructueuses sur le marché du travail. D'autres travailleurs ont postulé à des emplois sans savoir que l'employeur était une agence de location de personnel.

- 18 La moitié des travailleurs (21/42) se sont dirigés volontairement vers une agence, ils l'ont fait pour accéder à des emplois offrant une plus grande flexibilité d'horaires de travail. La rapidité du processus de recrutement est le second attrait pour recourir aux agences. Ces travailleurs volontaires sont principalement des non-immigrants.
- 19 Les travailleurs qui ont été contraints de recourir aux agences (9/42) pour obtenir un emploi l'ont fait principalement pour des raisons financières. Ces travailleurs sont essentiellement des immigrants œuvrant dans des emplois de manutention, des travailleurs qui avaient en vain tenté de trouver un travail régulier. En comparaison, les travailleurs d'origine canadienne qui ont eu recours aux agences par contrainte financière étaient, selon leur discours, exclus du marché du travail à cause d'un passé criminel ou pour des conflits de travail chez un ancien employeur.
- 20 D'autres travailleurs ont soumis leur candidature à partir d'un site de recherche d'emplois sans savoir que l'employeur était une agence de location de main-d'œuvre (6/42). Une stratégie qui, dans certains cas, a permis à l'agence de se constituer une banque de candidats sans nécessairement offrir le poste affiché aux postulants. Une situation relatée principalement par des travailleurs d'origine québécoise.
- 21 La majorité des travailleurs ont fait le choix de se diriger vers un emploi en agence, souvent peu attrayant, pour obtenir rapidement un emploi ou encore pour mettre fin à leur attente d'un poste régulier dans les entreprises où ils avaient postulé quelques mois auparavant.

3.1.2. Types d'emplois

- 22 Les affectations proposées par les agences de location de personnel se regroupent sous deux catégories : les emplois de manutention et les emplois de services. Dans les emplois de manutention, les travailleurs d'agences vont souvent pourvoir des postes de commis d'entrepôt, de commis à la distribution et d'aides-journaliers dans des entreprises de transformation alimentaire, par exemple. Tandis que les besoins de main-d'œuvre dans les emplois de services sont des postes d'adjoints administratifs, de réceptionnistes et de soutien au service à la clientèle dans les institutions financières, les entreprises de télécommunication, notamment.
- 23 Les emplois de manutention sont de plus courte durée, variant d'une journée à quelques semaines. Tandis que les emplois de services sont à combler pour des périodes plus longues, allant de quelques semaines à quelques mois. Les travailleurs d'agences affectés à des postes de manutention sont exposés à une plus grande diversité de risques, cumulent au cours d'une semaine plusieurs expositions en raison de leur plus grande mobilité.
- 24 Les hommes québécois et les travailleurs immigrants vont surtout être affectés à des emplois de manutention, souvent plus pénibles, qui les exposent à plusieurs risques (physique, chimique et ceux reliés à l'organisation du travail). En comparaison, les femmes, immigrantes et non immigrantes, affectées à des emplois de services, sont généralement exposées à un seul type de risque, les risques psychosociaux de violence ou de stress. La différence d'exposition s'explique par la nature des emplois, mais aussi par la durée des affectations.

3.1.3 Origine des travailleurs

- 25 Dans notre étude, les travailleurs immigrants embauchés par des agences sont originaires de l'Afrique (n = 13), surtout du Cameroun, du Mali, du Maroc et de l'Algérie, habitent Montréal, alors que les immigrants originaires de l'Europe (n = 8), surtout de la France, résident dans la région de Québec. Le niveau de scolarité des travailleurs immigrants est supérieur à ceux d'origine canadienne. Les travailleurs immigrants détiennent pour la très grande majorité un diplôme de premier (n = 11) et deuxième cycle (n = 6), tandis que les travailleurs d'agences d'origine canadienne ont pour la plupart un diplôme collégial (D.E.C.) (n = 7) ou un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) (n = 6). Le fait que les travailleurs immigrants des agences de location de personnel occupent des emplois plus pénibles et moins attrayants semble confirmer une situation largement décriée : les travailleurs immigrants peinent à faire reconnaître leurs diplômes, et sont souvent victimes de discrimination à l'embauche. Ce désavantage se répercute également sur l'exposition aux risques.

