

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

L'INSTRUMENTALISATION DES INTÉRIMAIRES
D'AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL TEMPORAIRE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI

Comme exigence partielle
Du programme de la Maîtrise ès Arts en Éthique

PAR
PIERRE SAUVAGEAU

Février 2010

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

AVANT PROPOS

Sans le soutien moral et financier de ma famille, je n'aurais certainement pas été en mesure de réaliser des études supérieures de maîtrise. Merci à mon père Gilles, ma mère Claire, mon frère cadet Yannick et ma sœur aînée Annie-Jennifer pour tous leurs encouragements continus. Je leur en suis grandement reconnaissant parce qu'une fois de plus, ma famille a été derrière moi pour m'appuyer dans mes projets de vie. Ce travail de recherche a également été rendu possible grâce à l'appui de ma directrice de recherche, madame Dany Rondeau, professeur et directrice des études avancées en éthique de l'UQAR. Je tiens à lui faire part de ma gratitude pour son temps, pour l'acceptation de mon sujet de mémoire, pour sa grande rigueur qui m'a permis de me dépasser et de me passionner pour la recherche et finalement pour m'avoir recommandé au programme d'études de doctorat en relations industrielles à l'Université Laval; ainsi qu'au professeur de l'UQAR Roger Zaoré pour ses lettres de recommandation aux programmes de maîtrise et de doctorat. Merci également au professeur George Gonos de l'Université Potsdam à New York pour m'avoir envoyé ses travaux et pour avoir répondu à mes questions. Je remercie aussi Katherine Lippel de la faculté de droit de l'Université d'Ottawa pour l'envoi de ses travaux et pour avoir accepté d'être vérificateur externe pour mon mémoire. Finalement, merci au personnel du Bureau international du travail à Genève pour l'envoi de la documentation portant sur les agences de placement privées.

RÉSUMÉ

L'objectif général de cette recherche consiste à montrer que l'autorégulation telle qu'elle s'exerce actuellement dans le secteur des agences de placement de personnel temporaire (APPT) n'est pas suffisante pour assurer la protection de l'intérimaire, conformément au droit du travail et aux normes internationales en cette matière; elle contrevient même à une éthique des droits des travailleurs. Cette éthique est constituée par les normes internationales et les normes du travail qui servent de balises morales pour assurer que la personne soit bien traitée. Ce rapport de recherche comprend trois parties. La première vise à montrer l'évolution des agences de placement privées vers une autorégulation qui privilégie davantage les intérêts économiques des APPT que les droits des travailleurs. La deuxième partie vise à montrer que les APPT en Amérique du Nord ne sont soumises à aucune réglementation, contrairement à celles de la majorité des pays européens. La troisième partie expose les effets pervers de l'absence d'encadrement législatif et d'un cadre déontologique déficient des APPT au Canada. Ce que nous proposons est une législation plus rigoureuse telle que nous la retrouvons en Europe parce que les APPT se montrent incapables de s'autoréguler en matière d'éthique des droits du travail. Pour terminer, nous allons voir que ce non-respect s'accompagne d'une instrumentalisation des travailleurs intérimaires, ce qui constitue un déni d'une éthique des droits des travailleurs. En mettant en lumière les formes d'injustices auxquelles sont soumis les travailleurs intérimaires au cours de leurs missions, nous voulons montrer que le secteur des APPT doit être encadré par des mesures législatives. En analysant les pratiques courantes des APPT à travers les lentilles de l'histoire, nous concluons que les abus

passés ont proliféré à un rythme soutenu. L'ampleur de ces abus est tellement préoccupante que cette recherche en arrive à la conclusion suivante : l'intérim dans les endroits non réglementés comme le nôtre s'apparente à une forme d'esclavage.

TABLES DES MATIÈRES

Page

AVANT PROPOS	I
RÉSUMÉ	II
TABLES DES MATIÈRES.....	IV
INTRODUCTION.....	1
PROBLÉMATIQUE	3
ÉTUDES SUR LES APPT.....	8
INVESTIGATION ET DÉMARCHE	10
CHAPITRE 1 : LA RÉGULATION DES APPT	14
1.1 DÉFINITION	14
1.2 ORIGINE DES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL.....	17
1.2.1 <i>Les premières formes d'agences de placement privées.....</i>	<i>17</i>
1.2.2 <i>Les agences de placement pour soutenir l'immigration.....</i>	<i>19</i>
1.2.3 <i>La régulation des agences d'emploi privées pour l'instauration d'un service public</i>	<i>22</i>
1.2.4 <i>Les motifs à la déréglementation.....</i>	<i>35</i>
1.2.4.1 Du rôle d'intermédiaire à celui d'employeur	36
1.2.4.2 Un « service » sans frais.....	38
1.2.5 <i>Le chien de garde de la dérégulation.....</i>	<i>43</i>
CONCLUSION.....	51
2 CHAPITRE 2 : UN ENCADREMENT LÉGAL DÉFICIENT DES APPT.....	55
2.1 LE PROBLÈME DE LA DÉTERMINATION DE L'EMPLOYEUR	56
2.2 LE DÉBAT AUTOUR DU PERMIS D'EXERCICE	63
2.3 LA RÉGLEMENTATION DES APPT EN EUROPE	69
CONCLUSION.....	79
3 CHAPITRE 3 : LA DISCRIMINATION INSTITUTIONNALISÉE À L'ÉGARD DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES.....	83
3.1 LE RÔLE DES APPT DANS L'ÉROSION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	84
3.2 L'INIQUITÉ DANS LES SALAIRES ET DANS LES AVANTAGES SOCIAUX	89
3.3 LES FRAIS PRÉLEVÉS PAR LES APPT	95
3.4 LA NÉGATION DES DROITS SYNDICAUX	101
3.5 AUCUNE SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	105
3.6 DES CLAUSES QUI MAINTIENNENT LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI	108
3.7 INDIFFÉRENCE À L'ÉGARD DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ	111
CONCLUSION.....	117
CONCLUSION	122
BIBLIOGRAPHIE.....	129

Figures et tableaux

Figure 1 : Relation tripartite : APPT, intérimaire et entreprise cliente	15
Tableau 1 : Réglementation des APPT en Europe.....	70
Tableau 2 : Le travail intérimaire dans l'Union Européenne.....	77
Tableau 3 : Données sur les salaires.....	91

L'instrumentalisation des intérimaires d'agences de placement de personnel temporaire

INTRODUCTION

Le monde du travail a grandement changé depuis la fin des années 1970. Les entreprises doivent être de plus en plus flexibles, en raison principalement de : l'augmentation de la concurrence, de la diversification de la demande, du développement des nouvelles technologies de l'information et des communications, de la hausse des exigences de qualité (Bernier, 2003, p.26). Selon le modèle d'emploi traditionnel ou typique, un travailleur relève d'un seul employeur, travaille à temps plein durant toute l'année dans les locaux de son employeur, jouit d'avantages sociaux et de droits importants et s'attend à être employé indéfiniment (Cranford et al. 2003, p.7, op.cit., Fudge 1997; Rogers 1989; Schellenberg et Clark, 1996; Vosko 1997). Plus de 6 Canadiens actifs sur 10 sont des employés détenant un poste permanent à plein temps, ce qui constitue la forme typique traditionnelle d'emploi dans notre pays (Kapsalis et Tourigny, 2004, p.5). Le travail atypique, pour sa part, se définit par des occupations peu payantes et les travailleurs de ce secteur ne possèdent pas la même protection que les autres devant la loi (Kalleberg, 1999, p.2 op.cit., Mishel and Bernstein 1994; Ferber and Waldfogel 1996; Kalleberg et col. 1997). Cette forme d'emploi qui englobe le travail intérimaire, à temps partiel, autonome et le télétravail demeure en expansion depuis quelques années. Si la hausse perdure, en

2017 le travail atypique surpassera en importance l'emploi typique (Desrochers, 2000, p.1).

Cette montée fulgurante est en grande partie due à la croissance des APPT (agences de placement de personnel temporaire).¹ D'après Statistiques Canada : « les services de recrutement de travailleurs temporaires ont généré 4,4 milliards de dollars en revenus d'exploitation en 2004, en hausse de 6,0 % par rapport à 2003 (Stat. Can, 2004, p.3) »². L'Enquête sur les services d'emplois³ de 2004 révèle que 462 595 travailleurs canadiens ont eu recours aux agences de recrutement de travailleurs temporaires comparativement à 63 000 en 1987 (Stat. Can, 2004; Akyeampong, 1989). De fait, un nombre grandissant de salariés participent de façon régulière au marché du travail sans en retirer les bénéfices auxquels ils sont en droit de s'attendre : revenus décents, avantages sociaux et sécurité minimale que leur garantissent les lois, etc. (Desrochers, 2000, p.1).

En 1986, selon une enquête réalisée par Michel Grant et Ghyslaine Marcotte, les représentants des agences d'intérim estimaient que les APPT prendraient de l'essor

¹ Il existe plusieurs expressions différentes dans la littérature française pour nommer ce type d'entreprise: Bureau de location de main d'œuvre, agence de location de personnel, entreprise ou agence de travail temporaire, travail temporaire, agence d'emploi, agence de placement, service d'aide temporaire, etc. Pour notre part, nous utilisons le terme APPT (agences de placement de personnel temporaire) qui nous apparaît plus précis. Aux États-Unis, certains auteurs (Valenzuela, Kawachi, Marr, 2002; Valenzuela, 2002) classifient les APPT dans l'emploi journalier formel, *formal day labor*, aux côtés de l'emploi journalier informel, *informal day labor*. Cette dernière catégorie renvoie aux personnes à majorité des immigrants de sexe masculin qui se réunissent sur les coins des rues, ou dans des endroits désignés de toutes sortes pour solliciter un emploi temporaire (Valenzuela, Kawachi, Marr, 2002, p.196).

² Selon statistique Canada, l'Ontario demeure la province où l'on retrouve la proportion la plus importante du total du revenu d'exploitation de l'ensemble du placement de personnel (60,3 %). L'Ontario a atteint un niveau de 3,7 milliards de dollars en 2004, en hausse de 5,9 % par rapport à 2003. Suivent ensuite le Québec, en 2004 (920 millions de dollars, hausse de 1,3 %), l'Alberta (882 millions de dollars, hausse de 11,0 %) et la Colombie-Britannique (351 millions de dollars, hausse de 10,8 %).

³ Ces pourcentages ne sont tirés que de la partie « enquête » qui représente environ 91 % de l'estimation totale du revenu d'exploitation pour l'industrie. Cette ventilation n'est pas disponible pour la partie issue des données administratives (données fiscales) qui représentent environ les 9 % restant.

(Grant, 1986, p.190). Une recherche canadienne de 2002 a dévoilé que 75% des dirigeants d'entreprises croient que les intérimaires seront plus nombreux dans l'avenir et 15% ont prédit le contraire (Cooke et Zeytinoglu, 2004, p.94, op.cit. Workplace news, 2002). On peut à présent en conclure que les premiers avaient entièrement raison et il reste maintenant à prévoir l'impact que les APPT auront dans l'avenir. Le nombre d'agences de placement privé aussi bien temporaires que permanents au Canada totalise 4 384 établissements en 2005 (Stat. Can, 2005, p.16). Il n'y a pas de statistiques précises sur le nombre d'APPT au Canada, mais dans la seule ville de Toronto, on en regroupe approximativement 500 (Campaign2000, 2005, p.4; *Dialogue*, printemps 2007, p.11). Les APPT sont devenues, à travers le temps, un joueur incontournable et un important intermédiaire dans le cadre de la relation d'emploi.

Problématique

Aux États-Unis, les recherches sur l'emploi atypique et plus particulièrement sur les agences de placement temporaire sont devenues, depuis peu, un véritable centre d'intérêt pour les chercheurs de différentes disciplines telles que la psychologie, la sociologie, le droit, la politique, l'économie, l'urbanisme, les relations industrielles, le management, etc. Ces recherches représentent une riche et précieuse source d'informations parce que le fonctionnement légal des APPT américaines est le même qu'au Canada. Dans ces deux pays, contrairement à la majorité des pays européens: (1) il n'y a pas de législation identifiant clairement le véritable l'employeur (Davidov, 2004, p.733; Wynn et Leygton 2006); (2) le travail relève de la responsabilité des différents gouvernements étatiques ou provinciaux (Vosko, 2000, p.13); (3) il n'y a pas de traitement égal entre les intérimaires

et le personnel de l'entreprise cliente; (4) il n'existe aucune limite d'utilisation des intérimaires; (5) il n'y a pas de délais dans la durée d'emploi des intérimaires; (6) il n'y a pas de restrictions par secteurs d'activités (Arrowsmith, 2006; Storrie, 2002); et enfin, (7) le travail d'intérim est auto-réglementé par un code de déontologie édicté par les associations privées d'agences de placement de personnel (OIT, 2007) (Au Canada, ACSESS : Association Nationale des Entreprises en Recrutement et Placement de Personnel, Aux États-Unis, ASA : *American Staffing Association*, En Angleterre, REC : *Recruitment Employment Confederation*).

Il existe différents niveaux d'autorégulation. En général, on en dénombre trois : le niveau de l'entreprise, celui du secteur de l'emploi et celui de la profession (Wotruba, 1997, p.40). L'autorégulation au niveau d'un secteur de l'emploi est sous l'autorité d'une association régissant les comportements de ses membres (Wotruba, 1997, p.40; Hemphill, 2004, p.83; Ashby et al. 2003, p.5; Haufler, 2003, p.232). Elle représente certainement une forme de gouvernement privé, comme l'ont noté certains auteurs (Harker et Harker, 2000, p.159; Boddewyn, 1985, p.135, 1989, p.20; Krum et Greenhill, 1972, p.383; Crawford, 2006, p.458; Gunningham et Rees, 1997, p.365), dans la mesure où ce sont les acteurs privés qui fixent et renforcent les règles (normalement d'une nature volontaire), surveillent le comportement de leurs pairs et émettent des sanctions pour les violations (Cutler et al. 1999, p.12; Black, 1996, p.28). Les associations représentant un secteur de l'emploi sont devenues une importante forme d'autorégulation (Cutler et al. 1999, p.12; Haufler, 2003, p.238; Risse, 2004, p.3). Elles expriment l'intention du secteur privé de s'engager dans un comportement éthique envers les travailleurs ou les consommateurs

tout en obéissant à la loi (Baker, 1993, p.416; Blackett, 2000, p.402; Gunningham et Grabosky, 2004, p.52). L'autorégulation correspond à une extension du pouvoir managérial dans un domaine qui traditionnellement relevait des conventions collectives et/ou de la loi (Blackett, 2000, p.422). Cette régulation privée est essentiellement un substitut et une alternative à une régulation par l'état ou le marché (Bartley, 2005, p.215; Porter et Ronit, 2006, p.44 op.cit. Streeck et Schmitter, 1985). Ainsi, l'autorégulation représenterait une « troisième voie » de gouvernance qui ferait la promotion des droits des travailleurs (Compa, 2004, p.210). L'autorégulation est construite autour de la *soft law*, des normes de conduite qui en principe ne possèdent pas de force légale, mais qui ont cependant des effets pratiques et indirectement des effets légaux, c'est-à-dire qu'elles influencent la conduite et les décisions du gouvernement et du public (Keller, 2008, p.248; Handl, 1988, p.371; Picciotto, 2003, p.145).

Les défenseurs de l'autorégulation clament qu'une régulation plus forte de l'état concernant les droits du travail n'est ainsi pas nécessaire, les formes volontaires de gouvernance privée étant beaucoup plus efficaces (Basset, 2008, p.1). Cependant, les gouvernements et les associations risquent d'être fortement critiqués si l'autorégulation ne tient pas compte de l'intérêt public (Webb, 2004, p.380).

Concernant les APPT et leurs associations, elles ont développé et ont agressivement commercialisé une nouvelle formule intitulée « service de placement temporaire » qui permet aux entreprises de louer des travailleurs (Gonos, 1994). Dans le bulletin remis aux

membres, un des directeurs de l'ACSESS l'affirme en nous indiquant les avantages de cette formule. Pour les entreprises clientes, les intérimaires représentent ceci :

« Des ressources qui sont d'ordinaire productives dès le premier instant; des ressources qui sont présentes *seulement* lorsqu'il y a du travail à exécuter; des ressources n'exigeant aucun investissement en temps des RH...pas de gestion des problèmes, pas de formation, pas de gestion de carrière, pas d'avantages sociaux; des ressources qui ne sont rémunérées que lorsqu'elles travaillent...pas de congés payés, pas de congé de maternité, pas de congé de maladie; des ressources dont on peut se départir sans drame...pas d'indemnité de cessation d'emploi, pas de problèmes juridiques, etc. Les firmes assurent à leurs clients une protection contre les risques très réels associés aux relations employeurs employés » (*Dialogue*, automne 2007, p.5-6).

Plusieurs entreprises recourent aux intérimaires pour éviter la syndicalisation (Assemblée législative de l'Ontario, 2007, *Unite Here*, p.M-367). Les APPT profitent de l'encadrement légal déficient et peuvent utiliser les intérimaires selon leurs propres caprices. Inversement, les entreprises membres se servent de cette attrayante formule pour éviter de faire face à leurs responsabilités légales, sociales et contractuelles (Peck et Theodore, 2002, p.158; Benner, 2000, p.174). Cela a pour résultat que les intérimaires ne sont pas traités comme des sujets de droits comme le sont en majorité les autres travailleurs.

En relation avec la littérature des pays au statut déréglementé (Canada, États-Unis, Angleterre), aux apparences de « *Far West*⁴ », cette étude vise principalement à établir les principaux éléments qui ont pour effet d'instrumentaliser les travailleurs intérimaires. L'objectif général de cette recherche consiste à montrer que ces problèmes sont dus au fait que l'autorégulation telle qu'elle s'exerce actuellement dans le secteur des APPT n'est pas suffisante pour assurer la protection de l'intérimaire, conformément au droit du travail et aux normes internationales en cette matière; elle contrevient même à une

⁴ Expression empruntée à (Burgess, Connel et Rasmussen, 2005, p.352).

éthique des droits des travailleurs. Cette éthique est constituée par les normes internationales et les normes du travail qui servent de balises morales pour assurer que la personne est bien traitée. L'intérimaire, au même titre que les autres travailleurs à statut typique, doit être respecté en tant que personne humaine et comme un sujet de droits. En mettant en lumière les formes d'injustices auxquelles sont soumis les travailleurs intérimaires au cours de leurs missions, nous voulons montrer que le secteur des APPT doit être encadré par des mesures législatives. Ce que nous proposons est une législation plus rigoureuse parce que les APPT se montrent incapables de s'autoréguler en matière d'éthique des droits du travail.

Cependant, les associations d'APPT combattent ardemment l'arrivée de toute forme de législation protégeant les intérimaires (Gonos, 1994, Martinez, 1976; Sweeney, 2006, p.34). Les APPT et leurs associations véhiculent, revendiquent et défendent uniquement leurs intérêts économiques. Nous le constaterons, le discours des APPT et de leurs associations est souvent rempli de fausses représentations et alimente l'incompréhension générale de ce que vivent, en réalité, les premiers touchés, c'est-à-dire les intérimaires. Nous voulons dénouer cette perspective en regroupant l'ensemble des effets pervers instrumentalisant les intérimaires grâce aux nombreuses enquêtes scientifiques dans le secteur des APPT.

La majorité des études réalisées autour du travail flexible s'intéressent peu ou pas du tout à la situation du travailleur intérimaire. De plus, des concepts tels que « entreprise flexible », « marché de l'emploi flexible », « flexibilité des travailleurs » trouvent leur actualisation non seulement dans les actions des dirigeants d'entreprises mais semblent devenus banals pour l'ensemble de la population au niveau mondial (Garsten et Turtinen,

1999, p.2) sans oublier les syndicats, les médias, les politiciens, les enseignants, etc. (Gardner, 1998, p.20; Burgess, Connell et Rasmussen, 2005, p.353). Cette flexibilité putative a été facilement acceptée par la majorité de la population grâce, entre autres, aux efforts incessants de lobbying et de commercialisation des APPT. En même temps, la notion de flexibilité, bien que séduisante, souffre d'un sérieux manque de clarification (Garsten et Turtinen, 1999, p.2). En effet, cette flexibilité souvent empreinte d'une subtile approche de management laisse complètement dans l'ombre les effets nuisibles de la flexibilité de la main-d'œuvre. Elle masque une forme institutionnalisée d'exploitation (Gardner, 1998, p.73) et encourage la dérégulation des droits affectant les travailleurs. Dans ce contexte, cette recherche part du constat que les APPT sont des fervents promoteurs de la notion de flexibilité, car elles y trouvent un intérêt économique certain (OIT, 1994, p.54; Garsten et Turtinen, 1999, p.2; Gardner, 1998, p.20; Burgess, Connell et Rasmussen, 2005, p.353).

