

CET – 019M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

PL N^o 176 : des avancées essentielles

Mémoire de la directrice de santé publique de Montréal
présenté à la Commission de l'économie et du travail



Une réalisation de
Direction régionale de santé publique
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal
1301, Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H2L 1M3
514 528-2400
<http://www.dsp.santemontreal.qc.ca/>

Direction scientifique et coordination

Marie-France Raynault, Centre de recherche Léa-Roback sur les inégalités sociales de santé
Direction régionale de santé publique

Rédaction

Marie-France Raynault
Mathieu Masse Jolicoeur

Collaborations

Richard Massé
Daniel Vergara
Suzanne De Blois
Danielle Guay
Vivianne Martin
Marie Pinard
James Massie
Katherine Lippel, Université d'Ottawa
Dominique Côté, Centre Léa Roback

Graphisme

Linda Daneau

Mise en page

Maëlle Ortscheit

Les auteurs déclarent n'avoir aucun conflit d'intérêts.

Notes

Afin d'abrégier le texte, le terme « travailleurs » désigne aussi les travailleuses.

© Direction régionale de santé publique
CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal

ISBN 978-2-550-81443-6 (version pdf)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2018

MOT DE LA DIRECTRICE

La Loi sur les normes du travail est une loi importante qui protège les travailleurs les plus vulnérables de notre société. Elle peut contribuer de façon significative à la réduction des inégalités sociales et à l'amélioration de la santé de ces travailleurs. Le projet de loi actuel vise à modifier la Loi sur les normes du travail, notamment en encadrant les agences de location de personnel et en facilitant la conciliation famille-travail.

En 2016, mon prédécesseur publiait un rapport intitulé *Les travailleurs invisibles, les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*. C'est dans la continuité de ces travaux qui mettaient en évidence les besoins d'un encadrement législatif pour mieux protéger ces travailleurs et en vertu de mes mandats légaux que mon équipe et moi présentons ce mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale.

De plus, l'évolution sociale au Québec et ailleurs en Occident ont fait de la conciliation famille-travail un enjeu de premier ordre, tant sur le plan social, politique, qu'économique. D'un point de vue de santé publique, la conciliation famille-travail réduit le stress vécu pour les parents créant ainsi des conditions plus favorables au développement de leurs enfants.

Cette révision de la Loi sur les normes de travail nous offre la possibilité d'améliorer les conditions de travail, la santé et le bien-être à la fois des travailleurs d'agence, mais également de tous les parents à l'emploi et de leurs enfants. Une belle occasion à saisir qui pourrait profiter à l'ensemble de la société québécoise de façon rapide et concrète.

La Directrice de santé publique de Montréal,

A handwritten signature in black ink, reading 'Mylène Drouin'.

Mylène Drouin, M.D.

RÉSUMÉ

La Directrice de santé publique de Montréal compte parmi ses responsabilités celle de protéger la santé des travailleurs de son territoire et de réduire les inégalités sociales de santé, notamment chez les groupes les plus vulnérables, comme les travailleurs d'agence de location de personnel.

Le projet de loi n° 176 mérite d'être salué, car il répond à certaines lacunes législatives concernant l'encadrement de la pratique des agences de placement (agences de location de personnel) et la conciliation famille-travail. Les recommandations présentées dans ce mémoire visent à bonifier ce projet de loi pour mieux protéger la santé des travailleurs et réduire les inégalités sociales :

1. Définir les conditions d'octroi de permis pour les agences de location de personnel :

- Énoncer clairement les conditions d'obtention, de restriction et de retrait du permis.
- Expliciter les responsabilités de l'agence et de l'entreprise cliente par rapport aux travailleurs, notamment quant aux mesures de prévention et de protection.
- Instaurer un registre centralisé et public des agences contenant des informations telles que le nombre de travailleurs, la durée des assignments, le secteur d'activité des entreprises clientes, le nombre de lésions professionnelles.
 - Par conséquent, le terme *sciemment* de l'article 33 du projet de loi (92.6) devrait être retiré puisque les entreprises clientes auront accès à ce registre public.
- Explorer la possibilité d'établir des restrictions concernant la délégation de tâches dangereuses aux travailleurs d'agence, à l'instar de ce qui se fait actuellement en France.

2. Baliser la parité de traitement des travailleurs d'agence de location de personnel :

- Retirer de l'article 5 du projet de loi (41.2) « dans le même établissement » afin d'éviter qu'il y ait concentration de travailleurs d'agence dans certains lieux de travail d'une même entreprise augmentant ainsi le risque imputable au manque de formation et au taux de roulement élevé et que les travailleurs ne bénéficient pas de la parité de traitement.

3. Appliquer aux travailleurs d'agence les pouvoirs octroyés à la CNESST pour les travailleurs étrangers temporaires :

- Ajouter « travailleur d'agence » à l'article 33 (92.10) qui se lirait comme suit : « Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire ou un travailleur d'agence a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur. »

4. Améliorer les propositions du projet de loi en matière de conciliation famille-travail :

- S'assurer qu'un travailleur qui exerce son droit de refuser des heures supplémentaires n'en subisse pas de conséquences.
- Conserver à la CNESST la responsabilité de l'autorisation de l'étalement des heures de travail.
- Déployer des efforts de sensibilisation pour modifier la norme sociale et permettre aux travailleurs de profiter des mesures favorisant la conciliation famille-travail.

5. Ajouter au projet de loi un article prévoyant l'évaluation de son implantation dans cinq ans.

En conclusion, la Directrice de santé publique de Montréal offre la collaboration de ses équipes pour ce qui est de la définition concrète des conditions d'obtention de permis d'agence en ce qui concerne les enjeux de santé publique.

TABLE DES MATIERES

MOT DE LA DIRECTRICE.....	3
RÉSUMÉ.....	5
TABLE DES MATIERES.....	7
INTRODUCTION	9
Structure du mémoire	10
Section 1 : LES TRAVAILLEURS À L’EMPLOI DES AGENCES DE LOCATION DE PERSONNEL.....	12
Chapitre 1 : Les travailleurs d’agence, la relation tripartite et les risques de lésions	12
professionnelles	12
Chapitre 2 : Un permis pour les agences, reconnaissance et conditions.....	14
Les conditions associées à l’octroi et au maintien du permis	17
Des responsabilités claires.....	19
Chapitre 3 : La parité de traitement, une mesure d’équité sociale et un remède à l’externalisation du risque.....	20
Chapitre 4 : Le rôle élargi de la CNESST.....	21
Section 2 : LA NÉCESSAIRE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL, UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE.....	23
Quelques données sur la conciliation famille-travail	23
Impacts des conflits famille-travail sur la santé	24
Les modifications législatives proposées.....	24
CONCLUSION	27
ANNEXE	28
RÉFÉRENCES	29

INTRODUCTION

En vertu de la Loi sur la santé publique¹, de la Loi sur les services de santé et les services sociaux² et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail³, la Directrice de santé publique de Montréal a le mandat de veiller à la prévention, à la protection et à la promotion de la santé de la population de son territoire. Elle doit identifier les situations qui présentent des risques à la santé, mettre en place les interventions pertinentes et promouvoir des politiques publiques susceptibles de créer des environnements sains et de réduire les inégalités sociales de santé^a. Sa mission est aussi d'informer la population des risques à la santé émergents.