3.2 Affectation à une tâche dangereuse

- 26 Au cours de nos entrevues, nous avons demandé aux travailleurs d'agences s'ils avaient déjà été affectés à une tâche qu'ils estimaient susceptible d'être dangereuse pour leur santé et leur sécurité. La plupart des travailleurs d'agence (23/42) ont répondu qu'ils avaient exercé une tâche dangereuse dans l'une de leurs affectations au courant de la dernière année. La majorité de ces travailleurs ont été affectés à des emplois de manutention (entreprises de distribution, entrepôts et entreprises de transformation alimentaire). Ils ont essentiellement été exposés à des risques physiques (n = 27) tels que soulever ou pousser de lourdes charges, exécuter des mouvements répétitifs, travailler dans des environnements empoussiérés ou présentant maintes contraintes thermiques. Quelques travailleurs (n = 4) ont mentionné le risque d'accident des chariots élévateurs en raison d'une mauvaise signalisation des corridors de circulation dans les entreprises clientes. Et finalement, des travailleurs ont mentionné ne pas disposer d'équipement de protection individuelle pour exécuter des tâches dangereuses impliquant la manipulation de produits chimiques ou pour travailler dans des environnements extrêmement froids.
- 27 Pour une même tâche, tant les travailleurs immigrants et non immigrants sont exposés à des risques sans être pourvus d'un équipement de protection approprié. Tous les travailleurs, peu importe leur origine et leur expérience antérieure de travail, perçoivent les risques auxquels ils sont exposés. Par exemple, un travailleur immigrant (2M)⁷ ayant occupé deux emplois en manutention pour des entreprises d'alimentation mentionnait
- « qu'il y avait beaucoup de mouvements répétitifs et de charges lourdes. Dans l'un de ces emplois, il y avait beaucoup d'accidents et de risques de blessure à cause du verre brisé et nous n'avions pas de gant ».
- 28 Un travailleur non immigrant (19M) exposé également à un risque physique dit :
- « C'est un danger pour mon dos, mais l'entreprise cliente m'a donné une ceinture pour la mettre, mais c'est quand même très pénible. Le danger là, c'est des conditions que j'ai acceptées ».
- 29 Ce qui distingue davantage l'exposition aux tâches dangereuses est le secteur d'activité et les emplois occupés dans les entreprises clientes. Les travailleurs d'agences assignés à des emplois de commis administratif, de réceptionniste dans des centres d'appels ou de

secrétariat dans des entreprises de services sont rarement affectés à une tâche dangereuse contrairement aux travailleurs occupant des emplois de manutention dans des entrepôts. Néanmoins, ces derniers attribuent le risque aux postures qu'ils doivent adopter pour exécuter leurs tâches :

« Ceux qui ne forcent pas bien peuvent se faire mal au dos, mais on doit apprendre à bien forcer pour ne pas se blesser » (travailleur non immigrant, 11M).

- 30 Tous les travailleurs d'agences affectés à des tâches de manutention (n = 26) sont exposés à plusieurs risques, qu'ils cumulent au cours d'une même affectation parce qu'ils sont assignés à diverses tâches pénibles et dangereuses au sein d'une même entreprise cliente. Nous leur avons demandé s'ils avaient bénéficié des équipements de protection individuelle et suivi une formation sur les procédés sécuritaires de travail.

3.3 Port de l'équipement de protection individuelle (ÉPI)

- 31 La majorité des travailleurs d'agence (26/42) mentionnent avoir eu besoin d'un ou plusieurs ÉPI pour assurer leurs santé, sécurité et intégrité physique au travail au cours des tâches qui leur ont été assignées. Parmi ces travailleurs, la plupart (20/42) ont dû acheter leurs chaussures de sécurité. Les autres ÉPI tels que les vêtements, les gants, les lunettes de sécurité, les casques et les bouchons étaient fournis au besoin par l'entreprise cliente, jamais les agences n'ont fourni de tels équipements. Les ÉPI fournis par l'entreprise cliente étaient généralement de même qualité que ceux dont disposaient ses travailleurs permanents. Dans certains cas, quelques travailleurs ont mentionné que les ÉPI offerts étaient de moindre qualité ou encore non adaptés à la tâche ou aux risques professionnels. Par exemple, un travailleur (12Q) affecté dans une usine de transformation alimentaire déplorait ne pas disposer d'un ÉPI approprié :

« L'équipement n'était pas adapté aux produits chimiques, il ne me protégeait pas contre ces produits forts ! »

- 32 Dans une imprimerie de Montréal, un travailleur d'agence (6M) exprimait avoir reçu tous les ÉPI nécessaires de la part de l'entreprise cliente, mais ils étaient de moindre qualité comparativement aux autres travailleurs :

« Les uniformes étaient vraiment trop longs pour moi. J'avais beau les plier, mais le problème avec ça c'était que c'était un tissu glissant et ça revenait toujours, alors je marchais dessus pis je montais et descendais plein d'escaliers. Je pouvais toujours chuter ».