Études sur les APPT

Au Canada, Lawrence Fric est le premier chercheur à s'être intéressé aux agences de placement privées en effectuant en 1973 une recherche descriptive et théorique. L'importance croissante de ce sujet dans la littérature américaine, même si elle est modeste, suggère un intérêt nouveau qui ne se limite pas seulement aux États-Unis (Fric, 1973, p.3). La recherche de Fric porte sur l'historique des APPT, à travers une dimension principalement macroéconomique. Il y a démontré que les agences de placement privées ne concurrencent en rien les services d'État, mais qu'elles oeuvrent plutôt librement sur

leur propre marché (Fric, 1973). Leah Vosko, la chercheuse canadienne la plus connue grâce à son ouvrage *Temporary work : the gendered rise of a precarious relationship*, décrit l'évolution du travail à temps partiel à travers les agences de placement temporaire, sa légitimité grandissante et la clientèle formée par les groupes marginaux comme les femmes et les immigrants (Vosko, 2000).

Au Québec, dans son mémoire de 1981 « La dynamique des agences de placement à but lucratif au Québec », Daniel Debellefeuille signalait qu'il était le premier dans la province à étudier le phénomène des agences de placement privées⁵. Mais l'étude québécoise la plus complète sur les APPT demeure celle de Michel Grant et ses collaborateurs de 1986, pour leur contribution au développement de l'emploi précaire chez les femmes. En 1991, le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle⁶, publiait un rapport rédigé par Jean-Robert Tapin intitulé « Agences de placement temporaire ». Ce dernier soutient que le travail effectué par une agence d'aide temporaire génère des abus et que le Québec doit légiférer pour mieux protéger les intérimaires (Tapin, 1993). Pour sa part, le rapport Bernier de 2003, qui couvre l'ensemble des formes d'emplois atypiques, demeure incomplet dans la description de cette problématique, étant donné qu'il couvre l'ensemble des formes d'emplois atypiques.⁷ La recommandation 44 de cette enquête gouvernementale (Bernier, 2003, p.516), suggérant de doter ce secteur d'un code d'éthique, mettait dans l'ombre le fait que l'ACSESS (Association nationale des entreprises en recrutement et placement de

⁵ Daniel Debellefeuille a centré sa recherche sur le plan microéconomique en fonction de l'offre et de la demande du marché. Son étude fait peu de différences entre les agences de placement temporaire privées et celles qui oeuvrent dans le placement permanent.

⁶ En 1996, le nom du ministère de l'Emploi fut remplacé par celui de ministère du Travail.

⁷ Les APPT, le travail autonome, le travail à temps partiel, le télétravail.

personnel) possédait déjà un code de déontologie (OIT, 2007) qui ne semble pas avoir d'effet sur les problèmes identifiés. Par contre, ce rapport reconnaît que « plusieurs questions demeurent en suspens dans ce secteur d'activité qui échappe à toute forme de réglementation et qui est susceptible de conduire à des abus » (Bernier, 2003, p.514). D'autres études ont eu lieu, mais elles abordent très peu de problématiques. Notons néanmoins celles du Conseil du statut de la femme, de l'organisme Au bas de l'échelle, du Rapport de Katherine Lippel, de la Commission d'examen sur les normes fédérales, etc⁸. Suivant un rapport du ministère canadien - Ressources humaines et Développement social Canada - (RHDSC), « aucune étude exhaustive sur l'industrie du placement n'a été entreprise au Canada » (Arthurs, 2006, p.254).

Investigation et démarche

Le premier chapitre de cette étude donne un portrait du secteur des APPT, de ce qui caractérise le type de travail dont elles font la promotion et en retrace l'historique. Une définition du genre de travail que fournit concrètement une APPT sera présentée tout en montrant ses différences avec les autres formes d'emplois. De plus, un rappel historique

⁸ Arthurs, H. 2006. *Équité au travail: des normes du travail fédérales pour le XXI siècle, examen des normes du travail fédérales*, Ressources humaines et développement des compétences du Canada, Gatineau, 344 pages. Desrochers, L. 2000. *Travail atypique cherche normes équitables*, Avis du Conseil du statut de la femme, Québec, 72 pages. Federal labour standards review. October 2005. *Modernizing Part III of the Canada Labour Code Government of Canada*, Workers Action Centre Employment Standards Work Group, October 2005, (Page consultée le 3 septembre 2006) URL: http://www.flsc-ntf.gc.ca/en/sub_fb_67.asp#t30.

Laflamme, Roch. et Carrier, Dany. 1997. « Droits et conditions de travail des employés des agences de location de main d'œuvre », *Relations Industrielles*, vol. 52, no. 1, pp. 162-164. Lippel, Katherine. et col. Mars 2004. *Travail atypique : Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*, Rapport final soumis au FQRSC, 55 pages. Notebaert, Gérard. 2006. « L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France », *Relations Industrielles*, vol. 61, no. 2, pp. 223-246.

sera tracé pour montrer au lecteur que les agences de placement privées ont toujours existé. À cet égard, quatre périodes distinctes seront identifiées: 1) les premières formes de relations tripartites en emploi 2) en passant par les agences de placement qui ont soutenu l'immigration et 3) par les premières régulations visant à contrer les abus des agences d'emplois privées 4) jusqu'à leur forme contemporaine : « entreprise de service d'aide temporaire » qui jouit d'une légitimité grandissante auprès des gouvernements et de la population. Les agences de placement privées ont fréquemment reçu la foudre des critiques à cause des rapports gouvernementaux, des syndicats, de la presse, des organismes philanthropiques et de défense des droits des travailleurs, du système judiciaire et des experts académiques, ce qui a amené le gouvernement à réguler cette forme d'emploi pour protéger les travailleurs des injustices. L'objectif de ce chapitre est de montrer l'évolution des agences de placement privées vers une autorégulation qui privilégie davantage les intérêts économiques des APPT que les droits des travailleurs.

Au deuxième chapitre, les différentes formes de régulation sur le plan international seront identifiées. De toute évidence, pour que l'intérimaire soit suffisamment protégé des nombreux abus et pour qu'il soit respecté au même titre que les autres travailleurs, l'État doit mettre en place un encadrement réglementaire triple : déterminer clairement et sans ambiguïté le statut du véritable employeur pour l'intérimaire; ensuite imposer un système de permis pour les APPT; et réglementer la limite dans la durée des missions, la limite d'utilisation et un traitement égal (salaire, avantages sociaux, etc.). Ce chapitre nous permettra de conclure que les APPT au Canada ne sont soumises à aucune réglementation, contrairement à la majorité des pays Européens. Le but ici est de montrer

les effets positifs d'une réglementation plus rigide pour protéger les droits des travailleurs intérimaires.

Au chapitre trois, les effets pervers dus à l'absence d'encadrement législatif et à un cadre déontologique déficient des APPT au Canada seront montrés. L'OIT (Organisation internationale du travail) a produit plusieurs conventions et émis plusieurs recommandations concernant les APPT parce qu'elles contreviennent à son fondement premier: « le travail n'est pas une marchandise ». Les APPT vont clairement à l'encontre de la convention C-181 et de la recommandation R-188 de l'OIT, que le Canada n'a pas signé. Dans ce contexte, les droits des intérimaires ne sont pas protégés. Ils ne peuvent se syndiquer, plusieurs n'ont pas d'avantages sociaux et ils sont habituellement soumis à des travaux dangereux. On retrouve d'importants abus dans les salaires, la concurrence féroce entre les APPT faisant en sorte que les APPT offrent les intérimaires au coût le plus avantageux, mais au détriment des intérimaires. De plus, on retrouve dans les APPT des clauses contractuelles qui affectent grièvement l'intérimaire. Par exemple, les clauses qui limitent l'embauche, les conditions d'exclusivité et les diverses stipulations imposant des frais directs et indirects aux intérimaires. Ce chapitre consiste à montrer que les APPT ne respectent pas les droits des travailleurs.

Pour terminer, nous allons montrer que ce non respect s'accompagne d'une instrumentalisation des travailleurs intérimaires qui constitue un déni d'une éthique des droits des travailleurs. En analysant les pratiques courantes des APPT à travers les lentilles de l'histoire, nous concluons que les abus de l'époque ont proliféré à un rythme

soutenu. L'ampleur de ces abus est tellement préoccupante que cette recherche en arrive à la conclusion suivante : l'intérim dans les pays non réglementés comme le nôtre s'apparente à une forme d'esclavage. Ainsi, une éthique des droits des travailleurs requiert une réglementation forte des normes du travail, notamment des APPT.

CHAPITRE 1 : LA RÉGULATION DES APPT

Dans ce premier chapitre, nous allons d'abord définir en quoi consiste le travail intérimaire et ses caractéristiques. Notre objectif est donc, dans un premier temps, d'analyser l'origine des APPT, les premières formes de réglementation pour combattre les nombreux abus, jusqu'à leur forme moderne : « entreprise de service d'aide temporaire ». Nous analyserons ensuite les motifs qui ont poussé les gouvernements à déréglementer ce secteur grâce aux efforts de lobby des APPT et de leurs associations. Finalement, nous allons montrer que présentement toutes les recommandations ou suggestions en vue de réglementer à nouveau les APPT se butent à des efforts de lobby provenant des associations d'APPT.

1.1 *Définition*

L'OIT (Organisation internationale du travail) définit le travail intérimaire comme le fait : « d'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 (OIT, C-181, 1997, art 1b) ». Dans cette forme de travail, il s'établit une relation de type triangulaire entre le ou (la) salarié(e), l'agence de placement qui définit les conditions du contrat de travail et verse le salaire et l'entreprise cliente sous la supervision de laquelle s'effectue le travail. Cette relation tripartite est de type locatif. L'intérimaire loue sa force de travail à l'APPT et cette dernière loue les services de l'intérimaire dans l'une de ses entreprises membres (Laflamme et Carrier,

1997, p.178). La figure 1 ci-dessous illustre les liens de la relation tripartite : l'APPT, l'intérimaire et l'entreprise cliente.

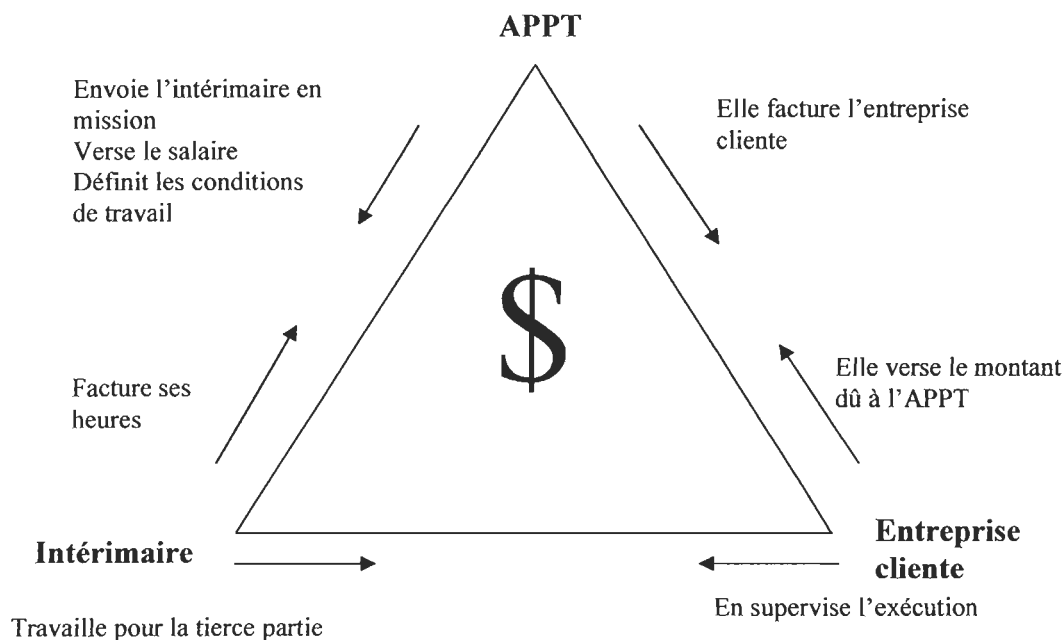


Figure 1 : Relation tripartite : APPT, intérimaire et entreprise cliente

L'intérim est la période pendant laquelle une fonction laissée vacante par le titulaire est exercée par une autre personne, d'où la signification du mot intérimaire. Une mission d'intérim fait référence à l'entente entre l'intérimaire et l'APPT pour travailler chez une tierce partie, l'entreprise utilisatrice (Delbar, 2002, p.28). On utilise souvent l'appellation mission, parce que dans la majorité des cas, il n'y a aucun contrat écrit entre l'intérimaire et l'APPT. Le contrat d'intérim repose uniquement sur une promesse verbale et non écrite (Laflamme et Carrier, 1997, p.173). Bien que l'entreprise cliente supervise l'intérimaire et définisse parfois les conditions de travail, elle échappe complètement à la relation traditionnelle entre un employeur et un employé (Moore, 1965b, p.554; Tonnancour et Vallée, 2009). La raison en est que les APPT et leurs associations professionnelles ne se

Une mission dure en moyenne trois semaines, bien qu'elle puisse varier entre quelques heures et plusieurs mois (ACSESS, 2005, p.3), voire des années. En revanche, l'agence de placement peut mettre un terme à l'affectation de l'intérimaire en tout temps. Normalement, l'intérimaire ne défraie aucun coût pour faire partie du bassin d'employés de l'APPT (Laflamme et Carrier, 1997, p.177), mais il existe des exceptions. Les APPT n'indiquent jamais le nom de l'entreprise cliente et souvent le chercheur d'emploi ignore si le travail est temporaire ou permanent¹⁰.

D'autre part, il importe de distinguer le travail intérimaire des pratiques de sous-traitance (Caire, 1973, p.10; Forde et al. 2009, p.657). La sous-traitance implique qu'une fraction spécifique du processus de production de la firme mère est confiée au sous-traitant (Caire, 1973, p.10) grâce à un contrat commercial (Forde et al. 2009, p.657). Le travailleur intérimaire, pour sa part, remplit des tâches de même nature que le travailleur permanent ou à temps partiel. Il ne faut pas non plus confondre le travail à temps partiel avec la notion d'intérim. L'intérimaire n'est pas considéré comme salarié de l'entreprise, mais bien de l'APPT, malgré l'ambiguïté juridique sur l'identification de l'employeur.

¹⁰ À ce sujet, la commission d'accès à l'information du Québec a déjà reçu une plainte en 2005, parce que le demandeur voulait connaître le nom de l'entreprise cliente faisant affaire avec l'agence de placement, sur le site gouvernemental de guichet emplois. La cour a conclu qu'il n'existe pas de loi, ni de règlement, ni directive obligeant une agence de placement à dévoiler le nom d'un employeur client. Voir à ce sujet : Commission d'accès à l'information du Québec, Demandeur, c. ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale et de la famille, 2005, n. 04 15 72. Depuis cet événement, Emploi Québec a décidé d'inclure une section où le chercheur d'emploi peut exclure les agences de placement lors de ses recherches sur internet. Par contre, la majorité des autres sites Internet tels *monster.ca*, *jobboom.com*, etc. sont régulièrement inondés d'offres d'emplois publiés par les APPT (Vosko, 2000, p.141).

1.2 **Origine des agences de placement de personnel**

La relation tripartite dans l'emploi est souvent présentée comme une réalité contemporaine issue de la flexibilité et de la Deuxième Guerre mondiale, ce qui constitue une erreur. Cependant, tracer l'historique de cette forme particulière d'emploi constitue une tâche ardue et complexe, car les bureaux de placement privés ne sont pas traités dans les livres d'histoire du travail (Gonos, 1994, p.144; Martinez, 1976, p.16). On n'en retrouve que quelques traces dans les différents périodiques du début du 20^{ème} siècle (Gonos, 1994, p.144; Martinez, 1976, p.16).

1.2.1 **Les premières formes d'agences de placement privées**

La relation tripartite en matière d'emploi n'est pas nouvelle (Gonos, 1994). Elle a de tout temps existé, impliquant, par exemple, les marchands d'esclaves, les marchandeurs et dans certains cas les enrôlements forcés dans les armées, etc. (OIT, 1994, p.5)¹¹. Malgré des différences importantes, le principe demeure sensiblement le même: mettre en rapport contre finances, une main-d'œuvre avec un entrepreneur. En peu de mots, on peut affirmer que l'agence de placement privée a été engendrée dès l'instant où une personne a voulu trouver du travail à son prochain moyennant une rétribution. La première agence de placement à but lucratif en Amérique du Nord a débuté ses activités en 1756 à

¹¹ Martinez présente un historique de cette relation, à partir de l'époque grecque, en passant par les périodes sumérienne, médiévale et anglo-saxonne, jusqu'à la parution de sa recherche en 1976 (Martinez, 1976, ch.1).

Philadelphie et sa clientèle fut principalement composée d'esclaves (Finkin et Jacoby, 2005, p.1).

Dans les années 1820 aux États-Unis, et un peu plus tard au Canada, les agences de placement privées, communément appelées *intelligence office*,¹² opéraient avec une clientèle composée exclusivement de servantes (Martinez, 1976, p.16; Marks et Richardson, 1984, p.52). S'apercevant de la rentabilité de ce marché, les agences ont diversifié leurs branches d'activités (Martinez 1976, p.18). Au Canada, la première agence de placement privée a ouvert ses portes beaucoup plus tardivement, soit en 1856 à St-John au Nouveau-Brunswick, tandis qu'au Québec, la première date de 1893 dans la région de Montréal¹³ (*Labour Gazette*, 1904, p.264). À cette époque et jusqu'aux années 1950, on ne faisait aucune distinction entre l'agence privée de placement temporaire et le placement permanent (Gonos, 1994, p.397; Fric, 1972, p.84). L'important pour l'agence de placement privée était de recevoir les frais du travailleur, en échange desquels elle lui promettait un poste dans l'une de ses entreprises clientes. Il y avait déjà à cette époque des agences de placement temporaire, similaires aux APPT modernes, mais leur nombre demeurait négligeable (Gonos, 1994, p.397; Moore, 1965, p.555).

¹² L'étymologie du terme *intelligence office* vient du fait que l'une des fonctions principales de ces agences est de fournir de l'information sur des emplois, des travailleurs et des salaires (Fric, 1973, p.1).

¹³ Il est difficile de donner une première année exacte, étant donné que le marché du travail demeurait hautement désorganisé et que le ministère du Travail n'effectuait aucune vérification.

1.2.2 Les agences de placement pour soutenir l'immigration

La colonisation de l'Amérique du Nord a complètement révolutionné le monde du travail. À compter de 1863, les agences de placement ont augmenté aux États-Unis suite à l'arrivée de la célèbre *American Emigrant Company* (agence publique) et de ses nombreuses rivales (agences privées) créées pour envoyer des travailleurs immigrés dans des entreprises de toutes sortes (Marks et Richardson, 1984, p.47). À partir de cette date et un peu plus tard au Canada, le marché de l'immigration pouvant lui aussi devenir très rentable, plusieurs bureaux de placement privés se sont exclusivement consacrés à ce domaine (Peck, 2000, p.229; Vosko, 2000, ch.2). Au Canada, certaines de ces agences ont existé sous le nom de « bureau de la colonisation », ces dernières étant administrées par les départements gouvernementaux de l'agriculture des différentes provinces (*Labour Gazette*, 1904, p.261). Elles représentent, en quelque sorte, l'ancêtre éloigné des services d'emplois publics actuels, parce qu'elles étaient dirigées par les ministères de l'Agriculture¹⁴.

Les travailleurs immigrants venant majoritairement d'Europe, voulaient travailler le plus rapidement possible et étaient disposés à accepter tout type d'emploi (Martinez, 1976, p.19). Quelques agences de placement privées payaient le transport des immigrés vers les principales villes de l'est de l'Amérique du Nord et étaient ensuite remboursées via le travail effectué par les travailleurs dans les entreprises membres (Marks et Richardson,

¹⁴ Par exemple, les gouvernements de l'Ontario, du Manitoba et des Territoires du Nord-Ouest décidèrent d'implanter ces programmes en majorité pour subvenir aux besoins de la colonisation dans le secteur de l'agriculture et plus tard, pour les chemins de fer (*Labour Gazette*, 1904, p.261).

1984, p.47). Des frais étaient demandés aux employeurs et il y avait également des frais d'inscription pour les travailleurs européens (Marks et Richardson, 1984, p.47). Ces ouvriers souvent naïfs ne connaissaient pas ou très peu le pays d'accueil, sa langue, ses coutumes et ses différentes lois (Abbott, 1908, p.289). Cette clientèle facilement manipulable et dépendante « becomes a great temptation to an honest agent and a great opportunity to an unscrupulous one » (Abbott, 1908, p.289).