La Direction régionale de santé publique s'est intéressée au phénomène de la précarité du travail et de ses impacts sur la santé et la croissance des inégalités sociales^{4,5,6}. Au cours des dernières années, le recours aux agences de location de personnel est devenu de plus en plus important au Québec⁷, particulièrement dans la région du Grand Montréal où 80 % des agences ont leur siège social⁸. Traditionnellement, les agences comblaient les besoins temporaires de main-d'œuvre dans le cas de congés ou d'un accroissement ponctuel de la charge de travail. La situation a dramatiquement changé puisque l'enquête de la Commission des normes du travail menée en 2012 démontrait que 41 % des salariés d'agence étaient en poste depuis plus d'un an⁹. De 2009 à 2017, le secteur Services d'emploi a crû de façon beaucoup plus importante que les autres secteurs d'emploi (quatre fois plus)¹⁰. Selon Statistique Canada, ce secteur a généré 1,8 milliard de dollars de revenus en 2016, seulement au Québec¹¹. Il génère aussi des inégalités de traitement des travailleurs¹². En effet, par rapport aux emplois permanents, les salaires y sont 18 % moins élevés pour les hommes et 23 % moins élevés pour les femmes¹³.

Alerté par ses équipes sur le terrain qui lui signalaient des difficultés lors de la formation ou du suivi des travailleurs à l'emploi d'agences de location de personnel, le Directeur de santé publique en poste a décidé de consacrer à cette importante problématique son dernier rapport thématique (2016) et a consulté largement les différents intervenants concernés (instituts responsables de statistiques, organisations patronales, syndicales et communautaires, représentants des travailleurs d'agence, élus montréalais).

Le rapport du directeur de santé publique 2016¹⁴ intitulé *Les travailleurs invisibles : Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel* fait la constatation de la rareté des données concernant ces travailleurs, donne un aperçu des problèmes de santé qu'ils rencontrent, évalue les protections légales en vigueur et propose des solutions pour améliorer la santé et de la sécurité de ces travailleurs, parmi les plus vulnérables de la société. Depuis la publication du rapport, une série d'actions ont été mises en place visant à mieux documenter la situation et à adapter les pratiques des équipes de santé au travail de même qu'à mobiliser divers intervenants concernant cette importante problématique.

^a Les inégalités sociales de santé sont des écarts systématiques dans l'état de santé en fonction des strates sociales. Par définition, les inégalités sociales de santé sont évitables, et donc injustes.

La recommandation principale du rapport s'énonçait comme suit :

*De revoir le cadre légal et réglementaire actuel à la lumière des législations récemment adoptées en Ontario et en Australie et de la Directive du Conseil européen du 25 juin 1991. Le nouveau cadre légal devrait décourager l'externalisation des risques et promouvoir leur prévention tant par les agences que par les entreprises clientes.*¹⁵

Le projet de loi n° 176 actuellement à l'étude arrive à point pour actualiser cette recommandation étant donné la réintroduction^b dans la législation québécoise de dispositions législatives encadrant la pratique des agences de location de personnel (qui font partie des agences de placement). Plusieurs dispositions du projet de loi sont susceptibles d'améliorer la situation des travailleurs d'agences de location de personnel. Nous souhaitons d'une part souligner leur pertinence et d'autre part, proposer des éléments susceptibles de les bonifier.

Par ailleurs, ce n'est pas la première fois que la Direction de santé publique de Montréal se prononce sur des modifications de la Loi sur les normes du travail. Elle est intervenue en 2003 lors de l'introduction dans la loi de la notion de harcèlement psychologique¹⁶. Les précisions proposées concernant le harcèlement sexuel sont tout à fait cohérentes avec ses interventions antérieures.

Enfin, la Direction de santé publique de Montréal s'intéresse depuis plusieurs années au développement des enfants et à la situation de leurs parents¹⁷. C'est pourquoi elle accueille avec intérêt toute mesure susceptible d'améliorer la conciliation famille-travail et soulignera celles qui sont les plus susceptibles d'améliorer la santé des personnes et des familles et de réduire les inégalités sociales de santé.

Structure du mémoire

La première section du mémoire porte sur les modifications législatives concernant les travailleurs d'agence. Un premier chapitre présente les faits saillants du Rapport sur les travailleurs d'agence¹⁸, la version complète étant annexée au présent document. Le deuxième chapitre élabore la proposition de rendre obligatoire pour les agences l'obtention d'un permis d'opération ainsi que les conditions qui devraient y être associées. Un troisième chapitre démontre les impacts positifs sur la santé de la parité de traitement des travailleurs. Un quatrième chapitre présente par la suite des commentaires sur le nouveau rôle que la CNESST est appelée à jouer.

^b Il existait au Québec au XXe siècle une loi qui encadrait la pratique des agences de placement intitulée Loi sur les bureaux de placement, LRQ, c B-10. Elle fut abolie en 1982.

La seconde section aborde les mesures de conciliation famille-travail étudiées dans le projet de loi. Après une brève présentation de la conciliation famille-travail et de son impact potentiel sur la santé, une analyse des propositions gouvernementales est effectuée au regard des préoccupations de santé publique, dont la maladie, le revenu et les inégalités sociales de santé.

Enfin, la conclusion résume la position de la Directrice de santé publique de Montréal et fait état des principales recommandations qu'elle souhaiterait voir prises en compte pour la bonification du projet de loi.

Section 1 : LES TRAVAILLEURS À L'EMPLOI DES AGENCES DE LOCATION DE PERSONNEL

Cette section décrit les enjeux de santé publique en lien avec le travail pour le compte d'une agence de location de personnel ainsi que quelques recommandations pour bonifier le projet de loi.

Chapitre 1 : Les travailleurs d'agence, la relation tripartite et les risques de lésions professionnelles

En 2012, une enquête réalisée pour la Commission des normes du travail auprès de 1000 travailleurs d'agence de location de personnel au Québec¹⁹ 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.

La répartition des secteurs d'emploi où ces travailleurs avaient été affectés est la suivante :

- 20 % dans le secteur manufacturier
- 10 % dans le secteur du transport
- 10 % dans le secteur de l'entreposage
- 10 % dans le secteur des finances, assurances ou services bancaires
- 8 % dans le secteur des soins de santé et des services sociaux.

Travailler pour le compte d'une agence présente des risques accrus pour la santé^{20, 21, 22, 23}. Des recherches menées dans plusieurs pays montrent en effet que les taux de lésions du personnel d'agence sont non seulement plus importants (ils peuvent être de deux à trois fois plus élevés dans certains secteurs), mais sont aussi d'une gravité supérieure en comparaison des lésions du personnel régulier^{24, 25, 26, 27, 28}.