- 33 D'après nos résultats, la disponibilité et la qualité des ÉPI sont minimales pour tous les travailleurs d'agences, aucune iniquité ne transparaît entre les travailleurs immigrants et non immigrants.

3.4 Formation reçue en matière de SST

- 34 Malgré leur exposition fréquente à différents risques du travail, la plupart des travailleurs d'agences (29/42) n'ont pas reçu une formation en matière de santé et sécurité au travail avant ou au cours de leurs affectations. Seulement quelques travailleurs (10/42) ont bénéficié d'une telle formation de la part de l'entreprise cliente, et non de l'agence qui est légalement imputable en matière de SST⁸.
- 35 Les quelques rares cas qui ont bénéficié d'une telle formation (2/42) ont reçu un entraînement à la tâche, précisant les risques professionnels, le système d'information de

matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et les méthodes de travail sécuritaire, par un travailleur permanent de l'entreprise cliente. Un seul travailleur (1/42) a visionné une vidéo d'environ dix minutes sur les politiques de SST de l'agence qui l'emploie. Dans notre échantillon, quelques travailleurs (3/42) avaient, au cours de leur formation postsecondaire dans leur programme collégial ou de formation professionnelle, acquis des notions de base en SST. Un seul travailleur (1/42) a pris l'initiative de s'inscrire à une certification spécialisée en SST.

- 36 Autant les travailleurs immigrants que non immigrants déplorent le manque d'information et de formation en matière de SST, et ce, autant de la part de l'agence que de l'entreprise cliente. Certains d'entre eux ne savaient pas que l'entreprise cliente et l'agence étaient tenues de leur fournir les différents équipements de protection et de les instruire sur les consignes sécuritaires avant le début de chacune de leurs affectations. Le témoignage des travailleurs d'agence nous laisse croire que les travailleurs permanents les informaient minimalement et maladroitement des risques auxquels ils étaient exposés quotidiennement, comme le rapporte un travailleur d'agence à propos des consignes d'un travailleur permanent de l'entreprise cliente :

« Si ça bouillonne, tu quittes les lieux [...] » (6M).

3.5 Accidents de travail et indemnités

- 37 Nous avons également interrogé les travailleurs pour savoir s'ils avaient déjà été victimes d'une lésion professionnelle occasionnant une perte de temps au cours d'une affectation. Seulement deux travailleurs ont mentionné avoir été victimes d'une lésion professionnelle (n = 2) impliquant une perte de temps. Dans les deux cas, il s'agissait d'une affectation à des emplois de manutention, et les deux étaient des travailleurs nés au Canada. Quelques travailleurs ont été victimes d'un accident sans perte de temps (n = 7), et d'autres ont été témoins d'un accident avec ou sans perte de temps (n = 4) ; encore une fois, ce sont les travailleurs nés au Canada qui rapportent ces faits.
- 38 Il n'est pas surprenant de constater que la plupart des accidents du travail se produisent lors d'affectations à des emplois de manutention. Toutefois, il faut se questionner sur le fait que ce soient les travailleurs nés au Canada qui rapportent ces accidents, alors que ce sont les travailleurs immigrants qui sont le plus fréquemment affectés à ce type d'emplois à risque. Est-ce une autre manifestation de la sous-déclaration des lésions professionnelles chez les travailleurs immigrants par méconnaissance de leurs droits en matière de SST ou encore par crainte de représailles ? Compte tenu du faible nombre de cas de lésions professionnelles, les entretiens ont apporté peu d'information sur le processus de déclaration des lésions professionnelles, l'attribution des indemnités et la réintégration du travailleur dans le milieu de travail.
- 39 Toutefois, dans tous ces cas impliquant un accident de travail avec ou sans perte de temps, une constante est présente : l'employeur, agence ou entreprise cliente, imputable des obligations en matière de SST envers le travailleur, est difficilement identifiable dans cette relation tripartite.

3.6 Cas illustrant le processus de déclaration des lésions professionnelles pour des travailleurs d'agences non immigrants et immigrants

40 Cette section a pour objet d'illustrer les différentes pratiques de SST au sein de ces relations tripartites entre travailleurs, entreprises clientes et agences de placement. Pour ce faire, nous avons choisi de présenter deux cas qui démontrent à la fois les difficultés qu'engendrent l'ambiguïté de l'identification du réel employeur, ainsi que le manque d'imputabilité en matière de SST. Le premier cas présente un travailleur d'agence non immigrant, victime d'un accident avec perte de temps, et le deuxième, un travailleur immigrant victime cette fois d'un accident de travail sans perte de temps.