Le marché du travail étant désorganisé et peu règlementé, le nombre d'agences de placement à but lucratif a commencé à croître (Fric, 1973, p.3). La majorité des citoyens les considéraient comme une pure forme d'escroquerie parce qu'elles exploitaient les groupes les plus démunis de la société (Finkin et Jacoby, 2005, p.1). Les frais étaient plus élevés pour les immigrants ne pouvant parler la langue du pays d'accueil et comme le mentionnait la franchise d'un recruteur, lors de la recherche de Abbott : « We charge all we can get » (Abbott, 1908, p.296). Les agences de placement privées de l'époque ont également trouvé le moyen de percevoir d'autres types de frais aux travailleurs (Gonos, 1994, p.155). Les impositions secondaires passaient par les frais de transport, d'hébergement, de traduction, de nourriture, de garde de bagage, etc. (Gonos, 1994, p.155). Charger des frais et refuser par la suite de trouver un emploi à l'applicant devenait une pratique régulière (Gonos, 1994, p.155; Peck, 2000, p.228; *Labour Gazette*, 1926, p.332)¹⁵. Les agences de placement induisaient souvent en erreur les travailleurs

¹⁵ Conformément à l'enquête de la commission industrielle de New York, les travailleurs qui exigeaient la récupération de leurs sommes d'argent étaient souvent menacés et voir parfois battus physiquement par des membres de l'agence (Peck, 2000, p.228). Selon les dires d'un intérimaire interviewé lors de cette recherche en 1930 : « These 'scoundrels' intimidated all laborers who sought to reclaim lost jobs fees... I have seen employment men and sometimes the boss himself, not only throw workers downstairs but finish it on the sidewalk...Nine times out of ten it was some poor foreigner beaten up by the crook upstairs » (Peck, 2000, p.229, op.cit. Trafton, 1930). Autre exemple, comme le mentionnait le directeur de la division

qui venaient d'être envoyés en mission, spécialement les femmes, à quitter sous le motif : « pay another fee, and get a better job » (Moore, 1965, p.622). Dans cette rotation, en comblant un emploi avec un autre travailleur, un nouveau poste vacant se libère et l'agence de placement privée peut charger un autre frais (Gonos, 1994, p.158). On reprochait aux bureaux d'emploi privés d'agir comme des trafiquants d'êtres humains et comme des briseurs de grève par les divers syndicats en émergence (Ricca, 1988, p.19; *Labour Gazette*, 1911, p.346; Fric, 1976, p.107). Les travailleurs, eux, les percevaient comme les instigateurs d'une forme de servitude ou d'esclavage (Gonos, 1994, p.162). Parce qu'elles demandaient des frais exorbitants aux travailleurs, ces agences sont comparées dans les années 1880 à des sangsues: « engaged in sucking the life blood from the poor » (Finkin et Jacoby, 2005, p.2; op.cit. Keyssar, 1986, p.259) ou bien à des « vermines » (Gonos, 1994, p.173). Autre exemple parmi tant d'autres, pour le commissaire du travail de l'Ohio, les agents privés représentaient dans son état : « The most unscrupulous, despicable, double-dyed villains that ever lived » (Guzda, 1983, p.13).

À partir de ce moment, les gouvernements décidèrent d'agir directement en réglementant les activités des agences de placement. Le premier état américain à passer une loi pour abolir les agences de placement privées fut le Minnesota en 1885. L'Ohio est le premier état à instaurer un service public d'emploi en 1890 (Moore, 1975, p.769; Guzda, 1983,

du service de placement au ministère du Travail du Canada : « Tandis qu'il n'est nullement prétendu que toutes les agences privées sont dénuées de scrupules ou manquent du désir de rendre un service complet pour le paiement reçu il semble vrai que toutes les enquêtes faites de bonne foi sur leurs méthodes ont révélés (sic) des abus d'une nature criminelle. Et ces pratiques n'ont pas constitué des cas isolés et n'ont pas été limitées à une proportion insignifiante de ces bureaux » (*Gazette du travail*, 1926, p.332).

p.13). Notons-le, les agences de placement publiques ont été fondées principalement pour contrer les opérations immorales des agents privés (Ricca, 1988, p.19; Guzda, 1983, p.13; *Gazette du travail*, 1926, p.371; Vosko, 2000, p.20). À partir de 1904, on compte déjà 13 états américains ayant décidé de fonder un service public d'emploi (*Labour Gazette*, 1904, p.258). Au Canada, la première contestation gouvernementale date de 1901 et provient du bureau du travail de l'Ontario qui demandait l'ouverture d'agences de placement publiques pour mettre un terme à l'exploitation des bureaux de placement privés (Fric, 1973, p.107).¹⁶

1.2.3 La régulation des agences d'emploi privées pour l'instauration d'un service public

En 1913, le gouvernement fédéral canadien décide d'intervenir dans tout le dominion, dans le but de contrôler les agences de placement privées liées à l'immigration (Fric, 1975, p.35; *Labour Gazette*, 1926, p.331). Comme le mentionne le ministère du Travail fédéral en reportant la nouvelle loi au conseil : « cette loi est destinée à protéger les immigrants contre les impositions et injustices d'agents d'emploi peu scrupuleux qui profitent de leur ignorance des conditions dans ce pays » (*Gazette du travail*, 1913, p.1362)¹⁷. Deux catégories de bureaux publics coexistent durant cette période, la

¹⁶ « This every citizen knows to be wrong, because it is evident that when men and women are willing to labor, but are unable to find work, it is burdensome enough for them to suffer the hardships which are inseparable from enforced idleness, without being taxed for the privilege of securing work or for some one's promise to secure work for them... The practices of unscrupulous men, ever ready to take advantage of the necessities of the unemployed have direct public attention to this question. The result has been that free offices under the management of the States have been opened in many of the United States, the Australian Colonies, and part of Europe » (Fric, 1973, p.107; op.cit. Ontario bureau of labour: annual report, 1901, pp. 98-99).

¹⁷ Les contrôles imposés par cette nouvelle loi passaient par l'octroi de permis, par des procédures d'inspections, par la maintenance écrite des opérations et par un taux limite dans les frais de placement

première relevant des provinces et la seconde, des municipalités (Fric, 1973, p.111)¹⁸. Cependant, ces bureaux d'emplois sans but lucratif relevant de la compétence directe des municipalités n'ont pas obtenu d'impact significatif sur les agences de placement privées (Fric, 1973, p.111).

Après les années 1920, le gouvernement fédéral adopte une approche plus neutre envers les agences de placement privées, prétextant que le travail relève de la compétence des différentes provinces (Vosko, 2000, p.66). Cette époque est marquée par une chute sérieuse du nombre d'agences de placement privées au Canada, passant de 275 établissements à 35 en avril 1926 (*Labour Gazette*, 1916, p.1246; 1926, 331). Pour Lawrence Fric, cette diminution est provoquée par l'intervention des agences publiques de l'emploi qui n'exigeaient pas de frais aux travailleurs (Fric, 1973, p.111).

Les agences de placement privées connaissent une véritable diminution lorsque les différents gouvernements provinciaux du Canada donnent de l'ampleur à leurs propres agences de placement publiques pour trouver de l'emploi en priorité aux bénéficiaires d'assurance-chômage (Fric, 1975, p.37). En 1906, l'Ontario devient la première province canadienne à consentir à l'ouverture d'une agence de placement gouvernementale (*Labour Gazette*, 1926, p.331). Le Québec adopte une première loi en 1910 et autorise le

(*Labour Gazette*, 1926, p.331; *Gazette du travail*, 1913, p.1362). Au Québec, en 1915, il y avait 25 agences de placement privées qui fonctionnaient avec l'immigration, dont une à Lachine, dix-huit à Montréal, trois à Westmount et trois à Québec (*Labour Gazette*, 1915, p.1069).

¹⁸ Le premier a ouvert ses portes en 1896 dans la ville de Montréal, sous le nom de « bureau municipal de l'emploi » dont la plupart des postulants ont été des travailleurs de chantiers, des servantes, des bûcherons, des imprimeurs et tout autre métier ne requérant que peu de capacités (*Labour Gazette*, 1904, p.200). D'autres se sont établis à Toronto en 1908, Winnipeg et Westminster en 1913, ainsi que Calgary et Edmonton en 1914 (*Labour Gazette*, 1915, p.1066).

gouvernement provincial à ouvrir des bureaux de placement publics¹⁹. Sous l'autorité de cette loi, les premiers bureaux d'emplois publics ouvrent dès 1910 dans les villes de Québec et de Montréal, et l'année suivante dans la ville de Sherbrooke (*Labour Gazette*, 1926, p.331). Cette loi donne également le pouvoir au conseil des différentes municipalités de réguler les agences de placement privées et de les obliger à faire rapport de leurs activités (Vosko, 2000, p.64). De plus, elle oblige les bureaux de placement privés à obtenir un permis émis par le ministre des Travaux publics et du Travail et à faire rapport lorsque nécessaire.

De l'autre côté de la frontière, les États-Unis intensifient également la régulation par l'État pour résoudre les abus perpétrés par les agences privées (Martinez, 1976, p.57; Gonos, 1994, p.178). En 1914, 24 états américains légifèrent en ce sens et 19 états utilisent une régulation indirecte en instaurant un service public de l'emploi pour concurrencer les agences de placement privées (Martinez, 1976, p.57). Contrairement au Canada, cette législation indirecte serait demeurée inefficace, n'ayant pas réussi à arrêter la croissance toujours régulière des bureaux de placement privés (Gonos, 1994, p.178). Les agences de placement privées se sont répandues rapidement, se localisant dans les quartiers les plus pauvres des grandes villes pour attirer les groupes les plus défavorisés tels que les femmes, les immigrés et les sans-abri (Martinez, 1976, p.23; Van Arsdale, 2003, p.26; Anderson, 1993; Gonos, 1994, p.212)²⁰.

¹⁹ *Loi relative à l'établissement de bureaux de placement pour les ouvriers*, Chap.19, 1910.

²⁰ Par exemple, aux États-Unis, dans les années 1920, les sans-abri hobos identifiaient la rue *West madison* de Chicago appelée la hobohème, comme le « slave market » parce que la plupart des agences de placement privées étaient établies à cet endroit, compte tenu de l'imposante proportion de sans-logis (Van Arsdale, 2003, p.26, op.cit. Anderson, 1998). Les hobos considéraient les agences de placement privées comme des « parasites », des « exploités » et des « requins de l'embauche » (Anderson, 1993, p.135).

En 1919, l'OIT, préoccupée par les abus perpétrés par les agences de placement privées, adopte la convention numéro deux pour prévenir le chômage et pour l'instauration d'un service public de l'emploi. L'article 2 de cette convention prévoit une première forme de réglementation pour les agences d'emplois privées : « Lorsque coexistent des bureaux gratuits publics et privés, des mesures devront être prises pour coordonner les opérations de ces bureaux sur un plan national » (C-2, art.2, al.2). Lors de la ratification de cette convention par les 55 pays membres de l'OIT à Washington, l'OIT rédige une toute première recommandation visant entre autres la fermeture définitive des agences de placement privées :

« La Conférence générale recommande que chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail prenne des mesures pour interdire la création de bureaux de placement payants ou d'entreprises commerciales de placement. En ce qui concerne les bureaux déjà existants, la Conférence recommande que leur fonctionnement soit subordonné à l'octroi de licences délivrées par le gouvernement et que toutes mesures soient prises afin de les supprimer dès que possible » (R-1, art.1, 1919).

Cette recommandation avait une visée purement éthique explicitée par le principe: « le travail n'est pas une marchandise » (OIT, 1994, p.7). Pour l'OIT, « l'aide accordée aux travailleurs pour trouver un emploi ne pouvait faire l'objet d'une transaction monétaire » (OIT, 1994, p.7)²¹.

Malheureusement pour plusieurs sans-abri elles restaient leur unique moyen de subsistance (Anderson, 1993, p.135).

²¹ L'OIT ajoute : « Par ailleurs, le principe d'égalité impose que les travailleurs soient informés dans les mêmes procédures et les mêmes délais des emplois disponibles. Il s'ensuit que l'opération d'information et d'aide à l'accès à l'emploi, c'est-à-dire le placement, est une opération relevant du service public » (OIT, 1994, p.7).

« Une société moderne et démocratique ne peut se permettre d'exposer les plus vulnérables de ses citoyens, les demandeurs d'emplois, aux risques d'opérations venant de personnes prêtes à tirer profit de la détresse des gens. Les activités de secours aux plus défavorisés doivent s'exercer dans l'esprit d'un service public gratuit, neutre et ouvert à tous » (OIT, 1994, p.56).

Bien que le Canada n'ait pas signé cette convention, l'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan et le Manitoba ont réglementé les agences de placement en leur interdisant de demander des frais et ce, huit mois avant cette conférence (Fric, 1973, p.112). Le Québec, en 1919, apporte des modifications plus rigides à sa loi de 1910.²² L'article 3 stipule: « Il est loisible au lieutenant-gouverneur en conseil, en tout temps, d'ordonner la fermeture de tous les bureaux de placement, tenus ou contrôlés par des particuliers, compagnies ou autres personnes. » L'Ontario et le Québec n'ont pas totalement prohibé les agences de placement, mais leur régulation plus énergique a permis d'en diminuer le nombre et de punir les fautifs (*Labour Gazette*, 1926, p.333). Malgré les efforts rapides de l'OIT pour mettre un terme aux abus des agences d'emplois privées, ce n'est qu'en 1933 qu'elle décide de rédiger une première convention sur leurs pratiques.

Pendant la crise économique de 1929, alors que le chômage atteint des sommets inégalés, les entreprises de placement privées mettent pratiquement fin à leurs activités (Grant 1986, p.98). La période de la dépression a eu un côté positif en conscientisant la population au fait qu'un système d'emploi plus efficient et moins mercantile était nécessaire (*Labour Gazette*, 1926, p.331). En 1932, le gouvernement du Québec adopte

²² *Loi amendant la loi relative aux bureaux de placement pour les ouvriers*, Chap. 33, 1919.

une autre loi²³ pour moderniser la précédente et interdit sur son territoire les bureaux de placement privés, permettant certaines exceptions, dont celle de l'article 8 qui concerne les sociétés religieuses, les sociétés ouvrières, les sociétés charitables et les employeurs qui ont leurs propres bureaux de placement. Cependant, cette loi demeure facilement contournable, compte tenu du dernier alinéa de l'article 8 (les employeurs qui ont leurs propres bureaux de placement)²⁴ et les agences de placement en question purent néanmoins poursuivre leurs activités en se clamant : « mandataires des employeurs » (De Bellefeuille, 1981, p.2).

Sur le plan international, plusieurs pays ont décidé d'abolir les agences de placement privées. Cette initiative a débuté avec l'entrée en vigueur de la première convention de l'OIT (C-34) sur les bureaux de placement privés de 1933 qui préconise leur fermeture dans un délai de trois ans pour être remplacés par un service public (OIT, 1994, p.8).²⁶ À

²³ *Loi modifiant la Loi des bureaux de placement*, Chap. 47, 1932. En 1910, la loi du Québec visait à protéger les "ouvriers" oeuvrant au sein d'un bureau de placement privé. « Le mot "ouvrier", dans la présente loi, comprend et désigne toute personne se livrant à un travail manuel » (article 2520g, *Loi relative à l'établissement de bureaux de placement pour les ouvriers*, Chap.19, 1910). Le terme englobe également les domestiques et les servantes (voir article 12, *Loi concernant les bureaux de placement pour les ouvriers*, de 1910). La loi de 1932, a remplacé le terme "ouvrier" de la loi de 1910 pour celui "d'employé" afin de couvrir toutes les classes de travailleurs. « Le mot "employé" désigne toute personne travaillant en vertu d'un contrat de louage d'ouvrage ou d'apprentissage » (article 2 al.1 *Loi modifiant la Loi des bureaux de placement* 1932).

²⁴ « Pourvu que, dans tous les cas ci-dessus, a) Un permis à cette fin ait été obtenu au préalable du ministre et soit en vigueur; b) Aucune rémunération à cette fin ne soit exigée du solliciteur d'emploi » (*Loi modifiant la Loi des bureaux de placement*, Chap. 47, 1932).

²⁶ C-34, art. 2, al.1 : « 1. Les bureaux de placement payants à fin lucrative visés au paragraphe 1 a) de l'article précédent devront être supprimés dans un délai de trois années à partir de l'entrée en vigueur, pour chaque Membre, de la présente convention ». Toutefois, des dérogations pouvaient être permises : Article 3 « 1. Des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 2 de la présente convention pourront être accordées exceptionnellement par l'autorité compétente, mais seulement après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées. 4. Tout bureau de placement payant auquel une dérogation est accordée en vertu du présent article: a) sera soumis au contrôle de l'autorité compétente; b) devra posséder une licence annuelle renouvelable à la discrétion de l'autorité compétente pendant dix ans au plus; c) ne pourra prélever que des taxes et frais figurant sur un tarif approuvé par l'autorité compétente; d) ne pourra soit placer, soit recruter des travailleurs à l'étranger que s'il y est autorisé par sa licence et à condition que ses opérations soient effectuées par application d'un accord entre les pays intéressés ».

la suite de cette convention, seulement onze pays²⁷ ont décidé d'abolir les agences de placement privées pour les remplacer par un service public de l'emploi. Toutefois, au niveau international, cette convention a incité plusieurs pays à instaurer une meilleure régulation face à la relation tripartite (Vosko, 1998, p.130). À partir de cette convention et jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, le nombre des agences de placement privées chuta de manière importante en Europe et les agences de placement privées connurent une croissance relativement stable aux États-Unis et au Canada, qui refusaient de ratifier cette convention (Vosko, 2000, p.70).

Cependant, la Deuxième Guerre mondiale transforme complètement le monde du travail. Les APPT se multiplient pour répondre aux besoins des entreprises qui font face à une insuffisance croissante de main-d'œuvre (Vosko, 2000, ch.3). Face au nombre croissant des APPT, l'OIT rédige en 1949 la convention C-96, plus souple que la précédente, qui propose deux voies :

« Soit la suppression progressive des bureaux de placement payants à fin lucrative et la réglementation des autres bureaux de placement, ou les dispositions de la Partie III, prévoyant la réglementation des bureaux de placement payants, y compris les bureaux de placement à fin lucrative ».

Dans les pays qui optent pour la seconde option, les agences de placement privées ont dû se soumettre à des règles telles que l'obtention d'une licence annuelle obligatoire, l'interdiction de recruter des travailleurs à l'étranger, des frais fixes et le contrôle par l'autorité compétente. À la suite de la convention C-96, quarante et un pays prohibent ou réglementent l'existence des agences de placement privées pour implanter ou améliorer

²⁷ Argentine, Bulgarie, Chili, Espagne, Finlande, Mexique, Norvège, Slovaquie, Suède, République tchèque, Turquie.

un service public de l'emploi. Ce fut le cas du Danemark, de l'Espagne, de la France, de l'Italie, de l'Allemagne et de la Suède (OIT, 1994, p.9). Parmi les nations qui n'ont pas ratifié la convention C-96, on compte le Canada, les États-Unis et l'Angleterre²⁸.

Avec l'arrivée des grandes agences de placement comme Manpower (1947) et Kelly Girls (1948) aux États-Unis, les APPT se répandent très rapidement, la plupart des pays considèrent que les APPT ne s'inscrivent pas comme de simples intermédiaires, mais plutôt comme les employeurs légaux des intérimaires (Caire, 2000, p.198). Ainsi, une nouvelle formule fait son apparition : « l'entreprise de service d'aide temporaire » pour justifier et pousser les gouvernements à déréglementer l'ensemble de l'industrie des agences de placement (Gonos, 1994, p.243). La notion antérieure traditionnelle « d'agence de placement » impliquait que le travailleur débourse des frais pour que l'agence lui trouve un travail permanent ou temporaire (Gonos, 1994, p.243). Une fois la transaction effectuée, une relation employé(e) employeur s'établissait et l'agence de placement disparaissait du paysage (Gonos, 1994, p.243). La nouvelle APPT offre un « service » différent et demeure présente pendant toute la relation d'emploi du travailleur (Gonos, 1994, p.243). L'APPT s'occupe du recrutement du travailleur, de sa supervision, de sa discipline, de ses assignations avec les entreprises membres, etc. L'entreprise cliente paie un montant pour les services du travailleur, l'agence de placement temporaire prend une commission, paie toutes les taxes applicables et par la suite rembourse

²⁸ Par contre, en 1941, les législateurs américains avaient proposé une régulation fédérale qui ne s'est pas matérialisée intitulée : « *A bill to regulate private employment agencies engaged in interstate commerce* » (Freeman et Gonos, 2005, p.309). Sans l'entrée des États-Unis dans la Deuxième Guerre mondiale et les changements concomitants dans l'emploi due à la guerre, ce pays posséderait peut-être aujourd'hui une réglementation fédérale en la matière (Freeman et Gonos, 2005, p.309).

l'intérimaire pour le travail effectué (Gonos, 1994, p.243). Cette activité a également été pratiquée avant les années 1940 comme le suggèrent Gonos et Moore. À cela s'ajoute une autre forme similaire tripartite d'emploi, le padronisme²⁹ à Montréal avec Antonio Cordasco (Gonos, 1994, p.397, 2000, p.21, 2006, p.235; Moore, 1965, p.555; Vosko, 2000; Peck, 2000; Harney, 1979). Les premières multinationales du placement privé à s'établir au Canada sont Drake en 1951 et Manpower qui a ouvert ses premiers bureaux dès 1955 (Jones, 2001, p.15).