En 2016, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité des travailleurs (CNESST) estimait *élevé à extrême* le risque de lésion professionnelle pour le secteur « Location de personnel suppléant et de personnel permanent » dans lequel sont classées les agences de location de personnel²⁹.

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 graves³⁰.

Tableau 1 :

Durée moyenne d'indemnisation de 2005 à 2012, selon le type de lésion, Grand Montréal

Types de lésion	Travailleurs d'agence	Autres travailleurs	Écart
Troubles musculo-squelettiques¹	136 jours	117 jours	+ 17 jours
Traumatismes²	90 jours	80 jours	+ 10 jours
Tous types de lésions	107 jours	97 jours	+ 10 jours

Source : IRSST 2016³¹

1. Mal de dos, tendinites, capsulites, tunnel carpien, etc.

2. Blessures, fractures, contusions, commotions cérébrales, perte d'un membre ou de l'usage d'un membre, etc.

La responsabilité légale de prévenir les lésions professionnelles demeure imprécise au Québec en ce qui concerne les travailleurs d'agence. La relation tripartite d'emploi semble poser particulièrement problème³² : 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.).

Certains facteurs de risque pour la santé et la sécurité du personnel d'agence comme l'insécurité d'emploi, l'irrégularité de la rémunération, les bas salaires, les horaires irréguliers et le cumul d'emplois, sont liés à la situation économique des travailleurs. Ces mêmes facteurs, qui caractérisent le travail pour le compte d'une agence, poussent les travailleurs à se maintenir en emploi pour obtenir un revenu minimal. Cette pression économique favorise l'apparition d'une diversité de pratiques dangereuses telles que l'intensification du travail, les tâches bâclées, l'acceptation de tâches dangereuses, le présentéisme^c ou le cumul d'emplois.

Enfin, différentes études révèlent qu'il est fréquent pour les entreprises clientes de sous-traiter les tâches dangereuses et de les assigner à des travailleurs d'agence plutôt qu'à leurs propres travailleurs³³.

^c L'Office québécois de la langue française définit le présentéisme comme le « phénomène selon lequel un salarié est à son lieu de travail de façon assidue alors que son état de santé physique ou mentale ne lui permet pas d'être pleinement productif ». <https://www.oqlf.gouv.qc.ca/ressources/bibliotheque/dictionnaires/.../presenteisme.html> consulté en ligne le 9 mai 2018

Comme le système de financement du régime de réparation des lésions professionnelles au Québec est fondé sur l'expérience passée des employeurs, il peut être avantageux financièrement pour les entreprises clientes de faire appel aux travailleurs d'agence pour les tâches qui amènent un risque élevé de lésions parce que les coûts de ces lésions sont imputés à l'agence et non pas à l'entreprise cliente.

Au Québec, on connaît mal le secteur des agences de location de personnel (nombre d'agences, taille, entreprises clientes, pratiques de formation, etc.)³⁴, et encore plus mal les caractéristiques des travailleurs concernés³⁵. Leur nombre et les risques réels auxquels ils font face demeurent largement méconnus.

Chapitre 2 : Un permis pour les agences, reconnaissance et conditions

La Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées^d adoptée en 1997 par l'Organisation internationale du travail³⁶ (OIT) recommande aux états membres de mettre en place un système de permis assorti de conditions :

Tout Membre^e doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

Après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, un Membre peut:

(a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1.³⁷

^d Cette expression désigne notamment dans la Convention toute personne physique ou morale fournissant « des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme "l'entreprise utilisatrice"), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution »

^e On réfère ici aux États signataires de la Convention.

Le projet de loi n° 176 propose de mettre en place un tel système en ajoutant à l'actuelle Loi sur les normes du travail l'article suivant :

*92.5. Nul ne peut exploiter une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, s'il n'est titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.*³⁸

Nous soutenons pleinement cette volonté gouvernementale. En effet, l'émission d'un permis permettra non seulement de connaître le nombre d'agences de location de personnel et le nombre de travailleurs impliqués dans ce secteur, mais offrira un levier pour aborder différents problèmes sociaux soulevés par les intervenants du milieu. L'octroi d'un tel permis doit permettre à la CNESST et à ses partenaires d'exercer leur mandat en prévention. À cet effet, un registre centralisé où l'on consigne des renseignements clés sur les travailleurs, sur les entreprises clientes et sur les contrats apparaît essentiel.

- **Recommandation : Énoncer clairement les conditions d'obtention, de restriction et de retrait du permis.**
 - **Expliciter les responsabilités de l'agence et de l'entreprise cliente par rapport aux travailleurs, notamment quant aux mesures de prévention et de protection.**
 - **Instaurer un registre centralisé et public des agences contenant des informations telles que le nombre de travailleurs, la durée des assignations, le secteur d'activité des entreprises clientes, le nombre de lésions professionnelles.**

La Convention de l'OIT discute d'interdire l'activité des agences dans certains cas particuliers. Notons que la France interdit formellement aux entreprises clientes de déléguer les tâches dangereuses aux travailleurs d'agence³⁹. Cette avenue serait à explorer au Québec. L'expérience de nos équipes de Santé au travail qui œuvrent dans les entreprises fait état de nombreuses pertes au suivi dans le cas des travailleurs d'agence, de formation inadéquate et de fourniture inégale d'équipements de protection. Une telle disposition permettrait à terme de diminuer le nombre de lésions professionnelles graves. Il serait opportun que la CNESST puisse imposer des moratoires sur l'embauche de travailleurs d'agence pour exécuter certaines tâches particulièrement dangereuses.

- **Recommandation : Explorer la possibilité d'établir des restrictions concernant la délégation de tâches dangereuses aux travailleurs d'agence, à l'instar de ce qui se fait actuellement en France.**

L'article 92.6 du projet de loi n° 176 est le corollaire du précédent :

*92.6. Une entreprise cliente ne peut, **sciemment**, retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.*

Nous souscrivons évidemment à cette contrepartie, mais craignons que l'introduction du mot « sciemment » ne vienne compliquer le nouveau processus qui se met en place. En effet, cet article semble exempter de leurs responsabilités les entreprises clientes qui n'auraient pas à s'assurer que l'agence avec qui elles font affaire est bel et bien conforme aux règles québécoises. De plus, l'article peut obliger la CNESST à devoir faire la démonstration que l'entrepreneur client connaissait bien le statut légal de l'agence avec qui il a signé un contrat avant de mettre en application cet article de la loi.

- **Recommandation : Retirer le terme *sciemment* de l'article 33 du projet de loi (92.6) puisque les entreprises clientes devraient avoir accès à un registre public.**

La Convention de l'OIT propose un mécanisme simple pour que les entreprises clientes puissent vérifier facilement la conformité de l'agence :

Les agences d'emploi privées doivent, à des intervalles déterminés par les autorités compétentes, fournir à celles-ci telles informations qu'elles pourront demander, en tenant dûment compte de leur caractère confidentiel :

(a) afin de permettre aux autorités compétentes de connaître la structure et les activités des agences d'emploi privées, conformément aux conditions et aux pratiques nationales;
(b) à des fins statistiques.