3.6.1 CAS 1 : Travailleur non immigrant victime d'un accident de travail avec perte de temps (3Q)

41 Ce travailleur québécois travaille pour des agences de placement depuis plusieurs années. Informaticien de formation, il a choisi de travailler pour des agences sur une base contractuelle pour arrondir ses fins de mois, pour diverses affectations sans lien avec sa formation. Au courant de l'année précédant l'entrevue, il a travaillé dans plus de vingt-cinq entreprises clientes différentes, œuvrant toutes dans le secteur manufacturier.

42 Au moment de l'accident, le travailleur devait manipuler quotidiennement plus d'une quarantaine de bonbonnes de gaz comprimé (CO₂) dans une entreprise de manutention. Non formé sur la manipulation des produits chimiques, le travailleur a chuté dans un escalier avec une charge lourde et subi une lésion nécessitant une hospitalisation de quatre jours. Le travailleur mentionnait qu'il « devait manipuler tous les jours ces grosses bonbonnes de CO₂ sans les outils nécessaires ». Après quelques jours, le travailleur est retourné à son agence pour remplir les papiers afin de déclarer son accident à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). L'agence n'a pas voulu signer les formulaires nécessaires pour réclamer des indemnités, au contraire, elle a avisé le travailleur qu'il ne faisait plus partie de la banque d'employés. Selon le travailleur :

« suite à cet accident, l'agence l'a suspendu parce qu'il était considéré comme un employé dangereux pour l'entreprise cliente. L'agence lui a demandé de signer des papiers pour détruire son dossier afin que la CSST ne puisse pas faire son enquête ».

43 Après cette mésentente, le travailleur n'a pas pu être indemnisé et être réintégré dans son milieu de travail.

44 Ce cas démontre à la fois l'ambiguïté de l'identification du réel employeur et l'absence d'imputabilité face aux obligations en matière de SST. Dans un premier temps, la relation tripartite entre le travailleur, l'agence et l'entreprise cliente rend difficile l'application des différents droits reconnus aux travailleurs en matière d'indemnités de remplacement de revenu, de formation, d'équipement de protection individuelle, etc. Le réel problème de ce type de relation en matière de SST est qu'il est difficile de déterminer qui est responsable des obligations pécuniaires au sens de la loi. Les travailleurs d'agences sont malheureusement souvent victimes de disparités de traitement relatives aux conditions de travail comparativement à ceux travaillant directement pour l'entreprise cliente.

45 Dans ce cas-ci, l'entreprise cliente n'a pas formé le travailleur ni fourni les équipements de protection requis et l'agence s'est défilée de ses responsabilités en mentionnant que le

travailleur avait adopté un comportement non sécuritaire. Plus précisément, le travailleur a rapporté que « la fille à l'agence lui a dit que son mandat venait d'être suspendu parce qu'il était considéré, par l'entreprise cliente, comme un travailleur dangereux suite à son accident de travail ».

3.6.2 CAS 2 : Travailleur immigré victime d'un accident de travail sans perte de temps (2Q)

- 46 Ce travailleur camerounais est arrivé au pays en 2008. Malgré qu'il soit détenteur d'une maîtrise en marketing obtenue dans son pays d'origine et d'un diplôme d'études supérieures (DESS) en gestion des hautes études commerciales (HEC) de Montréal, il peine à occuper un emploi dans son domaine de compétence. Toutes les entreprises pour lesquelles il avait postulé ne l'ont pas embauché faute d'expérience professionnelle canadienne. Il s'est donc dirigé vers une agence afin d'acquérir cette expérience canadienne requise. Au courant de la dernière année, il a occupé deux emplois dans le secteur de la transformation alimentaire.
- 47 Un des emplois était une affectation à des tâches de manutention dans une brasserie, une tâche impliquant beaucoup de mouvements répétitifs et la manipulation de lourdes charges. Il devait également ramasser régulièrement des bouteilles brisées, une tâche pour laquelle l'entreprise cliente ne fournissait pas les gants de protection nécessaires. Le travailleur s'est procuré une paire de gants à 5 \$ dans un magasin de grande surface, des gants de qualité insuffisante pour effectuer une telle tâche. Quelques jours plus tard, en ramassant du verre brisé, il s'est coupé à la main. Sur les lieux du travail, il a reçu rapidement les premiers soins. Ce travailleur nous disait qu'il
- « devait faire la job et ne rien dire [...] et que souvent le soir il demandait à sa femme de lui faire des massages dans le dos pour être capable de travailler le lendemain matin. De plus, c'était elle qui nettoyait sa coupure à la main et qui changeait son pansement chaque jour ».
- 48 Ce travailleur d'agence n'a pas déclaré sa lésion à l'agence ni à la CSST.
- 49 Dans ce deuxième cas, bien que la blessure soit en apparence moins grave que pour le premier, nous pouvons constater que les travailleurs d'agences sont peu informés des risques auxquels ils sont exposés, et qu'ils ne disposent pas des ÉPI requis pour effectuer leurs tâches, et ce, ni par l'entreprise cliente ni par l'agence. Afin de ne pas perdre leur emploi, ils vont souvent accepter des conditions pénibles et dangereuses de travail pour subvenir à leurs besoins. D'autre part, en matière de prévention, il n'y a pas d'entente claire entre l'agence et l'entreprise cliente pour l'achat des ÉPI nécessaires aux travailleurs d'agences. Pourtant la Loi sur la santé et la sécurité du travail stipule que l'employeur doit « fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité [...] » (art. 51, alinéa 11). En plus de cumuler plusieurs risques dans les diverses affectations qui leur sont proposées, les travailleurs d'agences sont peu protégés à cause du désengagement des employeurs (agence et entreprise cliente) en matière de SST. La relation tripartite rend encore plus difficile l'application des différentes pratiques préventives pourtant reconnues légalement pour tous les travailleurs du Québec.