Contrairement à ce qui se passe dans les pays signataires de la convention de l'OIT, on constate au Canada, à partir des années 1950, un relâchement dramatique dans les législations provinciales. La même situation est constatée à travers l'ensemble des états américains (Gonos, 1994). Au début des années 1960, le Manitoba autorise sur son territoire les agences de placement privées avec l'obtention d'une licence et la Colombie-Britannique fait de même en 1955 (Fric, 1973, p.114). La province de l'Ontario passe une nouvelle réglementation moins restrictive obligeant seulement les agences de placement à détenir une licence et l'Alberta en 1968 suit la même voie que ces deux autres provinces (Fric, 1973, p.115). Terre-Neuve, l'Île du Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick n'ont

²⁹ Le terme "padrone" est habituellement utilisé pour faire référence aux intermédiaires du marché du travail par des agents qui exploitent les attaches ethniques pour promouvoir le commerce de la migration (Vosko, 2000, p.229). Antonio Cordasco, communément surnommé « le roi des travailleurs », importait de l'Italie des manœuvres saisonniers pour le domaine de la construction à Montréal et en Colombie-Britannique pour les chemins de fer du Canadien Pacifique (Peck, 2000, p.3). Cordasco fut considéré comme le véritable employeur parce que les travailleurs ne pouvaient pas être engagés par la compagnie (Canadien Pacifique) (Peck, 2000, p.58). Le *padrone* recevait lui-même la paie des immigrants, en déduisait les repas, les paiements de transport et les frais d'administration (Peck, 2000, p.58). Finalement, Cordasco cessa ses opérations non pas à cause de la préoccupation du gouvernement pour la main-d'œuvre migratoire, mais par un problème plus pratique, soit les nombreux travailleurs pris au Canada sans travail et sans les moyens de retourner dans leur pays (Harney, 1979). Même si le padronisme a disparu dans les années 1920, aussi bien aux États-Unis qu'au Canada, les agences de placement privées ont continué leurs activités, et ce, malgré l'indignation incessante du public et les nombreuses investigations gouvernementales recommandant leur fermeture (Peck, 2000, p.229).

pas de lois concernant les bureaux de placement privés, alors que la Saskatchewan n'autorise que les agences de placement fonctionnant dans le domaine de l'éducation (Fric, 1973, p.115). Au Québec, les agences de placement qui se présentent comme mandataires des employeurs, connaissent une augmentation importante, grâce à la loi mal adaptée de 1932 (Fric, 1973, p.114). À cette époque, l'industrie des entreprises de placement se spécialise essentiellement dans le remplacement de travailleurs manuels et de secrétariat pour des remplacements de congés de maladies, de maternité ou de vacances (Akyempong, 1989, p.1). Les emplois demeurent pour la plupart de courte durée (Akyempong, 1989, annexe). L'ancienne image de trafiquants d'êtres humains est remplacée par une image de professionnels exerçant des pratiques modernes et respectueuses (Ricca, 1988, p.23).

De 1980 à 1989, le secteur des services d'aide temporaire enregistre une forte croissance due notamment à la dérégulation (Hamdani, 1997, p.16). Au Québec, l'Assemblée nationale abroge en 1982³⁰ la loi sur les bureaux de placement de 1932, laquelle devait être révisée en profondeur étant donné sa désuétude (Grant, 1986, p.110). L'absence de pouvoir d'enquête et de contrôle ainsi que les faibles amendes³¹ prévues à l'article 10 ne permettent pas un encadrement rigoureux pour assurer le respect de la loi (Grant, 1986, p.110). Les motifs invoqués pour abroger la loi de 1932 sont les suivants : (1) régulariser la situation des agences de placement privées fonctionnant sans permis; (2) reconnaître que leur existence répond à un véritable besoin, du moins pour les employeurs, puisque

³⁰ *Loi modifiant diverses dispositions législatives*, art. 18; *Loi sur les bureaux de placement*, 1982, chap. 58.

³¹ À l'art. 10. « Quiconque contrevient à une disposition de la présente loi commet une infraction et est passible sur poursuite sommaire, en sus des frais : a) D'une amende n'excédant pas cent dollars, et à défaut de paiement de l'amende et des frais, d'un emprisonnement d'excédant pas trente jours... b) D'une amende n'excédant pas vingt-cinq dollars, s'il s'agit d'une infraction à l'article 8 (permis obligatoire) ».

ceux-ci en assumant les frais (Grant, 1986, p.104). Il était également très difficile de localiser les agences illicites, tant qu'une personne ne portait pas plainte (Grant, 1986, p.104). Lorsque cette situation se produisait, le personnel de la Sûreté du Québec procédait directement à l'enquête (Grant, 1986, p.104). Le gouvernement considérait que d'autres lois, comme celles concernant la protection du consommateur et les normes du travail, encadraient suffisamment les activités des agences de placement (Grant, 1986, p.104). Toutefois, comme l'indique Lippel : « La loi sur la protection du consommateur ne contient aucune disposition précise sur les agences de travail temporaire, et encore moins des dispositions conçues pour protéger un travailleur dans une relation tripartite » (Lippel, 2004, p.36). Quant à elle, la province de l'Alberta abroge aussi sa législation en 1988 à cause des pressions des regroupements d'agences de placement, motivée par le fait que : « l'Association de placement en personnel, agences et conseillers (APPAC) et la fédération des entreprises d'aide temporaire (FEAT) ont la maturité, les ressources et l'expertise pour s'autoréguler et pour administrer de façon adéquate les lois en matière de travail » (Vosko, 2000, p.205). Ainsi, l'autorégulation des APPT semble suffisante pour le gouvernement, car lors des discussions, elles ont prouvé qu'elles détenaient un code de déontologie qui viendrait régler les injustices (Vosko, 2000, p.205).

Au milieu des années 1980, les APPT commencent à diversifier de plus en plus leurs activités pour répondre aux besoins de l'industrie dans les secteurs tels que la santé, l'informatique, la gestion, la finance, le droit, etc. (Vosko, 2000). Les APPT ont également élargi leurs services aux entreprises pour les domaines du management, de la santé et de la sécurité au travail, de la gestion des ressources humaines, de la formation,

etc. (Vosko, 2000). Les intérimaires ne sont plus seulement engagés sur de courtes périodes pour remplacer le personnel absent de l'entreprise cliente, mais aussi comme une main-d'œuvre supplémentaire (Akyempong, 1989, p.1). Les entreprises ont maintenant recours aux intérimaires pour des projets spéciaux, des ajustements dans l'embauche de travailleurs en fonction des fluctuations du marché, la réduction des coûts d'embauche et d'administration, pour dépister et évaluer les candidats potentiels (Vosko, 2000, ch.4). Comme l'écrivent les chercheurs, « Les principales entreprises de travail temporaire ont amplifié dans les années 80 les stratégies commerciales visant à « naturaliser » l'existence de leur profession » (Lefevre et Michon, 2002, p.18 op.cit. Michon et Ramaux, 1992).

Sur le plan international, au début des années 1990, plusieurs gouvernements font pression sur l'OIT afin qu'elle révisé l'ancienne convention (OIT, 1994, p.3). Celle-ci était devenue désuète et de plus en plus d'APPT fonctionnaient dans l'illégalité (OIT, 1994, p.3). De ce fait, la convention C-96 s'est trouvée dépassée par la réalité du marché de l'emploi et la question de sa révision a été accueillie favorablement en 1994 lors de la conférence internationale du travail (OIT, 1994). Il s'agissait d'adoucir la convention pour passer d'un régime d'interdiction des bureaux de placement privés à leur reconnaissance, tout en incluant certaines garanties importantes pour les demandeurs d'emploi, comme l'obligation de gratuité du service, le respect de la vie privée, l'interdiction de toute forme de discrimination, etc. (Delbar, 2002, p.24).

L'OIT adopte donc en 1997 la recommandation R-188 et la convention C-181. Vingt pays décident de la ratifier. Dans cette convention, l'OIT donne une nouvelle définition

de l'expression « agence d'emploi privée » et reconnaît implicitement l'existence d'autres formes de placement privé, comme le placement permanent, les agences d'emplois à l'étranger, les agences *d'outplacement*, les cabinets de conseil en gestion de personnel, etc. On remarque à l'article 1 de cette convention le retrait du terme « intermédiaire », pour une définition plus claire :

« Aux fins de la présente convention, l'expression *agence d'emploi privée* désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail: a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler; b) 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; c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifique » (C-181, art 1).

La C-181 marque la fin du support de l'OIT au monopole public de l'emploi (Vosko, 2000, p.210). Pour Leah Vosko, cette convention ferme la porte au principe premier de l'OIT « le travail n'est pas une marchandise » (Vosko, 2000, p.210). La raison se trouve dans le préambule de la convention, qui témoigne de la reconnaissance des services d'emplois privés dans notre société :

« Consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail. Considérant le contexte très différent dans lequel les agences d'emploi privées opèrent, par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'adoption de la convention susmentionnée; reconnaissant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail » (C-181, préambule).

Toutefois, elle rappelle « la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus et la nécessité de garantir la liberté syndicale et de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant qu'éléments indispensables des bonnes relations professionnelles » (C-181, préambule). Bien que cette convention plus clémente puisse rester sujette à des critiques de part et d'autre, elle demeure un puissant mécanisme de contrôle contre les abus au niveau international. Malheureusement, le Canada ne l'a pas entérinée et certaines provinces comme le Québec, l'Ontario³² et l'Alberta entretiennent des pratiques qui vont à l'encontre de la convention C-181 et de la recommandation R-188. De plus, les employeurs canadiens avaient voté contre la recommandation R-188 et ils s'étaient abstenus pour la convention C-181 (Ressources humaines et développement social Canada, 2000).

1.2.4 Les motifs à la déréglementation

L'ensemble des auteurs américains (Gonos, 1994, 1998, 2000, 2001; Sweeney, 2006; Mangun, 1985; Moore, 1965) explique la déréglementation par : (1) les groupes de lobby très puissants des grosses agences de placement privées, entre autres, Manpower; (2) la déréglementation s'est produite d'une manière décentralisée par état ou province, (3) le manque d'information et de statistiques des différents gouvernements malgré plusieurs

³² En 2001, le gouvernement de l'Ontario a décidé d'opter pour la dérégulation complète: « En décembre 2000, le gouvernement de l'Ontario annonçait que les révisions apportées à la Loi sur les normes d'emploi incluraient une disposition visant à abroger la Loi sur les agences d'emploi (*Employment agency act*). Cette disposition a été proclamée et est entrée en vigueur le 31 mars 2001. Comme il est mentionné dans le bulletin de l'ACSESS : « L'Association a fait des représentations officieuses et officielles auprès des gouvernements de l'Ontario et de l'Alberta sur la possibilité d'une autogestion au sein de notre industrie et cela depuis 1997... Cette disposition a maintenant été proclamée et est entrée en vigueur le 31 mars 2001. Les agences d'emploi en Ontario n'ont plus l'obligation d'avoir un permis du ministère du Travail pour pouvoir fonctionner » (*Dialogue*, printemps 2001, p.5).

rapports alarmants; (4) les arguments fort éloquentes et techniques de l'industrie; (5) le nombre relativement faible d'APPT et son impact mineur sur l'économie. Au Canada, les APPT ont remporté la bataille de la déréglementation de l'état parce que leurs associations ont convaincu les instances gouvernementales qu'elles peuvent s'autoréguler en se dotant de codes d'éthique (Vosko, 2000, p.205, *Dialogue*, printemps, 2001, p.5). Sans oublier les autres causes plus décisives, comme la redéfinition des termes clés comme : « employeur », « employé » et « frais » qui ont servi à légitimer les agences de placement temporaires (Gonos, 1994, p.5). Grâce à leurs efforts de lobbying pour promouvoir la déréglementation, l'industrie a accompli deux objectifs cruciaux pour sa survie: (1) l'obtention du statut de véritable employeur (anciennement, elles n'étaient qu'un intermédiaire dans la relation tripartite); (2) la promesse de ne plus jamais demander aucun type de frais aux travailleurs (Freeman et Gonos, 2005, p.300).

1.2.4.1 Du rôle d'intermédiaire à celui d'employeur

Dans les années 1970, les avocats des grandes agences de placement et leur association, le NATS (National Association of Temporary Services), ont tout fait pour combattre l'expression « agence temporaire », préférant celle « d'entreprise de placement » (Gonos, 1994, p.275). La définition même du terme agence signifie : « entreprise commerciale proposant en général des services d'intermédiaire entre les professionnels d'une branche d'activité et leur client ». En 1951, l'IRS (Internal Revenue Service), l'agence du département fédéral américain, leur accorda le statut d'employeur afin d'être en mesure de leur prélever les taxes (Sweeney, 2006, p.3; Hatton, 2007, p.35). Les avocats de l'industrie et les imposants groupes de lobby utilisèrent cette décision comme une base

légale pour déréglementer les agences de placement temporaires (Sweeney, 2006, p.3; Hatton, 2007, p.35).

Les APPT canadiennes utilisent exactement la même rhétorique. Elles demeurent le véritable employeur parce que l'agence de placement temporaire paye les taxes et impôts de ses propres employés :

« À titre d'exemple, soulignons les dépenses afférentes aux frais de recrutement (annonces, entrevue, tests, référence d'emploi, sollicitation, évaluation de crédit) ainsi que les sommes affectées aux exigences des différentes lois du travail telles que la loi du 1% en formation et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, au même titre que tous les employeurs, les entreprises de placement de personnel doivent payer les coûts reliés à l'assurance groupe, au financement de la paie (marge de crédit), et aux risques financiers » (ACSESS, 2006, p.4).

La position de l'industrie était à l'effet que les agences temporaires constituent un tout nouveau genre de service grâce à la formule « d'entreprise de service temporaire » et qu'elles ne sont aucunement liées aux anciennes agences de placement privées (Gonos, 1997, p.177).

Les associations d'APPT défendent juridiquement l'idée qu'en étant l'employeur véritable des intérimaires, les APPT sont déjà assujetties aux différentes lois les régissant (Mangun, 1985, p.611). Il devient ainsi superflu et complètement inutile de légiférer davantage (Mangun, 1985, p.611). De plus, en étant le véritable employeur, les APPT ne passent pas sous la juridiction de la convention C-96 de l'OIT, car la définition du terme « agence » ne s'applique pas à elles (Gonos, 1994, p.333).

« Les bureaux de placement à fin lucrative, c'est-à-dire toute personne, société, institution, agence ou autre organisation qui sert d'intermédiaire pour procurer un emploi à un travailleur ou un travailleur à un employeur, à l'effet de tirer de l'un ou de l'autre un profit matériel direct ou indirect » (C-96, art. 1. a).

La Fédération des entreprises d'aide temporaire, la (FEAT), aujourd'hui l'ACSESS, considère qu'« une entreprise de placement temporaire engage ses employés sur sa propre fiche de paye et retient et remet toutes les taxes (employeur- employé) requises et paye tous les bénéfices nécessaires » (Grant, 1986, p.108 op.cit. FEAT, p.12). Tout comme l'indique l'ACSESS, « les employés d'entreprises de placement de personnel sont des employés permanents de l'entreprise de placement temporaire, et ce, malgré la possibilité d'assignations successives chez diverses entreprises clientes » (ACSESS, 2006, p.4). Contrairement aux années antérieures à la Deuxième Guerre mondiale, les APPT ne sont plus de simples intermédiaires dans la relation d'emploi. En optant pour le statut d'employeur, les APPT aident leurs propres employés à se trouver un travail dans les entreprises clientes. Ironiquement, il existe encore aujourd'hui beaucoup de confusion autour des termes « agences » et « entreprises ». La France utilise le terme « entreprise » (Erhel, 2009; Belkacem, et Cathel. 2008) parce que les agences de placement font office d'employeurs légaux, alors que le Québec, et même l'ACSESS qui revendique pourtant ardemment ce statut, emploient encore le terme « agence ».

1.2.4.2 Un « service » sans frais

Depuis leur apparition, on associe aux agences d'emploi privées la pratique d'imposer des frais aux travailleurs (Gonos, 1994, p.391). Les agents de placement privés reçoivent l'étiquette de « employment sharks » ou bien « land sharks », car ils demandaient des

frais démesurés aux sans-emploi (Freeman et Gonos, 2005, p.297; Finkin et Jacoby, 2005, p.1). Cette pratique motiva les premières régulations des bureaux de placement privés à travers le monde pour mettre fin au « vampire system³³ » (Gonos, 2001, p.591). Dans le jugement *Adams v. Tanner* de la Cour suprême des États-Unis³⁴ qui recommandait la fermeture des APPT en 1917, le juge Louis Brandeis comparait les frais imposés par les agences d'emplois privées aux « racines du diable » :

« The abuses continued in large measure; and the private offices survived to a great extent the competition of the free agencies, public and private. There gradually developed a conviction that the evils of private agencies were inherent and ineradicable, so long as they were permitted to charge fees to the workers seeking employment. And many believed that such charges were the root of the evil. ».

Par ailleurs, le département du Travail américain recommanda aux différents états d'imposer des frais limites (Gonos, 2000, p.22; Gonos, 1994, p.261) et statua en 1961 devant la féroce opposition des APPT : « One of the most important reasons for regulating private employment agencies is to protect applicants against excessive fees » (Gonos, 1994, p.392). Exiger des frais aux gens les plus démunis a été largement reconnu comme un « social evil » au début du vingtième siècle (Freeman et Gonos, 2005, p.297). Les groupes philanthropiques et les sociétés ouvrières ont toujours été libres de règles, justement parce que ces organisations fournissaient des services d'emplois sur une base gratuite (Gonos, 1994, p.391). Les agences de placement de l'époque se subdivisaient en deux grandes catégories. Pendant que les agences de placement permanent réclamaient des frais lorsque le travailleur se trouvait un emploi, d'autres

³³ (Gonos, 2001, p.591) expression empruntée à Alexander Keyssar, *Out of Work: the first Century of Unemployment in Massachusetts* (Cambridge: Cambridge University Press, 1986, p.259).

³⁴ *Adams v. Tanner* 244 U.S. 590, 606 (1917).

agences retenaient les frais sur une base régulière, pendant toute la durée de travail de l'ouvrier, comme l'effectuent les APPT modernes (Gonos, 2000, p.23). Dans les années 1950 et 1960, les différents états et les tribunaux considéraient ce dernier type de relation de travail aussi comme une agence d'emploi et la différence entre le taux de salaire et le tarif facturé également comme un frais (Gonos, 2000, p.24). Pour l'industrie, ce raisonnement constituait une véritable condamnation à mort (Gonos, 2000, p.24). D'autres arguments devaient absolument apparaître (Gonos, 2000, p.24). Si les frais étaient définis comme une commission, les agences temporaires seraient obligées de divulguer le secret le plus important, la différence entre les frais facturés et le salaire donné au travailleur (Gonos, 2000, p.24). Pour résoudre cette crise, est apparue la notion de véritable employeur ainsi que celle de « service » pour décrire l'activité des APPT : d'où l'expression « service d'aide de placement temporaire » (Van Arsdale, 2003, p.21; Gonos, 2000, p.24). Pour Moore, l'inclusion de ce mot est une affaire de commercialisation, un terme clé pour leur légitimité (Moore, 1965, p.631). Les APPT n'offrent pas des travailleurs, ne vendent pas une force de travail, elles ne louent et ne vendent pas des êtres humains (Moore, 1965, p.631). Bref, elles offrent un service, elles vendent un tout nouveau concept (Moore, 1965, p.631). Avec le mot « service », les APPT sont passées sous la juridiction des lois visant la protection du consommateur en évitant la loi sur les agences d'emploi (Gonos, 1994, p.371). Les frais sont entièrement assumés par les employeurs clients, les travailleurs n'ont plus à payer pour ce type d'emploi. La pratique des agences de placement consistant à exiger des frais reste d'ailleurs clairement dénoncée par l'ACSESS. Les entreprises de placement temporaire mettent l'emphase sur le principe que les entreprises payent pour leurs services et non les

intérimaires, ces derniers demeurent entièrement libres d'accepter ou de refuser une mission (Van Arsdale, 2003, p.21). Donc, avec cette connotation altruiste, les APPT échappent également au principe répandu : « le travail n'est pas une marchandise » (Moore, 1965, p.632).

Avec l'introduction des termes « service » ou/et « aide » et la promesse de ne plus imposer injustement de frais aux intérimaires, l'industrie des APPT a obtenu des arguments « bétons » pour la dérégulation et, peu à peu, le terme « frais » a disparu pour être remplacé par celui de « commission » (Gonos, 2000, p.24). L'interdiction par les agences de placement de demander des frais a été inscrite dans la loi et est devenue une logique acceptable pour ce type d'emploi (Gonos, 2000, p.24). Néanmoins, dans la réalité, l'agence de placement temporaire prélève une commission qui représente la différence entre les heures travaillées de l'intérimaire et le paiement de l'entreprise cliente (Peck et Theodore, 2002, p.152, Gonos, 1994, 1997, 2000, 2001, 2003). L'APPT est entièrement libre de calculer le taux de commission qui lui revient et le salaire qu'elle versera à l'employé, tout en respectant la loi sur le salaire minimum. Ce taux de commission reste en Amérique du Nord totalement inconnu par les intérimaires et déréglementé (Gonos, 2000, p.24). Le taux de commission est encore aujourd'hui le secret le mieux gardé par l'industrie du placement : « the great untouchable topic » (Gonos, 2001, p.590), alors que l'une des principales motivations à la dérégulation depuis les années 1950 fut justement le désir d'enrayer les frais demandés aux intérimaires (Peck et Theodore, 2002, p.152). Les APPT ont institutionnalisé la notion de « commission » ou de « frais divisé » sur une échelle massive en utilisant la rhétorique « pas de frais » ou

« le client paie » pour dissimuler la réalité (Gonos. 2000, p.29). Ces changements permettent aussi à l'industrie de masquer l'ancienne façon de faire, sans avoir à subir la foudre des critiques (Gonos, 2000, p.12). Toutefois, dès 1932, les délégués de l'OIT en sont venus à la conclusion que des frais chargés directement ou indirectement, en dehors des poches du travailleur, constituent néanmoins des frais requérant la régulation de l'état (Gonos, 2001, p.597; Valticos, 1973, p.49).