L'autorité compétente doit compiler et, à intervalles réguliers, mettre ces informations à la disposition du public.⁴⁰

La publication par le gouvernement ou par la CNESST d'un registre public des agences de location de personnel (agences de placement) titulaires d'un permis simplifierait la tâche des employeurs clients et rendrait plus transparent le processus de reconnaissance des agences.

Par ailleurs, plusieurs informations qui devraient être demandées pour l'obtention d'un permis, par exemple le nombre de travailleurs embauchés durant la période précédente, la durée des assignations, le secteur d'activités économiques des entreprises clientes, le nombre de lésions professionnelles déclarées, pourraient être présentes dans ce registre. Pour les acteurs de santé publique, elles représenteraient des données essentielles pour établir les risques, les caractériser et ultimement mettre en place des mesures de prévention et de promotion et assurer le suivi de ces interventions.

Les conditions associées à l'octroi et au maintien du permis

Le projet de loi n° 176 mentionne explicitement à l'article 92.7 la possibilité pour le gouvernement d'édicter les conditions associées à l'octroi et au maintien du permis :

92.7. Le gouvernement peut, par règlement :

1° définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, une entreprise cliente et un travailleur étranger temporaire

2° établir des catégories de permis

3° fixer la durée de la validité d'un permis et toute condition, restriction ou interdiction relative à sa délivrance, à son renouvellement et à l'exercice des activités qu'il permet;

4° prévoir les mesures administratives applicables en cas de défaut de respect des conditions, restrictions et interdictions prévues

5° prévoir les obligations qui incombent à l'entreprise cliente lorsqu'elle retient les services d'une agence.

Le texte tel que présenté ne formule pas clairement les objectifs qui devraient être atteints par les conditions reliées à l'obtention et au maintien d'un permis. C'est une lacune importante qui devrait être comblée pour permettre à cette disposition législative d'être pleinement opérante.

À cet effet, la Convention de l'OIT est très éclairante :

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées, visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 en matière de :

- (a) liberté syndicale*
- (b) négociation collective*
- (c) salaires minima*
- (d) horaires, durée du travail et autres conditions de travail*
- (e) prestations légales de sécurité sociale*
- (f) accès à la formation*
- (g) sécurité et santé au travail*
- (h) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle*
- (i) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs*
- (j) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.⁴¹*

Toutes ces dispositions nous apparaissent susceptibles de réduire les inégalités entraînées par le travail pour une agence et de mieux protéger les travailleurs. Les clauses exigeant une disponibilité étendue et les clauses de non-concurrence devraient disparaître des contrats entre les agences et leurs travailleurs. Ces clauses font en sorte que les travailleurs ne peuvent pas gagner un revenu décent et ne peuvent pas être embauchés dans l'entreprise cliente suite à une assignation. Elles rendent aussi difficile pour le travailleur de faire valoir son expérience de travail.

Dans le cas de la Santé au travail, nos équipes sur le terrain et les intervenants que nous avons rencontrés nous signalent nombre de situations où les travailleurs d'agence ont été exposés à des risques excessifs, ce qui avait déjà été démontré par les écrits scientifiques en provenance d'autres juridictions⁴². Par exemple, des travailleuses enceintes ne se sont pas prévaluées du retrait préventif par crainte de perdre leur emploi. Des travailleurs n'ont pas exercé leur droit de refus dans une situation dangereuse pour la même raison. Il était impossible de rejoindre un travailleur d'agence pour assurer le suivi d'une exposition toxique. Ces travailleurs étaient absents des formations préventives ou des séances de dépistage. Des travailleurs blessés étaient remplacés par d'autres travailleurs d'agence sans qu'une déclaration d'accident de travail ne soit faite. De plus, plusieurs professionnels ont noté des disparités entre l'équipement de protection fourni aux travailleurs d'agence par rapport à celui alloué aux travailleurs réguliers. Il nous a été rapporté que certaines agences demandaient aux travailleurs d'acheter eux-mêmes leurs équipements de protection ce qui va à l'encontre de la loi en vigueur au Québec^f.

^f Loi sur la santé et la sécurité du travail, LRQ, 1979, c.S-2.1, Article 51, alinéa 11.

À cet égard, la Convention de l'OIT mentionne à l'article 7 :

*Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.*⁴³

Dans le cas très fréquent où des immigrants récents sont à l'emploi par des agences, des efforts supplémentaires devraient être déployés pour s'assurer qu'ils soient correctement informés de la disponibilité des services et des recours qu'ils peuvent exercer. Cette information devrait être disponible en plusieurs langues et sous plusieurs formats.

Des responsabilités claires

Outre les conditions d'octroi d'un permis, les responsabilités des agences et celles des entreprises clientes devraient être clairement départagées et énoncées.

Encore ici, la Convention de l'OIT indique à l'article 12 les domaines où ce partage de responsabilités devrait être explicite :

Tout Membre doit déterminer et répartir, conformément à la législation et la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 et des entreprises utilisatrices en matière de :

- (a) négociation collective*
- (b) salaires minima*
- (c) horaires, durée du travail et autres conditions de travail*
- (d) prestations légales de sécurité sociale*
- (e) accès à la formation*
- (f) protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail*
- (g) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle*
- (h) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs*
- (i) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.*⁴⁴

Lors des différentes consultations que nous avons menées en préparation de notre rapport sur les travailleurs d'agence, nous avons pu constater que l'interprétation des dispositions législatives actuelles en matière de prévention en santé au travail était grandement divergente entre les entreprises clientes et les responsables des agences. Ce flou est véhiculé aux travailleurs d'agence qui ne savent souvent pas qui est leur véritable employeur. Même s'il y a une jurisprudence dans ce domaine et que la Cour suprême s'est déjà prononcée sur le sujet⁴⁵, des auteurs soulignent le besoin de clarifier davantage⁴⁶ et il nous apparaît important de le faire.

D'un point de vue de santé publique, nous voyons des responsabilités partagées entre les employeurs, l'agence devant sélectionner des travailleurs bien formés pour le poste ou, à défaut, assurer leur formation. L'employeur client doit fournir les équipements de protection, offrir la formation au sujet du poste auquel le travailleur d'agence est assigné et s'assurer de conditions de travail saines et sécuritaires dans l'entreprise. Nous suggérons que l'agence et l'entreprise cliente soient tenues conjointement responsables de la santé et de la sécurité du travailleur d'agence. La proposition gouvernementale devrait expliciter clairement la notion de « solidairement responsable ». En ce sens, les taux de cotisation de la CNESST devraient tenir compte de l'historique de l'employeur client en termes de lésions professionnelles pour tout employé, qu'il soit régulier ou temporaire. Il n'y aurait donc aucun avantage dans cette hypothèse pour cet employeur à confier des travaux dangereux à un travailleur d'agence.