4. Discussion

- 50 Ces premiers résultats nous indiquent que plusieurs éléments sont à prendre en considération dans l'analyse des pratiques de SST auprès des travailleurs d'agences. Ces travailleurs n'ont pas le même profil socioprofessionnel, ils ne sont pas animés par les mêmes motivations pour recourir aux agences, et leur affectation n'est pas équivalente selon les origines des travailleurs. Une étude plus étendue en matière de taille d'échantillon, de secteurs d'activité et de régions concernées serait souhaitable.
- 51 À la lumière de la recension des écrits et de nos résultats, nous pouvons affirmer que les travailleurs d'agences bénéficient peu des pratiques préventives prévues par la loi, et ce, chez tous les travailleurs, autant chez les Canadiens de naissance que ceux issus de l'immigration. Ce qui distingue les travailleurs d'agences entre eux, c'est davantage leurs rapports à l'intérim. Tandis que les travailleurs canadiens de naissance vont faire le choix de travailler pour une agence pour la flexibilité des horaires de travail, pour la rapidité du processus de sélection ou encore pour acquérir de l'expérience dans leur domaine d'étude, la plupart des travailleurs immigrants vont se diriger vers une agence pour une durée indéterminée, principalement pour des raisons financières. Les agences de placement deviennent une stratégie d'insertion sur le marché du travail pour la plupart d'entre eux.
- 52 Nos résultats confirment également que la plupart des entreprises clientes sous-traitent les travaux particulièrement pénibles ou dangereux auprès des travailleurs d'agences plutôt que de confier ces tâches à leurs travailleurs réguliers (Bernier, 2011). Autant les travailleurs immigrants que les travailleurs non immigrants sont concernés par ces emplois pénibles. La plupart du temps, ils ont des affectations de courte durée cumulant ainsi plusieurs risques professionnels (physique, chimique, etc.) au cours de quelques jours ou d'une semaine. Les lois actuelles de prévention et d'indemnisation sont difficilement applicables en présence de la relation tripartite (travailleur, agence et entreprise cliente). Cette relation engendre souvent de la confusion et limite la pratique de certains droits pourtant reconnus à tous les travailleurs. Elle contribue à la déresponsabilisation des employeurs, autant de la part de l'entreprise cliente que de l'agence.
- 53 La mobilité des travailleurs explique en grande partie la réticence des entreprises clientes et des agences à former et à informer ces travailleurs, justifiant que l'investissement est disproportionné par rapport à la durée des affectations de ces travailleurs temporaires. S'ajoute à ce désengagement le fait que ces travailleurs disposent de très peu de temps pour se familiariser avec les conditions physiques particulières des lieux de travail et s'y adapter, ils sont constamment pressés d'exécuter leurs tâches. Pourtant tous les employeurs et les professionnels de la SST font le même constat : la majorité des accidents de travail se produisent en début d'emploi. La formation des travailleurs d'agences aux principaux risques auxquels ils seront exposés ainsi qu'une initiation à la tâche en début d'affectation semblent être une lacune importante en matière de SST dans la relation tripartite.
- 54 Tout comme pour la formation, la relation triangulaire entre l'agence de location de personnel, les entreprises clientes et les travailleurs entretient une ambiguïté quant à l'imputabilité de l'entreprise responsable des mesures de protection de santé et de sécurité au travail envers les travailleurs d'agences (Bourguignon, 2010). Qui devrait

payer et fournir les équipements de protection individuelle pour les travailleurs d'agences ? D'après nos résultats, ce sont les entreprises clientes qui offrent la plupart du temps les ÉPI de même qualité que ceux des travailleurs permanents pour assurer la prévention des lésions professionnelles. La disponibilité et la qualité des ÉPI sont minimales pour tous les travailleurs d'agences, aucune iniquité ne transparait entre les travailleurs immigrants et non immigrants. Par contre, la majorité des travailleurs d'agences doivent se procurer eux-mêmes leurs souliers de protection, et ce, même si la Loi sur la santé et la sécurité du travail stipule le contraire. Il semble inquiétant de constater que les travailleurs d'agences sont à la fois peu informés des différents risques auxquels ils sont exposés et peu protégés dans l'exécution de leurs tâches.