La campagne visant la dérégulation a obtenu plusieurs effets positifs aux États-Unis (Gonos, 1994, p.299). Ainsi, en 1971, seulement deux États (le Missouri et le New Jersey) possédaient encore des lois sur les agences de placement privées (Gonos, 1994, p.299). En 1971, tous les états américains ont reconnu l'agence de placement comme le véritable employeur (Sweeney, 2006, p.3). Plusieurs observateurs jugent qu'il ne s'agit là que d'une simple affaire de « sémantique » ou « juste des complexités d'ordre technique » de la part de l'industrie des APPT (Gonos, 1997, p.182 op.cit. U.S. Congress, 1971, p. 53). Cependant, au Canada tout comme aux États-Unis, il n'y a pas eu de débat public sur cette question concernant la dérégulation étatique de cette forme d'emploi. Encore aujourd'hui, les APPT en Amérique du Nord utilisent les mêmes arguments tels que « véritable employeur » et « pas de frais », pour répliquer aux critiques de part et d'autre, lorsqu'elles visent la dérégulation, ou simplement pour convaincre les entités gouvernementales ou la population du bien-fondé et de la nécessité de leur fonctionnement dans la société.

1.2.5 Le chien de garde de la dérégulation

Depuis 1998, l'APPAC et la FEAT ont fusionné pour devenir l'ACSESS, l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel³⁵ (Jones, 2001, p.15).

Une agence de placement qui veut s'implanter n'est pas obligée d'être affiliée à l'ACSESS et plusieurs n'en demeurent pas membres.

« Étant une Association pancanadienne, ACSESS représente près de 325 entreprises de placement de personnel, soit plus de 1000 bureaux à travers le Canada (environ 150 de ses membres sont localisés sur le territoire québécois). Elles totalisent – sur le territoire Québécois – une masse salariale de l'ordre de 985 millions de dollars, soit plus de quatre-vingt (80) pourcent de la masse salariale des employeurs de l'industrie » (ACSESS, 2006, p.2).

Ce pourcentage est-il gonflé expressément pour assurer la crédibilité de cette association ou le reflet de la réalité ? Selon la CSST, sur les 538 agences recensées au Québec, l'ACSESS en représente 150, soit 27% de l'industrie³⁶. Selon sa constitution, elle est maintenant l'unique porte-parole de l'industrie de l'emploi, du recrutement et du placement de personnel au Canada. Elle comprend tous les types de services de placement, y compris le personnel temporaire ou sous contrat (dont le personnel de bureau/préposé, industriel, professionnel, technique et de soins de santé), services de placement à long terme, embauchage obligatoire, services gérés, services de placement et de recrutement des cadres et temporaires à plein temps. Les membres de l'ACSESS sont présents pour répondre à la demande croissante de flexibilité : « les entreprises du Québec ont besoin d'un maximum de flexibilité afin de pouvoir optimiser les ressources limitées dont elles disposent dans un contexte de concurrence de plus en plus prononcée »

³⁵ En anglais: association of canadian search, employment and staffing services.

³⁶ Journal *Le Devoir*, mercredi 4 juillet 2007, p.a2, *Québec appelé à encadrer les agences de placement de personnel*, par Guillaume Bourgault-Côté.

(ACSESS, 2006, p.12). Selon les dires de l'Association : « ACSESS is an organization that “assumes a leadership role in industry licensing and regulation,” and it is an association that “creates awareness of the industry and positive public relations.”» (*Dialogue*, August 2003, p.6). Pour protéger son autonomie et ses intérêts, l'ACSESS doit obtenir l'adhésion du plus grand nombre d'agences de placement possible, tout comme l'indique un de ses présidents:

« Je tiens à favoriser la croissance de notre Association. Si nous voulons protéger nos intérêts lorsque nous traitons avec les législateurs au cours des années à venir, il va falloir constituer un porte-parole unique représentant la vaste majorité des éléments de notre industrie » (*Dialogue*, printemps 2001, p.1).

L'ACSESS, qui s'est donné un code de déontologie, ne reçoit que très peu de plaintes concernant des infractions à son code³⁷:

« Dans quelques cas très rares où des plaintes officielles ont été envoyées à l'Association, nous sommes capables de régler la question sur les problèmes soulevés – et dans la majorité des cas, nous sommes capables de régler la question en avertissant tous ceux impliqués » (*Dialogue*, printemps 2002, p.4).

Ce code de déontologie est souvent utilisé comme un outil de propagande visant la dérégulation des APPT. À chaque fois que l'ACSESS est attaquée, le code de déontologie revient toujours comme l'un des premiers arguments invoqués³⁸. De plus, en ce qui concerne les mécanismes de sanctions, l'ACSESS écrit :

³⁷ Ce code de déontologie émet des principes tels que : nous respecterons les principes les plus stricts d'intégrité, de professionnalisme et de loyauté dans nos relations avec les clients, les candidats, les employés et toutes les autorités gouvernementales; nous exercerons un rôle de chef de file dans le respect de l'esprit et de la lettre de tous les droits de la personne et des lois et règlements sur l'emploi; nous observerons les principes d'intégrité les plus stricts dans toute publicité, communication et sollicitation, etc. (*Dialogue*, August 2003, p.13).

³⁸ Voir par exemple: Curtis, 2006, p.39; ACSESS. 2006.

« Nous sommes heureux de pouvoir confirmer qu'environ 99% de toutes les plaintes reçues résultent d'un malentendu ou d'un manque de compréhension de la part d'un individu (*Dialogue*, automne 2001, p.10). ...Nous cherchons simplement à souligner qu'il y a un processus équitable en place et que l'Association continuera à travailler pour protéger et améliorer la réputation de notre industrie. Le mandat des comités de déontologie de l'Association aussi bien au niveau des chapitres qu'au niveau national est crucial, par la même occasion moins on devra y faire appel, plus notre succès sera grand » (*Dialogue*, automne 2001, p.11).

Les APPT ont bénéficié d'une déréglementation parce qu'elles ont convaincu les autorités qu'elles peuvent s'autoréguler (Vosko, 2000, p.202; *Dialogue*, printemps 2001, p.5). Dans le discours de l'industrie, les APPT sont essentiellement présentées comme un tiers neutre capable de délivrer efficacement de la flexibilité aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs (Peck et Theodore, 2002, p.157). Dans les faits, les APPT devraient plutôt être perçues comme des agents qui encouragent activement la dérégulation de l'État en matière de travail, au profit d'un régime privé de régulation de l'emploi atypique pour ainsi obtenir une meilleure flexibilité de la main-d'œuvre (plus docile et moins coûteuse) (Peck et Theodore, 2001, 2002). Toutes les recommandations ou suggestions en vue de réglementer à nouveau les APPT se butent à des efforts de lobbies pour déréglementer les agences de placement ou simplement pour protéger l'autorégulation (Sweeney, 2006, p.26).

« L'un des objectifs clés de l'ACSESS est de mener une campagne de relations publiques pour promouvoir l'image de nos entreprises auprès des organismes gouvernementaux, des compagnies clientes et du grand public, et d'imposer le nom de l'association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel en tant que symbole de qualité. Il est intéressant de remarquer que l'un des organismes semblables américains - la American Staffing Association - a récemment fait de l'image de marque et la reconnaissance de l'association l'un de ses objectifs principaux. Notre deuxième objectif clé est de protéger les intérêts de nos membres auprès du gouvernement en veillant à la législation salariale et aux règlements aux niveaux provincial et national » (*Dialogue*, automne 2005, p.1 et 6).

« Nous avons maintenu et nous continuerons d'entretenir un programme actif, ouvert et fructueux de relations avec les gouvernements, qui protégera nos intérêts contre les groupes qui défendent des points de vue inconsidérés et peu judicieux en matière de politique publique » (*Dialogue*, automne 2007, p.1).

L'industrie du placement appréhende l'introduction d'une nouvelle réglementation protégeant les droits des intérimaires pour la raison que cette réglementation aura nécessairement comme effet de baisser la marge bénéficiaire des différentes agences de placement privées (Rogers, 2000, p.172). Les agences de placement sont constamment menacées par le « spectre » de la régulation (Peck et Theodore, 2002, p.152) et l'ACSESS, avec son rôle maternel, est présente pour protéger ses membres de cette menace. En 2003, suite au rapport Bernier qui recommandait de mieux encadrer les pratiques des APPT, l'ACSESS a craint que le gouvernement adopte des lois pour protéger les intérimaires.

« Legislative and regulatory efforts in Quebec are often a precursor of similar legislation or regulations across Canada....All members need to recognize the implications of adverse legislation and offer support to their association. As the only association in Canada representing the interests of the staffing industry, we must work together to ensure your interests are protected. Without an active membership, we will remain at the mercy of all these hostile forces without any viable protection » (*Dialogue*, December 2004, p.2 et 6).

Dans un autre article, le président de l'ACSESS rajoute :

« Nous avons déjà qualifié le Rapport Bernier de monument à l'incompréhension de ce qu'est le marché du travail. Nous le disons à nouveau. Il est en effet farci d'affirmations gratuites sur la supposée précarité d'emploi des travailleurs « atypiques » et dont les recommandations n'avantageraient ni l'économie ni le marché de l'emploi. Serions-nous déconnectés à ce point au Québec des réalités du marché du travail ?³⁹ ».

³⁹ ACSESS, Nouvelles, kit de médias, articles et reportages, *Le rapport Bernier doit rester lettre morte !* Le 10 novembre 2004, par Richard Dufour Président, Les consultants en personnel Logipro 1997 Inc. Et Président (Section Québec) Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel Johanne Berry Présidente Les Services de placement Télé-Ressources Ltée, ex-présidente de l'Association et membre actuel du Comité exécutif, (page consultée le 5 mai 2007) URL : <http://www.acsess.org/NEWSFRE/RapportBernier.asp>

L'une des raisons les plus importantes de l'existence de l'ACSESS est de garder les APPT libres de toute forme de régulation. En se présentant continuellement comme un « bouc émissaire », pour utiliser le terme de Peck et Theodore, l'industrie de l'intérim américaine et ses représentants adoptent une approche publique fortement défensive et secrète (Peck et Theodore, 2002, p.146) et c'est également le cas au Canada.

Plus tard, après cette tourmente, le calme revint grâce aux efforts de lobbying : « Au Québec, les membres de Montréal ont réalisé un travail important et Mary a obtenu des résultats sur les questions de la CSST et le comité Bernier » (*Dialogue*, automne 2006, p.2).⁴⁰

On ne retrouve pas depuis au Canada, d'autres tentatives de dénonciation aussi vigoureuse que le rapport Bernier (2003). En 2005, le ministre Laurent Lessard créa un groupe de travail mandaté pour faire le point sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire et proposer des solutions aux iniquités constatées en ce domaine dans le rapport Bernier. Deux organismes, Au bas de l'échelle (ABE) et la Fédération des femmes du Québec (FFQ) se sont joints à ce groupe de travail. Dans le mois de mai 2007, les deux organismes, en plus du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

⁴⁰ Plus loin : « La promotion de l'industrie et le positionnement de notre Association sont devenus les principaux objectifs et centres d'intérêt de l'ACSESS. Avec la préparation d'une « trousse de lobbying » et d'un nouveau collatéral, nous amorçons un processus visant à faire connaître l'histoire de notre industrie aux décideurs importants et à instaurer des relations crédibles.... nous sommes heureux des nombreuses réactions reçues et de la couverture des médias francophones ainsi que du courrier des lecteurs dans les journaux anglophones » (*Dialogue*, automne 2006, p.2).

(CIAFT), ont remis un rapport conjoint au ministre pour l'enjoindre de mieux encadrer les pratiques des APPT⁴¹.

Cependant, en 2006, le député provincial de l'Ontario, Vic Dhillon, a proposé le projet de loi 161 : « Loi concernant les agences de placement. Le projet de loi a pour but d'établir un système d'octroi de permis en vue de la surveillance et de la réglementation des entreprises qui exploitent des agences de placement » Toutefois, l'article 16 prévoit que le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, « (g) prescrire les droits, rétributions et autres formes de rémunération que peuvent exiger pour leurs services les agences de placement ou toute catégorie d'entre elles ».

Voici ce qu'on retrouve dans un document de l'ACSESS sur ce projet de loi : « We would urge the sponsoring member to suspend further efforts on the proposed bill pending industry consultation » (ACSESS, 2007, p.9). Le bulletin *Dialogue* témoigne de la gravité de ce projet de loi: « Nous avons également reçu des appels de l'ASA (American Staffing Association), d'importantes compagnies américaines et des membres de l'Association de l'ensemble du Canada » (*Dialogue*, printemps 2007, p.6). N'oublions pas qu'une grande partie des APPT au Canada sont des multinationales américaines. Plus tard, en juin 2007, le projet de loi 161 a reçu sa condamnation à mort, le législateur ontariens ayant décidé que les APPT pouvaient s'autoréguler plus efficacement avec l'ACSESS et son code de déontologie (*Staffing industry report*, 2007, p.5).

⁴¹ Le rapport est disponible à l'adresse suivante : <http://aubasdelechelle.ca/images/memoire-mai-2007.pdf>

Au début de l'année 2007, l'ACSESS a sorti ses meilleures armes pour augmenter ses efforts de lobbying à travers tout le Canada. Elle fait maintenant affaire avec le NPR (National public relations), la plus grande entreprise de relations publiques au Canada (*Dialogue*, printemps 2007, p.3). Le président de l'ACSESS ajoute :

« Nous jouissons déjà d'une relation solide, axée sur les résultats, avec NATIONAL au Québec et nous sommes assurés que cette relation avec NATIONAL, s'ajoutant au mandat d'embaucher à temps plein un professionnel des RP pour appuyer l'équipe de gestion, permettra de représenter avec efficacité notre industrie dans tout le Canada. » (*Dialogue*, automne, 2007, p.1)

Au Québec, l'ACSESS poursuit plusieurs objectifs pour 2008. Pour n'en citer que deux :

« Bien se positionner auprès des décideurs politiques, notamment les élus provinciaux. Ne rien laisser passer qui pourrait dénigrer de quelque façon l'Association, l'industrie ou certain de ses membres » (*Dialogue*, automne 2007, p.2). L'histoire nous enseigne que l'acharnement constant des associations d'agences de placement pour maintenir la dérégulation reste le meilleur gage de succès.

Les relations entre l'ACSESS et le gouvernement fédéral paraissent néanmoins tendues. En 2005, le ministre fédéral du Travail, Joseph Montana, a nommé une commission pour passer en revue la Partie III⁴² du Code canadien du travail. Un document de discussion intitulé « Modernisation des normes du travail du fédéral » a été publié le 2 février 2005

⁴² La Partie III établit les normes du travail qui régissent les employés des entreprises de compétence fédérale (Arthur, 2006, p.ix). Suivant Harry Arthurs, la Partie III régleme la durée du travail, le salaire minimum, les jours fériés et les vacances annuelles, les congés prévus par la loi (congés de maternité, congés parentaux, congés de soignant, congés de décès et congés de maladie) et la résiliation des contrats de travail (Arthurs, 2006, p.ix). Elle énonce la procédure que doivent suivre les travailleurs pour contester un congédiement injuste et pour recouvrer les salaires non payés; elle traite aussi, dans une certaine mesure, des droits de la personne en milieu de travail (équité salariale et harcèlement sexuel).

(*Dialogue*, automne 2005, p.5) ainsi qu'un document plus complet de Harry W. Arthurs⁴³ en 2006. La Commission sur l'examen des normes fédérales recommande au gouvernement de changer la partie trois du Code canadien du travail pour mieux protéger les intérimaires des APPT.⁴⁴ L'ACSESS a rédigé un rapport sur cet avis en 2005 tout en menant une forte campagne de lobbying (ACSESS, 2005). Depuis ce temps, peu de développements ont été entrepris par le gouvernement fédéral. Fait à noter, le gouvernement fédéral est lui même un client important d'APPT. Il est actuellement en révision de ses contrats d'approvisionnement d'intérimaires à la suite des nombreuses critiques⁴⁵. Ce marché demeure très lucratif pour les APPT et le gouvernement peut justement réduire ses coûts d'opération en faisant appel aux intérimaires. Un certain statu quo subsiste dans le dossier des APPT. En effet, depuis les années de la dérégulation, les choses n'ont pas beaucoup évolué. Les APPT et leurs associations demeurent toujours des agents actifs de la dérégulation en prônant les vertus de l'autorégulation, du libre marché et de la flexibilité. La différence aujourd'hui est que le gouvernement utilise de plus en plus des intérimaires.

⁴³ Arthurs, H. 2006. *Équité au travail: des normes du travail fédérales pour le XXI siècle, examen des normes du travail fédérales*, Ressources humaines et développement des compétences du Canada, Gatineau, pp.249-254.

⁴⁴ Gouvernement du Canada, Commission sur l'examen des normes fédérales, Chapitre 10 : Les travailleurs qui ont le plus besoin de protection, A) Travailleurs temporaires et travailleurs d'agences de placement. (Page consultée le 4 avril 2007), URL : <http://www.flis-ntf.gc.ca/fr/fin-rpt-chap10.asp>.

⁴⁵ Le journal *Ottawa Citizen* du 11 juillet 2006 dénonçait le gouvernement fédéral et son ministre des Travaux publics, Michael Fortier : « Le gouvernement emploie des intérimaires dans plus de 141 bureaux de placement privés et ce, seulement à Ottawa. Le gouvernement paie 30\$ de l'heure pour un fonctionnaire, alors que cela lui coûte uniquement 15\$ pour embaucher un intérimaire. Peut-être que pour le payeur de taxe cette affaire est bonne, mais cette situation est injuste pour le travailleur d'agence. »

Conclusion

Ce chapitre avait pour objectif de montrer l'évolution des agences de placement privées vers une autorégulation de plus en plus grande. Nous avons montré que les agences de placement ne sont pas apparues en réponse aux besoins de flexibilité du monde du travail et ne sont pas dues aux changements découlant de la Seconde Guerre mondiale comme le prétend souvent l'industrie du placement; elles existent depuis longtemps. Bien souvent, les travailleurs qui ont transité par ces agences furent exploités. Comme l'indique l'OIT :

« Les dénonciations et les plaintes remplissent les archives de toutes les organisations syndicales... Devant un contentieux aussi lourd, il y a quelque chose de fondamentalement pernicieux dans la gestion privée de l'emploi... Une société moderne et démocratique ne peut se permettre d'exposer les plus vulnérables de ses citoyens, les demandeurs d'emploi, aux risques d'opérations venant de personnes prêtes à tirer profit de la détresse des gens » (OIT, 1994, p.56).

Pour remédier à ce manque d'équité, les provinces et les états ont instauré un service public de l'emploi et ont promulgué des lois régissant les agences de placement privées. Cependant, la plupart des lois furent mal adaptées ou bien pas assez sévères et les agences de placement ont pu continuer leurs opérations. Après la Seconde Guerre mondiale, la formule « entreprise de service d'aide temporaire » a fait son apparition et ces entreprises se sont engagés dans la promotion de la déréglementation. Maintenant, les APPT assurent qu'elles ne chargent plus de frais aux travailleurs et qu'elles représentent le véritable employeur de l'intérimaire. Selon des chercheurs, la déréglementation de la part de l'état s'accompagne souvent d'une ré-régulation qui passe par le code de conduite d'une association (Christensen et al., 2008, p.16). Le secteur de

l'intérim en est un exemple, il est passé par diverses vagues de réglementations et de déréglementations. Aujourd'hui il s'autorégule par le biais du code de déontologie d'une association regroupant les APPT.⁴⁶ L'autorégulation assurerait ainsi une fonction d'intérêt social : l'amélioration et la protection des valeurs sociales et économiques (Keller, 2008, p.222). Toutefois, il y a un risque élevé que cette régulation dégénère en une forme déguisée de dérégulation et de protectionnisme pour l'industrie (Hemphill, 1992, p.918; Estlund, 2005, p.323).