Chapitre 3 : La parité de traitement, une mesure d'équité sociale et un remède à l'externalisation du risque

S'il est tout à fait légitime pour une entreprise de combler des besoins de main-d'œuvre pour un remplacement de congé ou lors d'un accroissement temporaire de ses activités, il ne faudrait pas que l'emploi de travailleurs d'agence soit une occasion de contourner les lois du travail actuelles⁴⁷. Le recours à des travailleurs d'agence, sur une base autre que temporaire, devrait être découragé. En effet, si la flexibilité a une valeur certaine pour l'entreprise, celle-ci ne doit pas s'exercer au détriment d'une catégorie de travailleurs très vulnérables.

En ce sens, le projet de loi n° 176 propose à l'article 5 une avenue très intéressante pour favoriser l'équité en emploi et rendre moins intéressante la mutation du travail régulier en travail précaire :

*Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches **dans le même établissement** uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.*

En santé au travail, on dit que la nouveauté est dangereuse : de jeunes employés (c'est le cas de nombreux travailleurs d'agence), qui effectuent une nouvelle tâche dans un nouveau poste sont plus à risque d'accidents que les travailleurs réguliers dans ce poste⁴⁸. L'abolition de disparités de traitement favorisera la stabilité dans les postes, réduisant ainsi le risque de lésions.

Nous nous interrogeons sur la nécessité d'inscrire la notion de « même établissement » dans la future loi. Nous y voyons un risque de concentration des travailleurs d'agence dans certains établissements d'une entreprise en rendant ainsi cette disposition de la loi peu opérante. De plus la concentration d'employés souvent moins bien formés et avec un fort taux de roulement est susceptible de majorer les risques dans ces « établissements ». Nous proposons de retirer *dans un même établissement* du projet de loi n° 176.

Enfin, il est entendu que les salariés d'agence auront par définition moins d'expérience dans les postes que les employés qu'ils sont appelés à remplacer. Il ne faudrait pas que cette situation se traduise automatiquement par un revenu inférieur. Étant donné que ces travailleurs ne bénéficient pas des avantages sociaux octroyés aux employés réguliers, la loi devrait prévoir une compensation en conséquence. En effet, plusieurs de nos études⁴⁹ démontrent que bas revenu rime avec problèmes de santé physique et mentale et augmentation des incapacités.

- **Recommandation : Retirer de l'article 5 du projet de loi (41.2) « dans le même établissement » afin d'éviter qu'il y ait concentration de travailleurs d'agence dans certains lieux de travail d'une même entreprise augmentant ainsi le risque imputable au manque de formation et au taux de roulement élevé et que les travailleurs ne bénéficient pas de la parité de traitement.**

Chapitre 4 : Le rôle élargi de la CNESST

Le projet de loi n° 176 donne à la CNESST un rôle important par rapport aux agences. La CNESST est responsable d'octroyer les permis tel que stipulé à l'article 33 (par l'insertion de l'article 92.5 décrit plus haut) et en corollaire de les renouveler, de les restreindre ou de les retirer. Elle aura sans doute aussi le rôle d'appliquer les mesures administratives prévues en cas de défaut de respect des conditions.

D'autres dispositions sont prévues dans le cas des travailleurs étrangers temporaires :

92.10. Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur.

Les consultations que nous avons menées avec les travailleurs d'agence nous ont sensibilisés à la forte proportion d'immigrants récents dans leurs effectifs ce qui laisserait supposer une sous-représentation de cette catégorie dans l'enquête de la CNESST⁵⁰. Ce biais de mesure peut s'expliquer de deux façons.

D'une part, le fait que la participation à l'enquête soit volontaire a sans doute fait en sorte que les agences qui ont accepté de participer étaient celles qui avaient les pratiques les plus adéquates. Elles n'engageaient vraisemblablement que des personnes détentrices d'un permis de travail, ce qui exclut beaucoup d'immigrants et de réfugiés nouvellement arrivés au Québec. D'autre part, les travailleurs devaient comprendre le français ou l'anglais pour répondre au questionnaire, ce qui pour nombre de réfugiés et de nouveaux arrivants est une habileté qui prend un certain temps à acquérir. Enfin, plusieurs études⁵¹ mentionnent que les personnes dont le statut légal est précaire sont sous-représentées dans les enquêtes par crainte de représailles.

Toutes ces raisons nous amènent à suggérer que les pouvoirs de la Commission qui s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires devraient aussi s'appliquer aux travailleurs d'agence. Ces travailleurs présentant plusieurs caractéristiques en commun avec les travailleurs étrangers temporaires, connaissent souvent mal leurs droits et les recours possibles et hésitent à porter plainte, de peur de perdre leur emploi, alors que leur situation financière est extrêmement précaire. Comme dans le cas des travailleurs étrangers temporaires, toute situation d'atteinte aux droits des travailleurs d'agence portée à l'attention de la Commission devrait faire l'objet d'une enquête. Advenant que l'enquête démontre une violation de droits, la Commission devrait pouvoir exercer tout recours pour le compte du travailleur lésé.

- **Recommandation : Ajouter « travailleur d'agence » à l'article 33 (92.10) qui se lirait comme suit : « Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire ou un travailleur d'agence a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur. »**

Section 2 : LA NÉCESSAIRE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL, UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE

En plus de l'encadrement des agences de location de personnel, le projet de loi n° 176 souhaite faciliter la conciliation famille-travail (CFT). En ce sens, les modifications proposées à la Loi sur les normes du travail sont évidemment bienvenues. Cette action en faveur des travailleurs les plus vulnérables mérite d'être saluée.

Quelques données sur la conciliation famille-travail

La conciliation famille-travail fait référence à la façon dont les individus conjuguent et assument leurs responsabilités professionnelles et familiales. Selon plusieurs auteurs, l'équilibre entre la vie familiale et le travail sera en danger lorsque les exigences en lien avec le travail nuisent aux responsabilités familiales ou, inversement, que les demandes issues du milieu familial interfèrent avec celles du travail⁵². Le manque de temps pour la conciliation famille-travail semble en constante augmentation au Canada. Depuis la fin des années 1980, la proportion de travailleurs qui trouvaient la conciliation famille-travail difficile serait passée de 27 %⁵³ à 55 %⁵⁴.

Bien que le manque de temps soit constaté dans pratiquement tous les groupes de la population, ceci est plus prononcé chez les parents âgés de 25 à 44 ans⁵⁵, soit le groupe d'âge où l'on a le plus souvent de jeunes enfants, et dont tous les membres adultes de la famille occupent un emploi à temps complet. Les données de Statistique Canada indiquent par exemple que le Québec comptait, en 2015, 690 000 couples de parents avec deux emplois, soit 81 % des ménages de deux adultes avec enfants⁵⁶.

Malgré les changements des dernières années quant aux rôles et modèles parentaux, les femmes semblent encore les plus sujettes à subir les conflits de temps et le stress afférent. Une étude récente confirme que les pratiques de conciliation famille-travail aideraient surtout les femmes⁵⁷. L'Enquête sociale générale (ESG) de 1998 démontrait d'ailleurs que 38 % des mères et 26 % des pères souffrent de stress dû à des conflits de temps⁵⁸.