- 55 D'après la Commission de la santé et de la sécurité du travail (2010) le secteur de la location de personnel suppléant et de personnel permanent s'avère un secteur à risque élevé. Nos résultats confirment cet énoncé. La majorité des travailleurs d'agences ont été exposés à au moins un type de risque dans l'une de leurs affectations au cours de la dernière année. De plus, près d'un tiers de ces travailleurs (31 %) nous ont confié qu'ils cumulaient plusieurs risques, que ce soit dans une même affectation ou encore à cause de leur grande mobilité. Cette situation a été soulevée autant chez les travailleurs immigrants que les non immigrants. Par ailleurs, bien que ce secteur soit à risque élevé, peu d'accidents de travail ont été déclarés à la CSST. Les accidents avec perte de temps (n = 2) déclarés l'ont été par des travailleurs canadiens de naissance, tandis qu'un certain nombre d'accidents sans perte de temps (n = 4) semblent être plus souvent associés aux travailleurs immigrants. Ce résultat confirme également que lorsque la lésion survient, le travailleur ignorant ses droits n'ose pas porter plainte par crainte de représailles ou de perdre son lien d'emploi (Gravel et coll., 2003). Cela pourrait expliquer les problèmes de sous-déclaration des lésions professionnelles dans ce secteur d'activité employant plusieurs travailleurs immigrants.
- 56 Certes, cette étude empirique présente des limites méthodologiques pouvant avoir des impacts sur les résultats présentés. Tout d'abord, ce projet de thèse s'inscrit dans un projet de recherche basé sur les conditions et les relations de travail des travailleurs d'agences, centré sur leurs expériences professionnelles. Aucune donnée n'a été recueillie auprès de gestionnaires d'agences et des entreprises clientes. Finalement, l'étude ne tient pas compte des pratiques des agences en régions éloignées et plusieurs catégories professionnelles ne sont pas présentes bien au-delà des catégories initialement exclues de l'échantillon.

5. Conclusion

- 57 Le recours aux agences de placement est une alternative aux pénuries ponctuelles de main-d'œuvre, il apparaît important que les instances gouvernementales imposent une législation sur l'enregistrement de celles-ci et précisent le partage des rôles et obligations en matière de SST entre les agences employeurs et les entreprises clientes. Il serait également important de mieux documenter les écarts de pratique de SST au sein des entreprises clientes entre les travailleurs réguliers et d'agences, mais en adoptant cette fois le regard critique des professionnels de la SST.
- 58 Cette étude démontre que les travailleurs d'agences, immigrants et non immigrants, sont exposés à plusieurs risques professionnels, qu'ils reçoivent peu de formation et qu'ils sont peu protégés dans la plupart de leurs affectations. Or, une attention particulière doit être

consentie aux travailleurs immigrants qui utilisent les agences de placement pour acquérir une expérience canadienne de travail dans un marché du travail discriminatoire qui ne leur permet pas de faire valoir leurs compétences et même les diplômes obtenus au Canada.

- 59 À cet effet, une *Table de concertation pour l'amélioration de la SST auprès des travailleurs issus de l'immigration* a été mise sur pied en février 2013 regroupant une vingtaine d'experts et de décideurs de divers horizons. Quatre projets ont émergé de cette Table : a) impliquer les organismes communautaires pour rejoindre les travailleurs immigrants ; b) sensibiliser les professionnels de SST pour améliorer l'efficacité de leurs interventions auprès de ces travailleurs ; c) outiller les petites entreprises pour qu'elles adaptent leurs pratiques de SST à cette main-d'œuvre immigrante, employée régulièrement ou occasionnellement ; d) mobiliser les instances publiques pour lutter contre les inégalités sociales de SST découlant de la précarité du lien d'emploi pour les travailleurs d'agences de location de personnel, les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs immigrants à statut précaire dans les petites entreprises non syndiquées.