L'autorégulation des associations est souvent une forme de marketing provenant des relations publiques pour tromper (Keller, 2008, p.233; Devlin et Hefferman, 2008, p.195; Baker, 1993, p.415; Herrnstadt, 2001, p.350; Bassett, 2008, p.1; Gunningham et Rees, 1997, p.370; Hemphill, 2004, p.84) et laisser croire que l'industrie est responsable (Braithwaite, 1993, p.91). Ou bien : « Sometimes it is a strategy to give the government an excuse for not doing its job » (Braithwaite, 1993, p.91). Normalement, c'est l'industrie qui préfère ce mode de réglementation parce qu'elle dispose de plus d'autonomie et de liberté par rapport à l'intervention de l'état (Bartle et Vass, 2005, p.7). Selon les critiques, les standards issus de l'autorégulation sont souvent insuffisants, toujours volontaires, l'amélioration est inexistante et les sanctions restent toujours faibles et secrètes (Gunningham et Rees, 1997, p.370; Haufler, 2001, p.2). Cette forme de régulation peut être terriblement injuste pour ceux qui ne sont pas représentés au sein de l'association (Weissburg, 2008, p.28 op.cit. Haufler, 2003, p. 243). Sans les conseils du public sur

⁴⁶ L'autorégulation peut fonctionner comme un cartel en privilégiant les gros joueurs (Coglianese et al. 2004, p.225; Bartle et Vass, 2007, p.896) et plusieurs entreprises peuvent décider de faire cavalier seul en refusant de devenir membre de l'association censée les régir (Gunningham et Rees, 1997, p.370; Maitland, 1985, p.135).

l'élaboration de ces codes de conduite, ces nouvelles formes de réglementation peuvent apparaître comme antidémocratiques et illégitimes (Haufler, 2002, p.164). L'abus devient intolérable si les règles provenant de l'autorégulation affectent les travailleurs et les tiers (Ogus, 1995, p.99). Cette autorégulation couvrant le secteur de l'intérim en est l'exemple parce qu'elle tend davantage à promouvoir l'intérêt des APPT que des intérimaires. En créant des lois « souples » et volontaires dans l'ombre de la loi à travers des codes de conduite, les associations adoptent des activités de gouvernance qui étaient traditionnellement rattachées à l'État, et par le fait même, entrent en compétition avec le droit national et international, l'affaiblissent ou l'écrasent (Schaler, 2007, p.10, op.cit. Haufler, 1999, p.128; O'Rourke, 2003, p.4) et souvent mettent à mort les projets de loi (Webb et Morison, 2004, p.111). Comme l'indique des auteurs :

« Often lamented as a face saving tool for industry, a common concern is that self-regulation benefits firm image while actually permitting the wolf to guard the sheep » (Newman et Bach, 2004, p.390).

« Self regulation... is a façade, a Potemkin village, is like putting the foxes to guard the henhouse. The foxes may be more interested in the chickens than they are in controlling the other foxes. Indeed, self regulation may be thought of as the ultimate form of regulatory agency "capture" » (Priest, 1998, p.272).

Lorsque les associations d'intérim prennent les commandes de la gouvernance à travers une autorégulation, la dérégulation est renforcée et ce secteur devient par la suite très difficile à réglementer. De plus, actuellement, le secteur des APPT est devenu avec le temps une présence institutionnelle acceptable et tolérable dans le marché du travail (Peck et Theodore, 2002, p.155). Avec ce relâchement législatif, le secteur des APPT a atteint la forme la plus sophistiquée et innovatrice dans le placement de personnel (Peck

et Theodore, 2002, p.164). L'industrie des APPT, avec ses nombreuses campagnes de marketing et de lobbying, a réussi à diversifier ses activités pour toucher tous les types d'emplois possibles (Adler, 2000, p.40).

La prochaine section consiste à montrer que la majorité des pays européens ont jugé qu'une autorégulation n'était pas suffisante pour assurer une éthique des droits des travailleurs. Les pays européens doivent servir d'exemple aux pays qui ont négligé de légiférer dans le secteur de l'intérim. Nous aborderons (1) le thème du véritable employeur de l'intérimaire, (2) le système de licence pour les APPT et (3) les autres formes de réglementations en Europe; l'équité dans les salaires, la limite dans la durée des missions et dans l'utilisation des intérimaires.

CHAPITRE 2 : UN ENCADREMENT LÉGAL DÉFICIENT DES APPT

Le but fondamental de l'OIT consiste à s'assurer que chaque personne puisse accéder à un emploi décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Les quatre principes fondamentaux de l'OIT, formulés lors de la Déclaration de Philadelphie, sont les suivants:

« (1) le travail n'est pas une marchandise; (2) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu; (3) la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous; (4) la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions à caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun » (OIT, 2006a, p.5).

Ces principes, inspirés par la préoccupation de protéger les travailleurs contre les risques et les abus que peut comporter le placement effectué par des entreprises privées à but lucratif, visent à inclure les intérimaires dans les différentes lois en matière de travail (Valticos, 1973, p.46). La Déclaration de Philadelphie rappelle également aux gouvernements leur rôle dans le domaine de l'emploi (Valticos, 1973 p.43). Les pays européens possèdent un cadre réglementaire totalement différent des pays au statut déréglementés comme le Canada, les États-Unis et l'Angleterre. Soucieux des intérimaires et pour qu'ils soient considérés au même titre que les autres travailleurs, la majorité des pays européens ont jugé que l'autorégulation n'était pas suffisante. L'objectif de ce chapitre est le suivant. Pour que l'intérimaire soit suffisamment protégé et pour qu'il soit respecté au même titre que les autres travailleurs, l'État doit à tout prix

créer un encadrement réglementaire ou législatif triple qui (1) détermine clairement le véritable employeur de l'intérimaire; (2) impose un système de permis pour les APPT; et (3) précise la limite dans la durée des missions et dans l'utilisation des intérimaires, et assure aux travailleurs un traitement égal (salaire, avantages sociaux, etc.).

2.1 ***Le problème de la détermination de l'employeur***

L'OIT, lors de la Conférence internationale du Travail de 1997, a suggéré aux pays membres de se doter d'une politique nationale qui détermine « sans ambiguïté » l'employeur qui assumera les responsabilités envers les travailleurs pour éviter les abus (OIT, 1997, p.80). Plus tard, en 2006, l'OIT, dans sa recommandation R-198, sans se prononcer directement, recommande aux différents gouvernements de définir clairement le statut du véritable employeur dans une relation triangulaire:

« La politique nationale devrait au moins prévoir des mesures tendant à: c) établir des normes applicables aux situations dans lesquelles un travailleur salarié fournit des services pour le compte d'un tiers, afin de déterminer sans ambiguïté qui est l'employeur, quels sont les droits du travailleur et qui doit en répondre » (R-198, art. 3 al. c).

Comme nous l'avons montré, les agences de placement ont mené une forte campagne de lobbying auprès des gouvernements qui leur a permis d'être reconnues comme des employeurs et non comme des « agences d'emploi ». De ce fait, les entreprises clientes ont été libérées des responsabilités pesantes du rôle d'employeur (Gonos, 1994; Kalleberg et Reskin, 1999, p.6). Il importe de rappeler que la déréglementation des agences de placement a été possible parce que les associations d'APPT et l'industrie du placement ont convaincu les législateurs que les agences n'étaient pas des intermédiaires,

mais bien les employeurs légaux des intérimaires. Obtenir ce prestigieux statut d'employeur est une condition de succès pour la formule : « service de placement temporaire » (Freeman et Gonos, 2005, p.300); c'en est la pierre angulaire (Peck et Theodore, 2002, p.159) et la raison d'être (Gonos, 1994, p.58). La conséquence est que les entreprises clientes peuvent se libérer du fardeau du véritable employeur de l'intérimaire. De l'autre côté, les APPT sont des « entreprises » comme les autres et non pas des agences, elles n'ont pas à être réglementées comme les agences de placement publiques (Gonos, 1994). Tout comme de simples sous-traitants, après la Deuxième Guerre mondiale, les agences de placement temporaire ont construit une idéologie de « séparation » avec l'entreprise cliente (Gonos, 2000, p.2). Depuis, l'employeur *de droit* (ou *de jure*) des intérimaires est bel et bien l'agence de placement, même si l'employeur *de fait* (ou *de facto*) est de toute évidence l'entreprise cliente (Kalleberg et Reskin, 1999, p.6). Cependant, ce sont les entreprises clientes (l'employeur de fait) qui contrôlent le travail des intérimaires et non pas l'APPT (l'employeur de droit) (Kalleberg et Reskin, 1999, p.7). Cette relation tripartite crée une importante confusion pour le législateur parce que de l'autre côté, ce sont les APPT qui rémunèrent les intérimaires (ACSESS, 2006, p.11; Hatton, 2007, p.171). Malgré cette ambiguïté, au Canada tout comme en Angleterre et aux États-Unis, il n'existe aucune loi permettant d'identifier formellement le véritable employeur⁴⁷ (Davidov, 2004; Wynn, 2006). C'est à la cour que revient maintenant de

⁴⁷ En Angleterre, habituellement, l'entreprise cliente et l'agence de placement temporaire ne sont pas reconnues comme le véritable employeur (Davidov, 2004, p.732). Toutefois, l'entreprise utilisatrice peut obtenir le statut d'employeur lorsque l'affectation est de longue durée ou lorsque les contrats de mise à disposition sont successifs (Sobczak et Rorive, 2006, p.5; op.cit. Storrie, 2002). Au Canada, avec la cause *Ville de Pointe-Claire* qui fait souvent jurisprudence, les juges penchent plus du côté de l'entreprise cliente, à cause du concept de qui exerce le plus grand contrôle. Aux États-Unis, la jurisprudence bénéficie des concepts de simple employeur et de « co-employeurs » (Davidov, 2004, p.734). Pour être considérée comme un employeur, une partie doit nécessairement détenir le pouvoir d'embauche, de renvoi, de discipline, de supervision et de direction (National relations board, 1984, p.1123). Or, l'APPT et

déterminer au cas par cas qui est l'employeur légal (Davidov, 2004, p.733; Bich, 2001, p.263). Il s'agit pourtant d'un problème crucial pour les trois parties impliquées, c'est-à-dire pour l'APPT, l'entreprise cliente et l'intérimaire. En 1997, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur ce sujet dans la cause *Ville de Pointe-Claire*, mais sans véritable succès puisqu'elle a conclu que l'identité de l'employeur aux fins de l'application des lois du travail pouvait varier selon la loi appliquée. Dans ce jugement, la Cour a indiqué que la législation en droit du travail offre peu d'indices permettant d'identifier le véritable employeur dans le cadre d'une relation triangulaire (Fecteau, 2008, p.15). Les juges ont conclu à la majorité dans ce jugement : « Il faut identifier l'employeur envers qui l'employé est légalement subordonné et examiner l'ensemble des facteurs pertinents dans une relation de travail pour déterminer d'une façon globale qui est le véritable employeur dans une relation tripartite » (*Ville de Pointe-Claire*, 1997). Le fait que le versement du salaire soit fait par l'APPT conduit certains à conclure que l'APPT est le véritable employeur (Grant, 1986, p.148). Cependant, comme l'indique aussi le jugement de la Cour suprême : « la définition du terme «salarié» dans le *Code du travail* ne précise pas quelle entité doit rémunérer le salarié. La partie qui verse la rémunération n'est donc pas déterminante pour identifier le véritable l'employeur parce que la loi ignore cet élément » (*Ville de Pointe-Claire*, 1997, p.55). Le lien de

l'entreprise cliente exercent ensemble ces activités (Davidov, 2004, p.734). Afin d'éviter l'institutionnalisation de ce statut d'« employeur commun », situation qui est proscrite dans certains états américains, les juges examinent cas par cas les situations de subordination (Davidov, 2004, p.735). Grâce à cette façon de faire, les deux parties peuvent être considérées comme des employeurs conjoints. Tout comme aux États-Unis, les décisions au Canada se prennent cas par cas (Davidov, 2004, p.735). Dans la plupart des pays européens, les APPT sont considérées comme étant le véritable employeur de l'intérimaire (Arrowsmith, 2006, p.18). Comme l'écrivent les auteurs : « Cet exercice double (de droit et de fait) du pouvoir sur le salarié intérimaire n'est pas reconnu par les droits français et belge qui attribuent le pouvoir hiérarchique exclusivement à l'entreprise de travail temporaire (ETT) » (Sobczak et Rorive, 2006, p.4). L'Irlande, elle, connaît une situation unique où l'intérimaire est considéré comme l'employé de l'entreprise utilisatrice grâce à la loi sur le congédiement injuste (section 13 of Ireland's Unfair Dismissals Amendment act 1993) (Arrowsmith, 2006, p.18).

subordination existe entre l'intérimaire et l'entreprise cliente et le seul fait que la rémunération de l'intérimaire provienne de l'APPT n'en change pas la nature (Vallée, 1999, p.290).

De son côté, l'ACSESS considère que ce sont les APPT qui sont les véritables employeurs des intérimaires et non les entreprises clientes (ACSESS, 2006)⁴⁸. D'ailleurs, les offres d'emploi que font paraître les APPT n'indiquent jamais le nom de l'entreprise cliente et souvent on ne sait même pas si le travail est temporaire ou permanent. Pour Leah Vosko, cela contribue à maintenir une certaine confusion pour les intérimaires quant au véritable employeur (Vosko, 2000, p.141). Plus sérieux encore, selon ABE : « l'ACSESS refuse de reconnaître l'existence même de cette relation tripartite, pourtant largement documentée, et affirme que les agences ont en tout temps le statut d'employeur » (ABE, 2007, p.8) puisqu'elles assument plusieurs responsabilités : (1) le processus de sélection; (2) l'embauche; (3) la formation; (4) la discipline; (5) l'évaluation; (6) la supervision; (7) l'assignation des tâches; (8) la rémunération (ACSESS, 2006, p.11). Pourtant, il est clair que les entreprises clientes (employeur de fait) partagent avec les APPT le contrôle du travail de l'intérimaire quand elles ne l'assument pas entièrement (Kalleberg et Reskin, 1999, p.6). Dans le jugement de *Ville de Pointe-Claire*, la Cour suprême du Canada mentionne qu'il faut appliquer une approche dite « globale ».

⁴⁸ En Ontario, une décision de 2007 entourant 64 intérimaires appartenant à l'APPT *ProTemps workers*, «*Protemp workers contre The municipal property assesment corporation*», a déterminé que les intérimaires demeuraient des employés légaux de l'entreprise cliente (Vu, 2007, p.8). L'ACSESS a ensuite mentionné que cette décision n'allait avoir que très peu ou pas du tout d'impact sur les prochains jugements. Pour elle, l'agence de placement est reconnue au Canada comme le véritable employeur (Vu, 2007, p.8). Que faut-il penser d'une partie de la jurisprudence québécoise et de la Cour suprême du Canada dans la cause *Ville de Pointe-Claire* qui identifie l'entreprise cliente comme véritable employeur ?

« Parmi les éléments qui doivent être évalués, je fais non seulement référence au recrutement, à la sélection, à la formation, à la rémunération, à la discipline, mais aussi à l'intégration dans l'entreprise, à la continuité de l'emploi et au sentiment d'appartenance des employés (...) Quant à la rémunération, elle ne serait véritablement pas un élément probant puisque c'est finalement le client qui assume le fardeau financier » (Ville de Pointe-Claire, 1997, p.18).

Dans cette décision, la ville a été considérée comme le véritable employeur et non l'agence de placement, parce qu'elle négociait les conditions et les prestations de travail de l'intérimaire. Depuis 1997, l'approche globale de la cour suprême du Canada a connu une application variable devant les tribunaux (Tonnancour, 2007, p.50; Fecteau, 2008, p.16). En l'absence d'une définition législative claire, et selon les circonstances du litige, c'est parfois l'agence qui est désignée comme l'employeur et dans d'autres cas, c'est le client qui se voit reconnaître ce statut (Tonnancour, 2007, p.50).

Cependant, évaluer le sentiment d'appartenance comme l'a fait le *jugement Ville de Pointe-Claire* peut être néfaste pour les intérimaires. Les entreprises clientes ne veulent pas être considérées comme le véritable employeur. Comme l'écrit Ed Lenz, le vice président des affaires publiques de l'ASA, l'association des APPT aux États-Unis, : « Integrating assigned employees into the customer's corporate culture by including them in company social activities and other functions increases the likelihood that they'll be considered the customer's employees » (Davidson, 1999, p.50).

L'ASA recommande aux entreprises clientes d'appliquer des mesures de discrimination à l'égard des travailleurs intérimaires pour éviter qu'elles soient considérées comme les employeurs légaux des intérimaires:

« *To Avoid Employer Status, Clients Should Minimize Their Contacts With Staffing Firm Employees* (italiques utilisées dans le texte)... Requiring distinctive badges for employees supplied by staffing firms, Channeling any client social invitations through the staffing firm, Making separate reference to the staffing firm employees in client communications, Making appropriate distinctions between staffing firm employees and regular employees in business cards, letterheads, etc. Maintaining a staffing firm presence at the work site » (Lenz, 2006, p.4).

Les chercheurs l'attestent, les intérimaires ne sont pas invités aux réunions, aux célébrations, aux anniversaires ou aux rassemblements dans les entreprises clientes (Gross, 2001, p.87; Foote, 2004; Garsten, 1999, p.605; Padavic, 2005, p.121). Dans certains cas, les employés exigent que les intérimaires mangent dans des endroits moins confortables et séparés des autres (Gardner, 1998, p.225). Tel qu'observé par les chercheurs, des intérimaires doivent s'attacher des épinglettes indiquant « non employé », « intérimaire de telle agence » ou un grand T de couleur rouge (pour temporaire) (Rogers, 2000, p.49; Padavic, 2005, p.122; Garsten, 1999, p.604; Gonzalez, 2003, p.128; Garsten et Turtinen, p.16; Hatton, 2007, p.175). Des multinationales de l'intérim obligent même leurs travailleurs à porter des gilets, des badges, des petites chaînes ou des cartes professionnelles aux couleurs de leur agence (Gonzalez, 2003, p.128; Garsten, 1999, p.604). Les entreprises clientes éloignent les intérimaires des travailleurs réguliers à cause de l'ambiguïté légale sur le véritable employeur (Gonzalez, 2003, p.173).

D'ailleurs, pour la Cour suprême, cette situation tripartite crée néanmoins une confusion pour les salariés qui tentent de faire valoir leurs droits dans leur milieu de travail, ce qui les empêche de véritablement profiter de la négociation collective, que ce soit sur les lieux de travail du client ou à l'intérieur de l'agence. Cette condition entrave également leur jouissance d'autres droits et avantages prévus dans les lois qui visent la protection

des salariés par l'application de normes minimales du travail (Ville de Pointe-Claire, 1997). Reconnaître l'APPT comme le véritable employeur ne règle pas non plus tous les problèmes. Cela fait perdre aux travailleurs intérimaires des privilèges importants, particulièrement lorsqu'ils se retrouvent dans une entreprise où s'applique une convention collective: ils se voient en effet exclus de l'unité d'accréditation de l'entreprise cliente et ne peuvent profiter de la négociation collective. Cela les empêcherait également de bénéficier des avantages qu'ils devraient en tirer sur le plan des conditions de travail, de la représentation et des recours éventuels (Desrochers, 2000, p.26). En d'autres termes, les intérimaires sont sujets aux demandes de l'employeur *de fait* (l'entreprise cliente), mais sans espoir d'obtenir les conditions et avancements des « vrais » travailleurs (Kalleberg et Reskin, 1999, p.6).

La confusion au sujet du véritable employeur persiste et généralement elle n'avantage pas les intérimaires, comme nous le verrons dans le chapitre suivant. Cette relation ambiguë avec le véritable employeur serait néanmoins intentionnelle pour plusieurs APPT qui, de cette manière, peuvent échapper aux différentes lois régissant les travailleurs (Vosko, 2000, p.180, Peck et Theodore, 2002, p.157). Comme l'écrivent les juges de la Cour suprême, « il revient au législateur d'apporter des solutions à ces lacunes » (Ville de Pointe-Claire, 1997, p.63).

2.2 ***Le débat autour du permis d'exercice***

Selon l'OIT, les APPT auraient un impact négatif sur la disponibilité et l'accès à l'information en matière d'emplois. Dans un système de placement public, toutes les offres d'emplois convergent vers une même institution, le service public de l'emploi (OIT, 1994, p.54). Cette concentration de l'information donne à tous les demandeurs d'emploi des chances égales d'accéder aux emplois disponibles (OIT, 1994, p.55). Avec des APPT non encadrées par un système de permis, l'information sur les demandes, les offres et les placements reste dans le domaine de l'inconnu (OIT, 1994, p.55). L'information est éparpillée et favorise les travailleurs qui y ont accès au détriment des autres. Pour cette raison, l'OIT affirme que « l'action même des agences privées empêche l'application d'un principe fondamental de démocratie : celui de l'égalité des chances et de traitement de tous les travailleurs devant l'emploi » (OIT, 1994, p.55). Il s'agit là d'un enjeu éthique fondamental au cœur de la problématique soulevée par les agences de placement privées temporaire.

De plus, les APPT requièrent des habiletés spécifiques de la part de leurs gestionnaires et recruteurs en matière d'éthique, ils doivent agir en fonction des intérêts, des besoins et aspirations des intérimaires (OIT, 2007, p.14). Pour cela, les APPT doivent avoir un permis comme une catégorie spéciale d'entreprise, pour éviter les mauvaises pratiques et les abus possibles envers les clients (OIT, 2007, p.14). L'article 3 de la convention C-181 de l'OIT prévoit ainsi que « Tout Membre 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 nationale » (C-181, art.3 al.2).