Impacts des conflits famille-travail sur la santé

Les conflits famille-travail peuvent avoir un impact direct sur la santé des individus. Une étude a démontré que les individus qui rapportent vivre des conflits entre leur vie familiale et leur travail sont plus susceptibles de vivre de l'anxiété, de présenter une dépendance à l'alcool ou aux drogues ou d'obtenir un diagnostic de trouble de l'humeur⁵⁹. La difficulté de concilier famille et travail a également été associée à une prévalence plus élevée de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse⁶⁰. Enfin, des études démontrent que les individus qui connaissent un conflit de temps semblent avoir une moins bonne santé physique : hypertension, taux de cholestérol sériques élevés, troubles cardio-vasculaires et gastro-intestinaux, allergies, migraines et auto-évaluation de l'état de santé moins bonne⁶¹.

Le conflit famille-travail peut aussi avoir des impacts indirects sur la santé des individus. Les recherches démontrent que les employés qui estiment être en conflit famille-travail sont moins satisfaits de leur vie en général et de leur vie familiale⁶². Le conflit entre la famille et le travail peut aussi être un obstacle important à de saines habitudes de vie. Par exemple, plusieurs enquêtes signalent que le manque de temps empêche la saine alimentation⁶³ ainsi que le partage des repas en famille⁶⁴. Or, il a été établi que prendre des repas en famille a des répercussions positives sur les relations parents-enfants en plus d'augmenter la valeur nutritive des repas⁶⁵. Les contraintes de temps semblent également avoir un impact négatif sur la pratique d'activité physique⁶⁶.

Rappelons tout de même qu'en termes de santé publique, le travail est un moyen reconnu d'éviter la pauvreté et un vecteur important de valorisation et d'intégration sociale s'il s'exerce dans de bonnes conditions⁶⁷. Pourvu que la rémunération permette de vivre décemment, le travail permet généralement d'échapper aux problèmes de santé engendrés par des conditions socioéconomiques difficiles⁶⁸.

Les modifications législatives proposées

Le projet de loi n° 176 propose plusieurs mesures pertinentes en matière de conciliation famille-travail.

1. Proposer deux journées d'absence rémunérées.
2. Réduire à trois ans de service le temps requis pour obtenir d'un employeur trois semaines de congé payé par année.

Ces deux mesures sont des gains incontestables pour les travailleurs. La première mesure, soit l'ajout de deux journées d'absence rémunérées, est un gain en termes de rémunération. Il réduira inévitablement les conflits de temps et pourrait aussi avoir un impact sur les tensions entre les rôles familiaux et au travail puisque le salarié pourra s'absenter du travail sans perte de revenu. Il est également important de souligner que l'ajout de l'article 79.16 permet de prendre les deux journées d'absence rémunérées pour des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant. La deuxième mesure est tout aussi importante. Pour les travailleurs qui ont souvent des emplois temporaires, devancer la 3^e semaine de congé payé assure une plus grande utilisation de ce droit. Ceci étant, des mesures plus généreuses existent dans plusieurs pays européens⁶⁹ et leur valeur pour la conciliation famille-travail est incontestable. Nous invitons le gouvernement à être à l'écoute des demandes des milieux syndicaux et communautaires à cet effet.

Deux autres mesures sont des protections que le gouvernement entend accorder aux travailleurs au regard des heures supplémentaires :

3. Réduire à deux le nombre d'heures supplémentaires qu'un salarié doit accepter de faire.
4. Permettre à un salarié, sauf exception, de refuser des heures supplémentaires s'il n'est pas informé cinq jours à l'avance.

Ces mesures sont également pertinentes. En effet, les conflits de temps dans la vie d'une famille, particulièrement avec de jeunes enfants, et le stress afférent s'expliquent souvent par des aléas dans les horaires, qui mettent les différents rôles d'un individu en conflit. Les deux mesures proposées sont susceptibles d'avoir un impact positif sur le stress vécu par de jeunes familles. Par contre, le droit de refus accordé au travailleur mériterait d'être balisé. En effet, dans la législation actuelle, si un travailleur refuse un horaire, il n'est pas clair qu'elles en seraient les conséquences.

- **Recommandation : S'assurer qu'un travailleur qui exerce son droit de refuser des heures supplémentaires n'en subisse pas de conséquences.**

Nous voulons également saluer l'introduction, à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, de la notion de proche aidant. L'importance des proches aidants ne se limite pas aux événements malheureux comme le deuil ou la maladie, mais également aux événements heureux, tels que la naissance d'un enfant. Une récente étude montre en effet que le soutien social reçu par les jeunes parents contribue au bien-être et au développement des enfants⁷⁰. Comme les travailleurs de 55 ans et plus restent de plus en plus longtemps sur le marché du travail, cette extension de la notion de famille leur sera vraisemblablement bénéfique. En choisissant d'élargir la définition de parents et d'introduire la notion de proche aidant, le gouvernement modernise une loi qui, à notre avis, en avait bien besoin.

De plus, le projet de loi n° 176 étend toute une série de congés longue durée. Plusieurs de ceux-ci, particulièrement en cas de deuil, d'acte criminel ou de grave maladie, peuvent s'étendre jusqu'à 104 semaines. Aussi, le gouvernement entend, dès l'embauche, protéger le travailleur contre tout licenciement lié à la maladie. Ces deux mesures facilitent la conciliation famille-travail et la réduction des inégalités sociales de santé. Elles permettront à plusieurs personnes de rester actives, d'éviter l'appauvrissement et le recours à l'assistance sociale.

Une dernière modification à la Loi sur les normes du travail mérite un commentaire, soit l'autorisation pour les employeurs et les travailleurs de convenir de l'étalement des heures de travail. Pour rappel, la politique en vigueur⁷¹ permettait l'étalement des heures de travail, mais l'encadrait de deux façons : la CNESST devait autoriser l'étalement et ce dernier devait apporter un bénéfice à l'employé. La modification proposée retire à la CNESST le mandat d'autoriser l'étalement. Considérant le rapport de force qui s'établit dans de telles situations et le risque de représailles en cas de refus, il nous semble malavisé de retirer cette responsabilité à la CNESST. La CNESST assurait un contrôle et une protection au travailleur, lesquels font défaut dans la proposition gouvernementale actuelle.

- **Recommandation : Conserver à la CNESST la responsabilité de l'autorisation de l'étalement des heures de travail.**

Enfin, des données récentes montrent que 64 % des parents n'utilisent les mesures de conciliation famille-travail, disponibles dans leur milieu de travail, que quelques fois par année ou même moins⁷². Ces données semblent indiquer deux choses : 1) les mesures de conciliation famille-travail sont trop souvent informelles et mal connues et 2) il y a encore une forte pression sociale pour que la conciliation famille-travail soit avant tout la responsabilité de l'individu. Nous recommandons donc que les mesures formelles proposées dans le projet de loi n° 176 soient connues de tous et qu'un travail de sensibilisation soit effectué afin de modifier la norme sociale et encourager travailleurs et employeurs à considérer que la conciliation famille-travail est l'affaire de tous.