BIBLIOGRAPHIE

- Amuedo-Dorantes, C., Malo, M.A., Munoz-Bullon, F. (2007). The role of temporary help agency employment on temp-to-perm transitions. *Journal of Labor Research*, 29, 2, 138-161.
- Bernier, J. (2011). *L'industrie des agences de travail temporaire : Avis sur une proposition d'encadrement*. Cahier de transfert CT-2011-001, ARUC, Université Laval, 62p.
- Bouffartigue, P., Pendariès, J.R., Bouteiller, J. (2010). Virilité, métier et rapport aux risques professionnels : le cas de travailleurs de la sous-traitance. *PISTES*, 12, 3. <http://pistes.revues.org/2652>
- Bourguignon, E. (2010). *Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi*. Cahier de transfert CT-2010-002, ARUC, 40p.
- Bourhis, A., Wils, T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel – Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles*, 56, 1, 66-91.
- Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, É., David, H., Gagnon, I. Ouellet, F. (2006). *Étude descriptive des conditions d'emploi, de travail et de santé et de sécurité du travail des infirmières d'agence privée dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre*. IRSST, RR-475, 41 p.
- CSST (2010). *Portrait des jeunes travailleurs de 24 ans et moins - Année 2010*. Service de la statistique. Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information, Québec : CSST.
- Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. (2013). *Le lancement de l'Association des travailleurs et travailleuses temporaires d'agence*. <http://iwc-cti.ca/fr/launch-of-the-temporary-agency-worker-association>.
- Commission des normes du travail au Québec. (2012). *Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci*. Dossier

79083-024. www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/Rapport-CNT79083024_nov_2012_VF.pdf, consulté le 3 juillet 2013.

Commission des normes du travail. (2013). *Agences de placement de personnel profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail*. 49p.

Gravel, S. (2013). Travailleurs immigrants d'agence de location de personnel. 81e Congrès de l'ACFAS, Université Laval, 7-8 mai.

Institut de la statistique du Québec (2010). Tableau « Nombre d'emplois typiques et atypiques et taux de présence de l'emploi atypique chez les travailleurs, résultats selon diverses caractéristiques de la main-d'œuvre et de l'emploi, moyennes annuelles, Québec, 1997 et 2009 ». www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/h001_emploi_atypique_que_97-09.htm, consulté le 2 mars 2011.

Jourdain (2002), dans Kornig, C. (2011). *Intérim de masse versus intérim individualisé, une gestion différenciée du personnel intérimaire*. L'Harmattan, p. 99-112.

Kochan, T.A., Smith, M., Wells, J.C., Rebitzer, J.B. (1994). Human Resource Strategies and Contingent Workers : The Case of Safety and Health in the Petrochemical Industry. *Human Resource Management*, 33, 1, 55-77.

Lai, P.C., Soltani, E., Baum, T. (2008). Distancing flexibility in the hotel industry : the role of employment agencies as labour suppliers. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1, 132-152.

Lippel, K., Bernstein, S., Messing, K. (2004). « Travail atypique » : *Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*. Cinbiose, 52 p.

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_2_1/S2_1.html

Muchielli, A. (2006). Les processus intellectuels fondamentaux sous-jacents aux techniques et méthodes qualitatives. Conférence au Colloque international « Recherche qualitative : bilan et prospective ». Béziers, 27-29 juin.

Schellenberg, G. (1997). *The Changing Nature of Part-Time Work*. Ottawa, Conseil canadien de développement social, rapport no 4, Collection sur la recherche sociale.

Statistique Canada (2011). Bulletin de service - Services d'emploi 2011, No 63-252-X. www.statcan.gc.ca/pub/63-252-x/63-252-x2013001-fra.pdf

Wagbou, M. (2008). *Insertion au marché du travail : les expériences des immigrants sénégalais à Montréal*. International Migration Institute, 39p.

NOTES

1. Selon Cooper (1995), les **emplois atypiques** regroupent sept catégories de travailleurs atypiques : 1) employés temporaires ; 2) employés à temps partiel ; 3) travailleurs saisonniers ; 4) travailleurs indépendants ; 5) employés d'agence ; 6) travailleurs autonomes involontaires et 7) employés occasionnels.

2. Le terme contractuel est davantage associé à la durée du contrat qu'à la nature du placement.

3. Dans la littérature, il existe différentes appellations pour signifier une agence : agence de location de personnel, agence de location de personnel temporaire et/ou permanent, agence de placement, agence de placement de personnel temporaire et/ou permanent, agence intérimaire

et le travail par intérim. Celle que l'on retient dans ce présent article est l'agence de location de personnel.