La plupart des pays européens exigent depuis longtemps des permis d'exploitation (gouvernementaux) pour les APPT dont les activités sont soumises à des réglementations gouvernementales⁴⁹ (Arrowsmith, 2006, p.19). Les licences sont d'une durée approximative de 12 mois et les gestionnaires qui désirent la renouveler doivent démontrer qu'ils ont agi en conformité avec la loi (OIT, 2007, p.20). Les conditions d'octroi de ces permis portent habituellement sur la localisation, l'infrastructure, la bonne foi des directeurs, la preuve de la solidité financière (Arrowsmith, 2006, p.19). Dans certains pays, l'octroi d'une licence est uniquement accordé aux personnes qui ne possèdent pas d'infractions au criminel, qui ont l'âge du consentement et qui ont acquis une expérience professionnelle et académique, (i.e. un diplôme universitaire dans un domaine relié au management, gestion des ressources humaines, etc.) (OIT, 2007, p.17). Cela pour respecter la recommandation R-188 de l'OIT : « Les agences d'emploi privées devraient disposer d'un personnel suffisamment qualifié et formé » (OIT, R-188, art. 14). Ici, la compétence professionnelle est demandée à tout le personnel travaillant dans l'APPT (OIT, 2007, p.19). De plus la durée d'octroi du permis et les procédures de contrôle sont spécifiées sur le permis (Arrowsmith, 2006, p.19; Storrie, 2002, p.5). En France et au Luxembourg, les agences de placement privées doivent être transparentes parce que les permis sont octroyés en tenant compte de l'éthique dans le recrutement et dans le placement de personnel (Arrowsmith, 2006, p.19). En France, l'APPT doit fournir mensuellement aux autorités responsables différentes informations sur les entreprises

⁴⁹ Les pays ne requérant pas de permis sont: la Norvège, la Suède, la Finlande, les Pays-Bas, l'Angleterre (Arrowsmith, 2006, p.19), les États-Unis et le Canada.

clientes (à travers les contrats de mise à disposition) et sur les travailleurs intérimaires (avec les contrats de mission) (Storrie, 2002, p.6; Macaire et Michon, 2002, p.2; Erhel et al. 2009, p.9). En France, le contrat de mise à disposition est obligatoirement formulé par écrit pour chaque intérimaire envoyé en mission (Lefevre et Michon, 2002, p.122; Erhel et al., 2009, p.11). Il comporte des mentions obligatoires concernant les motifs d'appel du travailleur intérimaire, la durée de la mission et les clauses de modification éventuelle du terme de la mission, une description précise du poste à pourvoir et la qualification professionnelle du salarié, le montant de la rémunération et ses différentes composantes (primes et accessoires), etc. (Lefevre et Michon, 2002, p.122; Erhel et al., 2009, p.11). Le contrat de mission du travailleur est comme le contrat de mise à disposition. Il indique les raisons du recours à l'intérim de l'entreprise utilisatrice, la qualification de l'intérimaire, sa rémunération, la période d'essai éventuelle, la mention que l'embauche ultérieure par l'utilisateur n'est pas interdite. Il doit être transmis au travailleur intérimaire (Lefevre et Michon, 2002, p.122; Erhel et al., 2009, p.11).

L'encadrement réglementaire européen, à travers ses permis, est habituellement strict et soucieux de protéger les droits des intérimaires. Il prévient les abus que pourraient commettre les APPT et, du même coup, le permis octroyé en Europe aide à obtenir des statistiques beaucoup plus claires. D'ailleurs, lorsqu'un pays adopte un système de licence, le registre des APPT peut être rendu public (OIT, 2007, p.15). Ce registre public (avec les informations des APPT possédant un permis, leur adresse et avec la date d'expiration de la licence) assure au chercheur d'emploi que l'APPT fonctionne en tenant

compte de la loi (OIT, 2007, p.15). Le permis améliore la transparence et permet d'identifier plus facilement les APPT fonctionnant dans l'illégalité (OIT, 2007, p.15).

Au Canada, l'autoréglementation ne permet pas d'encadrer adéquatement les APPT. Le gouvernement canadien ne possède pas de statistiques précises sur les APPT. Le Québec, pour sa part, avait déjà imposé une réglementation visant à contrôler les frais des APPT dans sa loi de 1919⁵⁰, pour protéger les intérimaires des nombreux abus. Avant 1982, en vertu de la loi québécoise sur les bureaux de placement, il existait des dispositions relatives à la demande pour l'obtention d'un permis d'opération d'un bureau de placement (Grant, 1986, p.66). Cette loi, bien que peu pénalisante pour les agences temporaires dérogeant à cette règle, permettait néanmoins d'en comptabiliser un nombre approximatif⁵¹ (Grant, 1986, p.66). Le groupe d'éducation populaire et de défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués au Québec, ABE, a convenu de la nécessité de disposer d'un portrait statistique adéquat de l'industrie du placement temporaire :

« Le nombre d'agences à l'œuvre au Québec (et la proportion de celles qui sont membres d'ACSESS) ; nombre de personnes employées (selon le sexe; selon la communauté culturelle; selon le statut de résidence) ; secteurs d'activité économique dans lesquels les agences sont présentes ; durée des placements; proportion d'accès à un poste permanent et durée du statut temporaire préalable; écarts salariaux entre les postes temporaires et les postes permanents selon le secteur de placement; etc. » (ABE, 2007, p.20).

⁵⁰ L'article 9 de la loi de 1919, concernant les bureaux de placement pour les ouvriers, prévoyait : « Toute personne contrôlant un bureau de placement, autre qu'un bureau de placement ouvert pour les femmes seulement, est responsable de la bonne tenue de ce bureau suivant les exigences de la loi, et spécialement elle doit : (al. 2) transmettre le montant des honoraires perçus par la personne en charge ou par ses agents ».

⁵¹ Tout comme le mentionne Michel Grant « nous disons « approximatif », car dans la mesure où une agence temporaire fonctionnait sans permis ou sans être dénoncée auprès des fonctionnaires, elle n'était pas recensée » (Grant, 1986, p.66).

Ces données s'avèreraient très importantes. L'OIT indique justement dans la convention C-181 :

« Les agences d'emploi privées doivent, à des intervalles déterminés par les autorités compétentes, fournir à celles-ci telles informations qu'elles pourront demander...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 » (C-181, art. 13, al. 3).

Ces informations sont indispensables à la connaissance du fonctionnement du marché du travail actuel et futur, sans quoi, selon l'OIT, les APPT nuisent au bon déroulement du marché de l'emploi et compliquent la tâche des agences publiques soucieuses de disposer d'un portrait statistique adéquat et utile à leurs rôles de décideur et de régulateur du marché (OIT, 1994, p.55). Depuis 2005, l'ACSESS a signé un partenariat avec Statistiques Canada pour pouvoir comptabiliser les différentes données de l'industrie. L'ACSESS commente l'impact de cette nouvelle coopération : « Cette initiative et les données qu'elle générera donneront à l'Association un « instantané » de l'état actuel de l'industrie au Canada et appuiera ses efforts de promotion externe » (*Dialogue*, automne 2005, p.2). Elle ajoute :

« L'UN DE NOS OBJECTIFS (majuscules utilisées dans le texte) en tant qu'association est d'être reconnue comme chef de file en matière de données, de statistiques et de recherches sur l'industrie... Les rapports donneront un aperçu de la taille, de la portée et de la dynamique (nouvelles tendances) de l'industrie du placement et s'avèreront une précieuse ressource pour les firmes adhérentes, les clients, les analystes de l'industrie, les journalistes et les décideurs politiques » (*Dialogue*, automne, 2005, p.6).

Cependant, puisque les associations du placement véhiculent essentiellement un message positif de type apologétique (Sweeney, 2006, p.11), ces sondages représentent-ils le

véritable reflet de la réalité? Comme le souligne Michel Grant : « Sans un système de permis, les statistiques ne demeurent pas fiables et efficaces » (Grant, 1986, p.66).

L'absence de statistiques fiables n'est pas le seul problème qui découle du fait que les APPT n'ont pas à obtenir de permis. L'absence de permis incite les gestionnaires d'APPT à être méfiants face à tout regard extérieur sur leur fonctionnement et face à toutes demandes d'informations qu'ils considèrent souvent comme inquisitrices (Grant, 1986, p.66). Aucune vérification ne peut être effectuée concernant la gestion de personnel, la solvabilité et les différentes opérations des APPT. Pour pallier ce manque de législation, la jurisprudence représente le seul guide pour la réglementation des APPT, mais elle est peu abondante et elle ne fournit pas de directives claires (Lippel, 2004, p.37). Michel Grant ajoute : « De plus, la relative facilité avec laquelle une personne peut créer une agence de placement ne favorise pas le maintien et le développement de services d'un niveau acceptable tant sur le plan qualitatif que sur le plan de l'éthique » (Grant, 1986, p.66).

L'ACSESS demeure néanmoins contre toute forme de permis pour les APPT. Un permis qui serait émis par le gouvernement serait une forme d'hétéro-réglementation; or les APPT veulent rester libres de toute entrave qui pourrait nuire à leur prospérité. Pour l'ACSESS, un système de permis serait inefficace. Le code de déontologie de l'association assure un meilleur contrôle.

« Our key objectives include a responsibility to assume a leadership role in industry licensing and regulation and to promote best business practices and adherence to all applicable employment legislation and regulations » (Assemblée législative de l'Ontario, 2007, ACSESS: Curtis, p.M-372).

L'aspect le plus troublant d'un système de permis pour les APPT, se trouve justement dans l'ancien projet de loi 161 de l'Ontario à l'article 16 : « Le lieutenant- gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire les droits, rétributions et autres formes de rémunération que peuvent exiger pour leurs services les agences de placement ou toute catégorie d'entre elles » (Art.16, al. G). Voici l'argumentation de l'ACSESS :

« Currently client corporations engage placement agencies on a fee for services basis. This is done in a free market, competitive process that is consistent with processes globally. The suggestion of price⁵² control by the government is completely unacceptable and will serve to disrupt and destabilize the industry. Doing so would be counter to the interests of all parties » (ACSESS, May 2007, p.7).

Selon l'OIT, un système de licence permet néanmoins d'améliorer le fonctionnement du marché du travail et ne doit pas être perçu comme un moyen de restreindre la compétition (OIT, 2007, p.14). L'information sur les demandes, les offres et les placements seraient connus et en même temps ce permis offrirait une garantie que les APPT agissent dans le respect des droits des intérimaires.

2.3 ***La réglementation des APPT en Europe***

Les auteurs s'accordent pour dire que depuis les vingt dernières années, l'intérim demeure la forme d'emploi atypique qui s'est le plus développée dans l'Union européenne (Neugart et Storrie, 2005; Paoli, 2001; Storrie, 2002; Burgless et Connell, 2004; Arrowsmith, 2006; Graff-Zijl et Berkhout, 2007). Le tableau suivant indique les quatre

⁵² Ici, à mon avis, on remplace sciemment *frais* pour *prix*.

principaux éléments des réglementations adoptées par les pays de l'Union européenne (Arrowsmith, 2006, p.22; Storrie, 2002, p.10)⁵³.

Mode de réglementation concernant les APPT en Europe				
Pays	Traitement égal (\$)	Limite d'utilisation des intérimaires	Limite dans la durée des missions des intérimaires	Restrictions par secteur d'activités
Allemagne	oui	non	12 mois	Construction
Autriche	oui	oui	non	Non
Belgique	oui	oui	15 jours à 12 mois selon les circonstances	Construction, graphisme, textiles, administration publique.
Espagne	oui	oui	Peut avoir des maximum de 6 mois jusqu'à 18 mois	Oui
Finlande (1)	oui	non	non	Non
France	oui	oui	9, 18 ou 24 mois dépendant des circonstances	Administration publique
Grèce	oui	non	oui	Non
Italie	oui	oui	24 mois incluant mais peut être renouvelable	Non
Luxembourg	oui	oui	12 mois incluant 2 renouvellements	Non
Norvège	non	oui	non	Non
Pays-Bas	oui	non	non	Non
Portugal	oui	oui	6 à 12 mois	Administration publique
Angleterre	non	non	non	non
Danemark				
(1)				
Suède (1)				
Irlande				
États-Unis				
Canada				

Tableau 1 : Réglementation des APPT en Europe

⁵³ (1) Le Danemark, la Finlande et la Suède ne disposent pratiquement d'aucune réglementation spéciale ni pour le secteur du travail intérimaire à proprement parler ni pour les missions de travail intérimaire. Par contre, cela ne signifie pas pour autant que les intérimaires soient moins protégés. L'absence d'une législation spécifique signifie que le travail intérimaire n'est pas une forme distincte d'emploi et qu'il doit se conformer au droit du travail général (Storrie, 2002, p.28). En Finlande et en Suède, le droit écrit assure une protection importante à tous les salariés, y compris aux travailleurs intérimaires (Storrie, 2002, p.28).

Dans la majorité des pays européens, on constate que les travailleurs intérimaires reçoivent une rémunération égale à celle que percevrait un travailleur permanent en entreprise effectuant des tâches identiques ou similaires. Par exemple, en France, la rémunération d'un intérimaire doit être égale ou supérieure à celle perçue pour le même poste par un salarié probatoire permanent (Erhel et al., 2009, p.3; Arrowsmith, 2006, p.22). Le concept de rémunération de l'intérimaire inclut les mêmes salaires et bonus donnés directement ou indirectement aux employés de l'entreprise cliente (Vigneault, 2001, p.59). L'égalité de traitement s'étend aussi aux congés payés, aux primes d'intempéries et même dans certains cas à l'intéressement⁵⁴ (Storrie, 2002, p.26; Erhel et al., 2009, p.10). À cette rémunération s'ajoute une indemnité de fin de mission (lorsque le contrat ne se transforme pas en contrat à durée indéterminée) qui équivaut à 10 % de la rémunération brute totale (si la convention collective n'est pas plus favorable) (Erhel et al., 2009, p.10; Arrowsmith, 2006, p.22; Macaire et Michon, 2002, p.3). Cette compensation est destinée à compenser la précarité de l'intérimaire (Michon et Lefevre, 2002, p.122).

En France, le principe d'égalité de traitement permet aussi aux intérimaires de bénéficier des mêmes avantages que les employés permanents, (douches, cantines, toilettes, aires de jeux, librairie, département médicaux, etc.). Les entreprises clientes dérogeant au principe d'égalité de traitement peuvent être poursuivies au criminel (Vigneault, 2001, p.59). De plus, les syndicats sont partenaires de l'association régissant les agences de placement de personnel (Storrie, 2002, p.16). Ainsi, en France, le PRISME (professionnels de l'intérim,

⁵⁴ Action d'intéresser financièrement les salariés aux bénéfices d'une entreprise.

services et métiers de l'emploi)⁵⁵ possède cinq partenaires syndicaux (le CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC). Le PRISME a mis en place un régime d'indemnisation complémentaire pour les risques de maladie, d'accidents du travail et de trajet, la maternité et le décès. De plus, le Fond d'action sociale pour le travail temporaire (FASST) offre aux intérimaires d'agences des services d'assurances de toutes sortes, plusieurs types de prêts : « au logement, à la consommation », des bourses d'études, des allocations de rentrée scolaire et des programmes d'entraînement très variés⁵⁶.

Le second aspect de la réglementation en Europe concerne les restrictions qui encadrent les motifs pour lesquels une entreprise peut avoir recours à du travail intérimaire. Dans la majorité des pays, les entreprises clientes peuvent demander un intérimaire uniquement pour trois raisons : pour remplacer un travailleur permanent, pour du travail inhabituel ou pour une surcharge de travail imprévue (Arrowsmith, 2006, p.23). En France, la loi ne permet pas à une entreprise d'engager un intérimaire lorsque l'emploi en question est lié à l'activité normale, permanente de l'entreprise cliente (Erhel et al., 2009, p.10). Elle ne permet pas non plus d'en embaucher pour remplacer des employés en grève ou à la suite d'un licenciement pour raisons économiques (Storrie, 2002, p.90; Erhel et al., 2009, p.10). Dans ce pays, la législation encadre précisément les cas de recours au travail intérimaire: remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de contrat ou de départ définitif d'un poste devant être prochainement supprimé; accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise; travaux saisonniers, urgents, occasionnels, ou exceptionnels (Erhel et al., 2009, p.10; Lefevre et Michon, 2002, p.121). La loi interdit

⁵⁵ PRISME Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi, (page consultée le 5 août, 2007) adresse URL : <http://www.prisme.eu>

⁵⁶ PRISME Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi, (page consultée le 5 août, 2007) adresse URL : <http://www.prisme.eu>

donc aux entreprises clientes d'engager des intérimaires sur une base permanente. Elle empêche aussi les agences de placement d'inciter les entreprises à recourir aux emplois à temps partiel au lieu de créer des postes réguliers (Vigneault, 2001, p.50). À l'inverse, en Amérique du Nord, en Angleterre, au Danemark, en Suède et en Irlande, une entreprise cliente peut demander l'envoi d'un intérimaire peu importe la situation où elle se trouve, sans donner de justifications aux autorités compétentes.

En ce qui concerne la durée maximale de travail d'un employé d'agence dans une entreprise cliente, aucune législation, en Amérique du Nord, ne limite la durée pendant laquelle un intérimaire peut demeurer en emploi. Le travailleur peut donc facilement devenir un « intérimaire permanent » de l'entreprise cliente (Sweeney, 2006, p.4). Cela comporte plusieurs avantages, comme une augmentation de la sécurité d'emploi, du salaire et des droits à la sécurité sociale en fonction de l'ancienneté dans l'agence. Cependant, dans la majorité des pays, les travailleurs intérimaires sont recrutés sur la base d'un contrat à durée déterminée⁵⁷. En France, pour éviter qu'une succession d'intérimaires au même poste n'empêche le recrutement d'un employé permanent, le poste ne peut de nouveau être pourvu par un intérimaire que dans un délai équivalent au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration (Lefebvre et Michon, 2002, p.122; Erhel et al., 2009, p.10). En plus, pour limiter de possibles abus, advenant que

⁵⁷ En Allemagne et en Suède, en revanche, les contrats à durée indéterminée constituent la norme (Arrowsmith, 2006, p.23). Dans certains états, notamment en Italie et aux Pays-Bas, les contrats à durée déterminée se transforment en contrats à durée indéterminée sous certaines conditions. Aux Pays-Bas, par exemple, dès que le travailleur intérimaire a travaillé pendant plus de 18 mois pour la même entreprise utilisatrice ou plus de 36 mois pour la même agence d'intérim, le contrat de travail entre l'agence et le travailleur est considéré comme un contrat à durée indéterminée (Storrie, 2002, p.9). Pour donner un autre exemple, il y a des pays comme le Portugal et la Belgique où le maximum de temps permis dépend de la raison d'utilisation des intérimaires.

l'entreprise cliente envoie l'intérimaire dans un autre poste, l'entreprise doit absolument justifier auprès de l'agence et de l'autorité responsable cette nouvelle affectation (Vigneault, 2001, p.55).

Quant aux restrictions concernant l'envoi d'intérimaires d'APPT dans des secteurs d'activité précis, il n'en existe aucune au Canada. En Belgique, en France et au Portugal, par contre, les intérimaires ne peuvent pas être envoyés en mission dans les emplois du secteur public (Arrowsmith, 2006, p.25). La Belgique, l'Allemagne et l'Espagne ont interdit l'envoi d'intérimaires dans les secteurs d'emplois dangereux comme le domaine de la construction et dans certaines entreprises qui œuvrent dans l'industriel (Arrowsmith, 2006, p.25). La Belgique, l'un des pays les plus réglementés, a légalisé en 2005 l'envoi d'intérimaires dans les secteurs de l'agriculture et de la restauration (Arrowsmith, 2006, p.24). Les gouvernements européens se préoccupent de la montée de l'intérim dans l'économie et ils cherchent à protéger les intérimaires en adaptant et en modifiant leurs lois.