- **Recommandation : Déployer des efforts de sensibilisation pour modifier la norme sociale et permettre aux travailleurs de profiter des mesures favorisant la conciliation famille-travail.**

CONCLUSION

La Directrice de santé publique de Montréal soutient pleinement l'intention gouvernementale d'encadrer les agences de location de personnel. Le projet de loi n° 176 représente une réelle avancée pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs d'agence et pour contribuer à diminuer les inégalités sociales.

La Directrice suggère des modifications pour que l'objectif de protéger les travailleurs se traduise dans des balises précises. Les conditions d'obtention, de restriction et de retrait du permis doivent être clairement énoncées. L'équité de traitement doit être aussi balisée pour faire en sorte que les travailleurs d'agence en bénéficient réellement. De plus certains travaux particulièrement dangereux devraient leur être interdits à l'instar de ce qui se fait actuellement en France.

Les informations dont la CNESST disposera pour exercer son nouveau mandat devraient être colligées et rendues disponibles. Elles sont essentielles à la fonction de surveillance en santé au travail, notamment pour établir des taux de lésions.

La Directrice salue aussi la mise en place de toutes les mesures à même de favoriser la conciliation famille-travail qui facilitent l'exercice du rôle parental en réduisant le stress vécu par les parents, contribuant ainsi à créer des conditions plus favorables au développement de l'enfant et à la réduction des inégalités sociales de santé. Elles sont d'autant plus importantes que la Loi sur les normes du travail est fréquemment le seul recours des travailleurs les plus précaires.

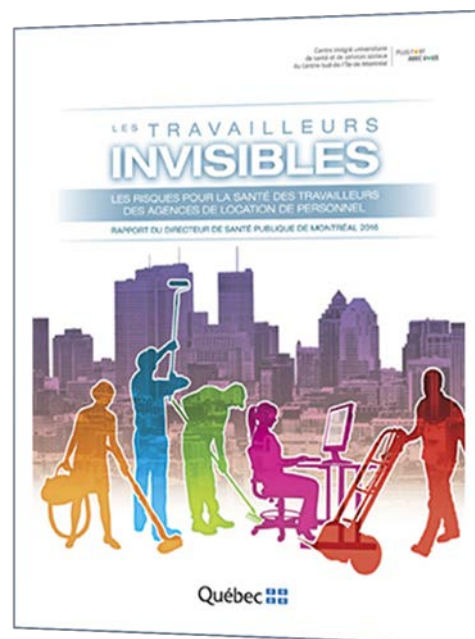
En conclusion, la Directrice propose d'ajouter au projet de loi un article prévoyant l'évaluation de son implantation dans cinq ans. Elle offre la collaboration de ses équipes pour ce qui est de la définition concrète des conditions d'obtention de permis d'agence en ce qui concerne les enjeux de santé publique. Elle réitère l'importance d'adopter le projet de loi avant la fin de la session parlementaire en rappelant que le Québec est une société prospère où tous les travailleurs doivent être équitablement protégés.

ANNEXE

Rapport du directeur de santé publique de Montréal, 2016

Les travailleurs invisibles

Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel



RÉFÉRENCES

- ¹ *Loi sur la santé publique*, LRQ, 2001, c. S-2.2, articles 53 et 55.
- ² *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, LRQ, 1991, c. S-4.2, article 373.
- ³ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, LRQ, 1979, c.S-2.1., articles 123, 124, 125, 126.
- ⁴ Ducharme-Varin J-F, Vergara D. Consultations du Directeur de santé publique de Montréal sur le travail précaire. Document interne; 2015.
- ⁵ Gravel S, Vergara D, Lippel K, Dubé J, Ducharme-Varin J-F, Légendre G. Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités : la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail. Montréal; 2016.
- ⁶ Vézina M, Cloutier E, Stock S, Lippel K, Fortin E, Delisle A, et al. Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST). IRSST. Montréal; 2011.
- ⁷ Cloutier-Villeneuve L'évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997. Flash-info l'Institut de la Statistique du Québec. 2014;15(3):20.
- ⁸ Commission des normes du travail et Léger Marketing. Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agence de placement de personnel et les pratiques de celles-ci. Montréal : Léger Marketing, 2012.
- ⁹ Gouvernement du Québec, 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*: Rapport complémentaire, Québec, 49p.
- ¹⁰ Statistique Canada. Tableau 281-0024 - Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), emploi selon le type de salariés et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, annuel (personnes), (site consulté le 07 mai 2018)
- ¹¹ Statistique Canada. Tableau 361-0042 - Services d'emploi, statistiques sommaires, annuel (site consulté le 3 mai 2018)
- ¹² Fuller S, Vosko LF. Temporary employment and social inequality in Canada : Exploring intersections of gender, race and immigration status. Soc Indic Res. 2008;88(1):31-50.
- ¹³ Galarneau D. L'écart salarial entre employés temporaires et permanents. L'emploi le revenu en Perspect. 2005;6(1):5-20.
- ¹⁴ Direction régionale de santé publique (2016). *Les travailleurs invisibles, les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*. CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, Montréal, 90 p.
- ¹⁵ *Idem* p. 77.
- ¹⁶ Mémoire déposé par la DSP de Montréal-Centre lors des consultations particulières de la Commission de l'économie et du travail portant sur le projet de loi 143, loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, Québec, 2002.
- ¹⁷ Direction de santé publique de Montréal et Institut de la statistique du Québec. Résultats de l'Enquête montréalaise sur l'expérience préscolaire des enfants de maternelle. Agence de la santé et des services sociaux de Montréal; 2012.
- ¹⁸ Direction régionale de santé publique (2016). *Les travailleurs invisibles, les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*. CIUSSS Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, Montréal, 90 p.
- ¹⁹ CNT 2012 op cit
- ²⁰ Quinlan M, Mayhew C, Bohle P. The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research. Int J Heal Serv. 2001;31(2):335-414.
- ²¹ Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J. Temporary employment and health: A review. Int J Epidemiol. 2005;34(3):610-22.
- ²² Quesnel-Vallée A, DeHaney S, Ciampi A. Temporary work and depressive symptoms: A propensity score analysis. Soc Sci Med. 2010;70(12):1982-7.
- ²³ Kivimäki M, Vahtera J, Virtanen M, Elovainio M, Pentti J, Ferrie JE. Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality. Am J Epidemiol. 2003;158(7):663-8.
- ²⁴ Pirani E, Salvini S. Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. Social Scinece & Medicine. 2-5; 124 (Jan.) : 121-31.
- ²⁵ Roquelaure Y, LeManach AP, Ha C, Poisnel C, Bodin J, Descatha A, et al. Working in temporary employment and

exposure to musculoskeletal constraints. *Occup Med (Chic Ill)*. 2012;62(7):514-8.