4. Doeringer et Piore (1971) définissent le marché secondaire comme étant des entreprises distribuant des bas salaires, sans garantie d'une carrière, avec des conditions de travail précaires.
5. Dirigée par M. Jean Bernier (Université Laval) et financée par l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)/Innovations, travail et emplois.
6. (N° d'approbation 2011-151 / 22-07-2011). Par souci de confidentialité, chaque participant a signé un formulaire de consentement l'informant de la nature du projet et de sa participation, du déroulement du projet, des avantages et bénéfices, des risques et inconvénients, de la confidentialité, de la liberté de participation et de retrait et des engagements du chercheur.
7. Pour assurer l'anonymat des participants, nous présentons le témoignage par un chiffre suivi d'une lettre (M pour la ville de Montréal et Q pour la ville de Québec).
8. Rappelons que la Loi sur la santé et la sécurité du travail stipule que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ». Plus spécifiquement, l'alinéa 9 exprime que l'employeur a notamment l'obligation « d'informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié » (LSST, art. 51, alinéa 9).

RÉSUMÉS

Des études démontrent que la fréquence des lésions professionnelles chez les travailleurs d'agences de location de personnel est la plus élevée parmi les secteurs industriels au Québec. L'absence de réglementation spécifique aux relations de travail triangulaires entre l'entreprise cliente, l'agence et le travailleur serait le principal facteur en cause dans la négligence de leur protection de la santé et la sécurité au travail (SST). Le présent article décrit les pratiques préventives de SST dont ont bénéficié 42 travailleurs d'agences de location de personnel des régions de Québec et de Montréal. L'analyse qualitative compare, entre les travailleurs immigrants et non immigrants, leur exposition aux risques, leur accès à une formation ainsi qu'aux équipements de protection individuelle, et le soutien qui leur est accordé pour déclarer une lésion professionnelle lorsqu'ils sont victimes d'un accident ou d'une maladie. Les résultats démontrent que les travailleurs immigrants, ayant recours aux agences pour trouver un emploi d'insertion sur le marché du travail, sont affectés à des emplois parmi les plus pénibles et dangereux. Ni l'agence, ni l'entreprise cliente n'assurent une protection adéquate, et le collectif des travailleurs de l'entreprise cliente souvent les ignore.

Studies show that the frequency of occupational injuries among workers from personnel placement agencies is higher than that of other workers in the industrial sectors in Québec. The lack of regulations concerning the triangular work relations between the client company, the agency, and the worker would seem to be the main factor explaining the negligent protection of their occupational health and safety (OHS). The present article describes preventive OHS practices that were provided for 42 workers from placement agencies in the Québec City and Montréal regions. The qualitative analysis compared immigrant and non-immigrant workers' exposure to risks, their access to training and personal protection equipment, and the support

they received for declaring an occupational injury whenever they had an accident or became ill. The results demonstrated that immigrant workers who turn to placement agencies to enter the work market were assigned the most difficult and dangerous jobs. Neither the agencies nor the client companies insured adequate protection, and the permanent company workers often ignored them.

Diversos estudios muestran que la frecuencia de lesiones profesionales entre el personal de agencias de contratación de mano de obra es la más elevada dentro de los sectores industriales en Quebec. La falta de reglamentación específica a las relaciones laborales triangulares entre la empresa cliente, la agencia y el trabajador sería el principal factor implicado en la negligencia hacia la protección de la salud y la seguridad en el trabajo (SST). Este artículo describe las prácticas preventivas de SST de las cuales se beneficiaron 42 trabajadores de agencias de contratación de mano de obra de las ciudades de Quebec y Montreal. El análisis cualitativo compara, entre inmigrantes y no inmigrantes, su exposición a riesgos, su acceso a la formación así como a equipos de protección personal, y el apoyo que se les otorga para declarar una lesión profesional cuando son víctimas de un accidente o enfermedad. Los resultados muestran que los trabajadores inmigrantes, que han recurrido a la utilización de agencias de contratación de mano de obra para encontrar un empleo de inserción en mercado de trabajo, son asignados a las tareas más difíciles y peligrosas. Ni la agencia, ni la empresa cliente proporcionan una protección adecuada y el colectivo de trabajadores de la empresa cliente a menudo los ignoran.

INDEX

Mots-clés : pratiques préventives, santé et sécurité au travail, agences de location, travailleurs immigrants, lésions professionnelles

Palabras claves : prácticas preventivas, seguridad y salud en el trabajo, trabajadores de agencias contratación, trabajadores inmigrantes, lesiones profesionales

Keywords : preventive practices, occupational health and safety, personnel placement agencies, immigrant workers, occupational injuries

AUTEURS

JESSICA DUBÉ

Étudiante au programme doctorat interdisciplinaire en santé et société, Faculté des sciences humaines, UQAM dube.jessica@uqam.ca.

SYLVIE GRAVEL

UQAM-ESG, directrice de thèse, directrice du programme doctorat interdisciplinaire en santé et société, UQAM gravel.s@uqam.ca.