²⁶ Quinlan M. The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. Geneva, Switzerland: Michael Quinlan; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch; 2015.

²⁷ Waenerlund A-K, Virtanen P, Hammarström A. Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scand J Public Health*. 2011;39(5):533-9.

²⁸ Robone S, Jones AM, Rice N. Contractual conditions, working conditions and their impact on health and well-being. *Eur J Heal Econ*. 2011;12(5):429-44.

²⁹ CNESST. Principaux risques de lésion par secteur d'activité (en ligne). Disponible sur : www.csst.qc.ca (page consultée le 20 septembre 2016).

³⁰ Boucher A, Duguay P. Tableaux des lésions professionnelles acceptées survenues à des travailleurs d'agence de location de personnel, Québec, 2005-2012. IRSST DRSP-Montréal; 2016.

³¹ *Idem*.

³² Lippel K, Laflamme A-M. Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail « Les droits et responsabilités des employeurs. Dans: *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*. Cowansville: Éditions Yvon Blais; 2011. p. 276-360.

³³ Lippel, Katherine *et al.* 2011. « Legal protections governing the occupational safety and health and workers' compensation of temporary employment agency workers in Canada: reflections on regulatory effectiveness ». *Policy and Practice in Health and Society* 9(09.2):69-90.

³⁴ Bernier J. L'industrie de la location de personnel : un univers très particulier, en pleine expansion, non réglementé et peu connu scientifiquement. Dans: Vultur M, Bernier J, éditeurs. *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*. Presses de l'Université Laval; 2014. p. 13-38.

³⁵ Bernier J, Dupuis M-J, Fontaine LL, Vultur M. Les salariés d'agence de travail temporaire: conditions de travail et pratiques des agences. Vultur M, Bernier J, éditeurs. ARUC - Innovations travail et emploi. Presses de l'Université Laval; 2014.

³⁶ Organisation internationale du Travail (OIT). Convention (no 181) sur les agences d'emploi privées. Genève; 1997.

³⁷ OIT, op.cit. p. 3.

³⁸ Projet de loi n 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 41^e législature, 1^{re} session, Assemblée nationale.

³⁹ <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/interim-et-cdd> consulté en ligne le 4 mai 2018

⁴⁰ OIT, op. cit. p. 5.

⁴¹ OIT, op. cit. p. 4.

⁴² Virtanen. op. cit.

⁴³ OIT, op. cit. p. 3.

⁴⁴ OIT, op. cit p. 4.

⁴⁵ *Pointe Claire (Ville de) c Québec (Tribunal du Travail)*, [1997] 1 RCS 1015, aux pp. 1080-1081 [Ville de Pointe-Claire].

⁴⁶ Grenon, C.G., Gesualdi-Fecteau D. Les agences de location de personnel : une analyse de la législation ontarienne. Protocole SAC-Syndicats. Montréal; août 2017. 46p.

⁴⁷ Dupuis M-J. La condition sociale des travailleurs d'agence de location de personnel. Dans: Vultur M, Bernier J, éditeurs. *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail*. Collection Sociologie contemporaine, Presses de l'Université Laval; 2014. p. 67-90.

⁴⁸ Breslin, F. Curtis, Peter Smith, Mieke Koehoorn, et Hyunmi Lee. 2006. « Is the workplace becoming safer? » *Perspectives on Labour and Income* (7):18-23.

⁴⁹ Direction de santé publique (2011). *Rapport du directeur de santé publique 2011. Les inégalités sociales de santé à Montréal. Le chemin parcouru*. Agence de la santé et des services sociaux de Montréal, 160 p.

⁵⁰ Commission des normes du travail et Léger Marketing op.cit.

⁵¹ Probst, Tahira M., Claudio Barbaranelli, et Laura Petitta. 2013. « The relationship between job insecurity and

accident under-reporting: A test in two countries ». *Work & Stress* 27(4):383-402.

⁵² Greenhauss, J. H. & Beutel, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), p. 76-88.

⁵³ Institut national de santé publique (2005). La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises. [En ligne] Adresse URL : <https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf>. Consulté le 27 avril 2018. 32 p.

⁵⁴ Institut de la statistique du Québec (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de 0 à 5 ans 2015*. Gouvernement du Québec, 60 p.

⁵⁵ Statistique Canada (1999). Aperçu sur l'emploi du temps des canadiens en 1998. Ottawa. Novembre 1999. No cat 12F0090X1F.

⁵⁶ Source: Statistique Canada. Tableau 111-0020, CANSIM.

⁵⁷ Boulet, M. & Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations industrielles*, 71(3), 442-467.

⁵⁸ Statistique Canada (1999). *Op. cit.*

⁵⁹ Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders : The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), p. 688-895.

⁶⁰ Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), p. 278-308.

⁶¹ Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. & Mills, S. (1991). *Balancing work and family: A study of the Canadian Federal Public Sector*, Ottawa; Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health related outcomes : A study of employed parents in two community sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), p. 57-69; Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, p. 15.

⁶² St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G. & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles/Industrial relations*, 57(3), p. 491-516.

⁶³ Dubé, R., Zins, M. & Brassard, P. (2002). *Alimentation : le profil du consommateur et ses habitudes*. BioClips+, Direction générale des politiques agroalimentaires, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, 5(3), 7 pages; Hitayesu, F. (2003). *Le consommateur québécois et ses dépenses alimentaires*. BioClips +, Direction générale des politiques agroalimentaires. Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du Québec, 6(2), 12 pages.

⁶⁴ Zuzanek, J. (2000). *Les effets de l'emploi du temps et des contraintes de temps sur les relations parents-enfants*. Sommaire de rapport de recherche présenté à Santé Canada, Optimum Publications.

⁶⁵ *Idem.*

⁶⁶ Institut national de santé publique du Québec (2005). *Op. cit.*

⁶⁷ Wayne Lewchuk et coll. (2015). *The Precarity Penalty: The impact of employment precarity on individuals, households and communities—and what to do about it, Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario* (PEPSO), Université McMaster et United Way Toronto, 200 p.

⁶⁸ Direction de santé publique (2011). *Rapport du directeur de santé publique 2011. Les inégalités sociales de santé à Montréal. Le chemin parcouru*. Agence de la santé et des services sociaux de Montréal, 160 p.

⁶⁹ Raynault, M.F., Côté D. (2013). *Le bon sens à la scandinave; politiques et inégalités sociales de santé*. Presses de l'Université de Montréal, 170 p.

⁷⁰ Desrosiers, Hélène (2013). «Conditions de la petite enfance et préparation pour l'école: l'importance du soutien social aux familles», Portraits et Trajectoires, Institut de la statistique du Québec, no 18, p. 1-16.

⁷¹ Commission des normes du travail (2014). *Politique de l'étalement des heures de travail*, [en ligne], Adresse URL : https://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/Acces-document/politique_etalement_heures.pdf.

⁷² Drolet, Anne (2018). « Conciliation travail-famille: des mesures offertes, mais peu utilisées », *Le Soleil*, 16 avril.

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal**

Québec 