Au cours des dix dernières années, les acteurs sociaux et économiques européens ont discuté à maintes reprises de la flexibilité du travail (Zappala, 2003; Storrie, 2002, p.1). En 1995, la Commission européenne a lancé une consultation des partenaires sociaux à l'échelle de l'Union européenne (UNICE, CEEP, CES)⁵⁸ sur la flexibilité des horaires de travail et la sécurité des travailleurs, notamment en ce qui concerne trois formes d'emploi atypiques: le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail

⁵⁸ UNICE: Union des Industries de la Communauté européenne, CEEP: Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, CES: Confédération européenne des syndicats

intérimaire⁵⁹. Des accords-cadres relatifs aux deux premières formes de travail atypiques ont été conclus. Ceux-ci sont devenus des directives européennes. Par contre, les négociations sur le travail intérimaire ont débuté en juillet 2000 et se sont achevées en 2001 en l'absence de tout accord (Storrie, 2002, p.1). À défaut d'entente entre les partenaires sociaux, la Commission a adopté, le 20 mars 2002, un projet de directive européenne destinée à garantir dans toute l'UE un niveau de protection minimum des travailleurs intérimaires et à aider le secteur de l'intérim à devenir une option flexible pour les employeurs et les travailleurs (Murray, 1999, p.269). Le projet de directive établit le principe de non-discrimination, notamment en matière de salaires (Murray, 1999, p.269). Malheureusement, ce principe de non-discrimination n'avait pas donné de résultats concluants, dans les pays signataires, sur le plan des avantages sociaux pour les intérimaires (Nienhuser, 2006, p.75). Selon l'Eurofound,⁶⁰ la commission travaille actuellement sur d'autres propositions qui seront présentées aux pays de l'UE dans quelques années. Mais l'élargissement de l'Union européenne en 2004, de 15 à 25 pays, rend plus difficile de s'entendre (Arrowsmith, 2006, p.2). La question éminemment conflictuelle de l'intérim met en jeu les intérêts des travailleurs intérimaires, ceux des entreprises de travail temporaire et ceux des entreprises utilisatrices (Lefebvre et Michon, 2002, p.126). Par contre, l'environnement réglementaire s'est profondément assoupli: aujourd'hui, la majorité des états membres ont désormais adapté leur cadre réglementaire et législatif à cette forme d'emploi, généralement dans le sens d'une plus grande

⁵⁹ Eurofound: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Contexte du travail intérimaire (Page consultée le 3 mars 2007) URL : http://www.fr.eurofound.eu.int/ewco/employment/status/tempagency_bk.htm

⁶⁰ Eurofound : The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

souplesse, alors que dans les années 1990, certains pays comme la Grèce, l'Italie, l'Espagne et la Suisse l'interdisaient (Neugart et Storrie, 2005, p.138).

Il importe de rappeler que les APPT au Québec et en Ontario ne sont soumises à aucune réglementation, contrairement à d'autres provinces canadiennes, par ailleurs très peu réglementées. Au Canada, il n'y a pas d'encadrement réglementaire ou législatif des APPT concernant le traitement égal, les motifs pour recourir à des intérimaires, la durée de la mission d'intérim, ni de restrictions par secteur d'activités (Burgess et Cornell, 2004, p.12; Arrowsmith, 2006, p.22). Pourtant, contrairement à la croyance populaire, et à ce que prétend l'ACSESS, une réglementation stricte n'a pas inévitablement pour effet de baisser la marge de profit des agences de placement temporaire, comme le montre le tableau qui suit. En effet, le marché français s'affiche très prospère, en terme de chiffres d'affaires (Lefevre et Michon, 2002, p.16) et en nombre total d'intérimaires. Le tableau 2 ci-dessous indique les statistiques du travail intérimaire dans l'Union Européenne (Arrowsmith, 2006, p.6).

Le travail intérimaire dans les pays membres de l'UE				
Pays	Nombre d'employés	Nb. d'emploi en % total	Secteur principal dans lequel l'intérim est utilisé	Chiffres d'affaires en millions d'euros
Allemagne	399,789	1,2	Industriel	nd
Autriche	44,125	1,4	Industriel	nd
Belgique	75,131	2,2	Industriel	3,089
Danemark	6,341	0,3	Tertiaire	440
Espagne	150,000	0,8	Industriel	2,450
Finlande	14,000	0,6	Tertiaire	nd
France	569,314	2,1	Industriel	18,400
Grèce	3,503	nd	nd	nd
Irlande	25,000	nd	nd	1,300
Italie	153,000	0,6	Industriel et tertiaire	4,000
Luxembourg	7,135	1,6	nd	150
Norvège	22,784	1,0	Tertiaire	654
Pays-Bas	157,000	2,5	Tertiaire	6,500
Portugal	45,000	0,9	Industriel et Tertiaire	650
Suède	35,000	1,0	Tertiaire	929
Angleterre	(a) 600,000 (b) 1 434,098	a) 2.6 (b) 5.1	Tertiaire	34,693

Tableau 2 : Le travail intérimaire dans l'Union Européenne (Arrowsmith, 2006, p.6).

Les pays possédant les taux d'APPT les plus élevés sont l'Angleterre (2,6%), les Pays-Bas (2,5%), la Belgique (2,2%) et la France (2,1%) (Arrowsmith, 2006, p.6). Au Canada, pour une population de 31,9 millions d'habitants en 2004 le travail intérimaire a touché 462 595 travailleurs (Stat. Can. Rapport de 2004 sur les services d'emplois) ce qui représente approximativement 2,9% des personnes occupées, avec le taux le plus élevé

d'intérimaires devant les pays de l'Union européenne et les États-Unis.⁶¹ La troisième colonne du tableau situe le secteur d'utilisation du travail intérimaire dont le partage revient parfois au domaine tertiaire ou au domaine industriel suivant les pays. Au Royaume-Uni, 80% de l'activité des agences d'intérim concernent les services et le secteur public, tandis qu'en France, 75% de l'intérim est lié à l'industrie manufacturière, au bâtiment et aux travaux publics (Arrowsmith, 2006, p.7). Les statistiques s'accordent sur un aspect, l'intérim en Europe comme au Canada vise en grande majorité le secteur industriel et le secteur tertiaire.

⁶¹ Notre taux total d'intérimaires est de 2,9% de la main-d'œuvre totale au Canada en 2004 (nb. de travailleurs intérimaires / nb. de personnes occupées). En Europe, le plus haut taux est celui des Pays-Bas avec 2,5%, suivi de la Belgique à 2,2% et de la France avec 2,1%. En Angleterre, il y a deux taux qui circulent avec 2,6 et 5,1% (Arrowsmith, 2006, p.6). Aux États-Unis, selon le *US Department of Labor*, le taux est de 0,9% en 2005. Par contre, ces taux demeurent relativement peu précis y compris celui du Canada. Cela s'explique, du fait que dans les pays non réglementés où les APPT ne nécessitent pas de permis spéciaux, elles sont beaucoup plus difficiles à répertorier statistiquement. Pour cette raison, plusieurs auteurs dans la littérature américaine font mention de taux allant de 1% jusqu'à 5%.

Conclusion

L'intérim a fait son apparition dans les pays qui se réclament d'une philosophie libérale (États-Unis, Angleterre, Canada) centrée sur l'individualisme et faisant de l'initiative individuelle et privée l'essence même du développement économique et social (Belkacem et Kornig, 2008, p.12; Peck et all. 2005, p.10). En France, dès les années 1960, le secteur de l'intérim est très mal considéré par les Français et est perçu et stigmatisé comme des « nouveaux marchands d'hommes » (selon l'expression de Guy Caire) (Belkacem et Kornig, 2008, p.8). Pendant des décennies, l'opposition aux agences s'est appuyée sur des raisons de nature éthico-morale et ensuite sur de nombreuses analyses scientifiques (OIT, 1994, p.52). Comme le notent les auteurs : « unregulated labor market intermediaries of all kinds have historically been and remain prime potential purveyors of workplace abuse and exploitation » (Freeman et Gonos, 2002, p.5). Pour limiter cette forme d'emploi et pour empêcher les abus, de nombreuses lois ont été promulguées (Belkacem et Kornig, 2008). Pour que les intérimaires ne soient pas traités comme des travailleurs de « second ordre », les pays européens, en s'inspirant de l'OIT, ont déterminé (1) le statut du véritable employeur, (2) imposé un système de permis et (3) précisé la limite dans la durée des missions, dans l'utilisation des intérimaires, et assuré aux travailleurs un traitement égal (salaire, avantages sociaux, etc.).

Pourquoi est-ce différent en Amérique du Nord? En raison de l'absence de législation sur le statut du véritable employeur, l'intérimaire ne peut profiter des avantages de la négociation collective entre les travailleurs permanents et l'entreprise cliente. De plus, les

entreprises clientes utilisent les intérimaires pour échapper à leurs responsabilités légales. Ainsi, pour ne pas être considérées comme l'employeur de l'intérimaire, les entreprises clientes ont tendance à séparer les intérimaires des autres travailleurs. Toujours à cause de l'absence de législation, l'intérimaire ne subit pas uniquement une injustice du point de vue du droit mais également il doit affronter de la discrimination en emploi dans le cadre de ses missions. D'autres abus vont apparaître avec cette ambiguïté légale sur le véritable employeur de l'intérimaire, tel que cela sera démontré plus loin.

De plus, en l'absence d'un système de licence encadrant les APPT, on ne peut connaître les informations sur les demandes, les offres et les placements. Comme l'indique l'OIT : « En compliquant la tâche des pouvoirs publics soucieux de disposer d'un outil de connaissance indispensable à leur rôle de décideur et de régulateur du marché, ces agences nuisent au bon fonctionnement du marché du travail » (OIT, 1994, p.55). En France, l'APPT doit fournir mensuellement plusieurs informations sur les entreprises clientes et les intérimaires, ce qui permet d'empêcher les abus, et les statistiques sont beaucoup plus claires. En outre, le recrutement de personnel nécessite des connaissances particulières pour les administrateurs d'APPT. Pour éviter de possibles abus, l'octroi d'une licence devrait être accordé uniquement aux personnes qui ont acquis une expérience professionnelle et académique. La solidité financière, l'âge du consentement et l'absence de dossier criminel des administrateurs sont d'autres conditions d'octroi des permis qui doivent être envisagées.

En dernier lieu, en ce qui a trait aux autres formes de réglementations européennes, la première est celle de l'équité dans les salaires : les intérimaires reçoivent un salaire égal aux travailleurs de l'entreprise cliente et même parfois avec des bénéficiaires. De plus, en Europe, pour ne pas affecter le travail à temps plein, les entreprises membres ne peuvent requérir les services d'un intérimaire que pour trois raisons : pour du travail inhabituel, pour remplacer un travailleur permanent ou pour une surcharge de travail imprévue. En Amérique du Nord, « ces agences en viennent à prendre la flexibilité pour prétexte et à amener les entreprises à remplacer des couches de plus en plus importantes de personnel stable par du personnel temporaire » (OIT, 1994, p.54). Donc, l'absence de restrictions couvrant le recours au travail intérimaire a un effet pervers de balancier, d'un côté elle réduit le travail à temps plein et de l'autre elle augmente le travail à temps partiel. Comme l'indique la déclaration tripartite de l'OIT sur les multinationales : « les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi » (OIT, 1977, art.14). D'autant plus, comme nous le verrons plus loin, que les intérimaires sont désavantagés par rapport à leurs collègues qui occupent un emploi équivalent à temps plein: salaire horaire inférieur, privation de certaines prestations sociales, limitation des perspectives de carrière, nombre plus important d'accidents, atteinte à la liberté d'association, etc.

Le chapitre suivant portera sur les différentes conséquences de l'absence d'encadrement triple et de la non-application de la convention C-181 et de la recommandation R-188 de l'OIT sur les agences d'emploi privées. En négligeant d'appliquer ces recommandations,

les APPT ne respectent pas les droits des travailleurs et ce non-respect conduit à une instrumentalisation de l'intérimaire.

CHAPITRE 3 : LA DISCRIMINATION INSTITUTIONNALISÉE À L'ÉGARD DES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Les agences d'emploi privées, « tout au long du parcours qui les a conduites vers les firmes modernes que l'on observe aujourd'hui, elles ont dû trainer l'héritage d'un passé infamant dont elles n'ont pas tout à fait fini de se libérer » (OIT, 1994, p.5). Dans les pays européens, cet héritage s'est grandement dissipé parce qu'en légiférant, ces pays ont tenu compte de la maxime première de l'OIT « le travail n'est pas une marchandise ». Cependant, en Amérique du Nord, comme nous allons le voir, les excès se multiplient parce qu'en refusant tout cadre réglementaire et législatif, les APPT non encadrés tendent à renforcer la discrimination à l'égard des travailleurs intérimaires. Indéniablement, ces travailleurs atypiques ne détiennent pas le même statut devant la loi que les salariés à statut typique. Le gouvernement canadien, en négligeant d'instaurer un triple encadrement comme l'ont déjà fait les pays soucieux de respecter la dignité de leurs travailleurs, favorise l'instrumentalisation d'une majorité de travailleurs intérimaires en les transformant en une marchandise.

Ce chapitre cherche à démontrer, en s'appuyant sur différents rapports gouvernementaux du Canada ainsi que sur des études canadiennes et internationales, que le Canada, en ne souscrivant pas aux dispositions de la convention C-181 et de la recommandation R-188 de l'OIT, faillit à protéger les travailleurs intérimaires des nombreux abus commis par les agences de placement privées temporaires à l'égard de leurs droits.

En effet, les APPT canadiennes, contrairement à celles de la majorité des pays européens⁶², tendent à exercer une discrimination à l'endroit des travailleurs intérimaires, notamment en termes de conditions de travail, de salaires et d'avantages sociaux, de sécurité d'emploi, de santé et de sécurité, et les privent de droits fondamentaux tels que la liberté d'association.

3.1 ***Le rôle des APPT dans l'érosion des conditions de travail***

Suivant l'étude américaine de Katz et Krueger, les APPT pourraient avoir joué un rôle prépondérant dans la diminution du chômage aux États-Unis entre 1989 et 1998. Ainsi, elles seraient en mesure d'améliorer le fonctionnement du marché du travail en réduisant le chômage frictionnel⁶³ sans accroître l'inflation (Katz et Krueger, 1999). Tout comme l'indique Donald Storrie « La disponibilité des travailleurs intérimaires pourrait réduire les pressions en matière de rémunération en permettant aux entreprises de pourvoir rapidement à des postes vacants, sans devoir ajuster leur structure de rémunération globale » (Storrie, 2002, p.43). Selon l'ACSESS, l'intérim demeure une condition indispensable de la prospérité économique :

« Temporary help is an effective buffer to swings in the performance of the economy. As the economy grows, temporary help provides a timely and safe ramp up. If economic growth is sustained, temporary workers are often converted to become employees of the client organization. A "Just-in-Time" inventory of people with specialty skills permits an organization the confidence and ability to compete globally. In examples such as accepting orders on short notice, customizing software or rapid response to increased customer demand; the temporary staffing companies are providing qualified, tested and trained people with little notice » (ACSESS, April 2005, p.4).

⁶³ Le chômage frictionnel désigne le chômage lié à la courte période d'inactivité qui sépare deux emplois.

Pour l'industrie du placement et du management, la flexibilité mène directement à des succès économiques parce qu'elle garantit une meilleure compétition. Or, une entreprise devient systématiquement plus flexible et donc plus prospère lorsqu'elle a recours à des intérimaires (Adler, 1999, p.220). Pour l'avocat de l'American Staffing Association (ASA), la liberté économique conduit à la réussite. Au contraire, les programmes gouvernementaux visant à soutenir la sécurité d'emploi et l'équité salariale ont inévitablement pour effet de ralentir la prospérité économique (Lips, 1998, p.38). Autrement dit, une économie efficace doit être fondée sur une flexibilité sans entrave (Sweeney, 2006, p.26). L'ACSESS va plus loin dans son message d'endoctrinement : une entreprise qui néglige de faire appel aux intérimaires risque inévitablement la faillite.

« A company that doesn't have access to the right people, with the right skills at the right time, is a company that runs the risk of failure. Temporary staffing firms exist to provide clients with the right person, with the right skills, at the right time » (Curtis, 2006, p.1).

Le but poursuivi par les APPT est de devenir « indispensables » et de persuader qu'elles représentent en réalité un véritable « service » qui ne se termine jamais (Adler, 2000, p.111). Pour Peck et Theodore, l'industrie du placement et ses associations endorment la critique en justifiant leur présence par la demande des entreprises clientes dans tous les secteurs de l'économie et par l'intérêt des travailleurs pour cette nouvelle forme d'emploi (Theodore et Peck, 2002, p.455). Selon eux, en réalité, les APPT demeurent des entreprises comme les autres qui cherchent à maximiser leurs profits et à minimiser leurs coûts (Peck et Theodore, 1999, p.3).

À l'intérieur de la relation tripartite qui caractérise, nous l'avons vu, le travail intérimaire, l'entreprise cliente souhaite engager un travailleur intérimaire au meilleur prix possible. La concurrence souvent féroce que se livrent les APPT fait en sorte que celles-ci vont chercher à offrir leur « produit » au coût le plus avantageux pour l'entreprise cliente, ce qui n'est pas à l'avantage des intérimaires (Autor et Houseman, 2005, 2007; Grant, 1986, p.171; Houseman, 1999; Houseman et Kalleberg, 2003; Rogers, 2000; Peck et Theodore, 2001; Theodore et Metha, 2001; Theodore et Peck, 2002, p.465). Cette stratégie nécessaire à la survie des APPT a pour résultat de créer une pression à la baisse sur le taux horaire versé aux travailleurs temporaires appartenant aux APPT (Grant, 1986, p.171; Theodore et Peck, 2002, p.465). Ajoutons à cela la croissance importante de l'industrie du placement temporaire, depuis les années 1990, en raison de la dérégulation qui a incité un trop grand nombre de compétiteurs à entrer dans le marché, alors que la demande était déjà saturée sur le plan géographique et occupationnel (Peck et Theodore, 2002, p.164; Theodore et Peck, 2002, p.470; Peck et Theodore, 2004, p.30). Pour cette raison, certains auteurs n'hésitent pas à qualifier les APPT d'agences qui exploitent les travailleurs car contrairement au service public de l'emploi, la mission du recruteur ne consiste pas à aider la personne à se trouver un travail, mais à l'utiliser pour faire de l'argent (Bartley et Roberts, 2006, p.44; Freeman et Gonos, 2005; Gonos, 2001, p.1; Rogers et Henson, 2001; Peck et Theodore, 2001, p.7; Rogers, 2000; Smith, 1998; Valenzuela, 2003, p.309; Vosko 2000).

Toutefois, dans les secteurs plus spécialisés de l'économie (santé, technologie, etc.), des agences temporaires sont apparues qui donnent des salaires plus élevés et assurent de meilleures conditions de travail (Theodore et Peck, 2002, p.472), mais elles sont

minoritaires. Dans leurs principaux domaines d'affaires, le clérical et le manufacturier, les APPT continuent de fonctionner selon le modèle traditionnel de « haut volume » en maintenant des marges financières relativement très minces (Theodore et Peck, 2002, p.472). Pour abaisser les coûts globaux, les entreprises trouveront plus facile d'embaucher des intérimaires faiblement rémunérés plutôt que de réduire la masse salariale des autres travailleurs, spécialement dans un milieu syndiqué (Houseman, 1999, p.31).

Pour Peck et Theodore, les APPT sont les propagatrices de l'emploi atypique: « The temp agency is both an orchestrator and a beneficiary of this explosion of contingent employment, as the only major institution that has found a way to make money by finding people job » (Peck et Theodore, 1999a, p.5 op.cit. Sharpe and Quintanilla, 1997, A1). Il serait inexact de qualifier l'industrie du placement temporaire de simple passante dans la tendance actuelle à la précarité d'emploi (Peck et Theodore, 2002, p.168). En effet, contrairement à l'image véhiculée selon laquelle les APPT représentent des « partenaires » de l'économie, elles sont au coeur de la restructuration du monde du travail (Peck et Theodore, 2004, p.20). Cette industrie n'est pas uniquement un pourvoyeur de flexibilité au plan « micro » (i.e. en rencontrant les besoins individuels des entreprises), mais également au niveau « macro », en maintenant une forte pression macroéconomique et socioéconomique à la baisse dans l'ensemble du marché du travail (Peck et Theodore, 2006, p.2). Cette industrie est un responsable direct dans l'érosion de la paie et des conditions de travail depuis 25 ans aux États-Unis (Peck et Theodore, 2002, p.169) et manifestement au Canada. Les APPT dégradent du même coût la sécurité

d'emploi et les avantages sociaux au niveau macroéconomique (Peck et Theodore, 2004, p.20). Le lien entre la baisse des salaires de l'ensemble des travailleurs et l'expansion des agences temporaires est évident, compte tenu de son importance sur le marché du travail (Gonos, 1994, p.12). Peck et Theodore l'ont démontré, la compétition féroce fait en sorte que les APPT incitent exagérément les entreprises à recourir à l'intérim plutôt qu'à la création de postes réguliers (Peck et Theodore, 2004, 2002). Ainsi, les intérimaires ne sont pas les seuls touchés par le manque de protection légale. En fait, les droits de tous les travailleurs sont indirectement diminués par la présence de ces travailleurs (Gardner, 1998, p.185). Donc, le travail intérimaire constitue une menace pour l'ensemble des travailleurs présents et à venir. En créant un deuxième marché du travail, la fixation des salaires des agences de placement ne réduit pas uniquement le salaire des intérimaires, mais érode aussi l'échelle de fixation traditionnelle des salaires pour tous les travailleurs des secteurs d'occupation (Gonos, 2001, p.604).

Les ajustements journaliers du montant facturé pour le travail des intérimaires en fonction de la demande du marché externe servent la cause de la flexibilité des salaires, l'une des fonctions centrales des agences de placement (Gonos, 2001, p.603). Les APPT intensifient effectivement la réserve de travail et mitigent le besoin des entreprises d'augmenter les salaires pour les travailleurs nouveaux et existants (Houseman et Kalleberg, 2003, p.126). Dans ces cas, les salaires de ces deux groupes subissent une tendance à la baisse, les entreprises clientes utilisent cette main-d'œuvre parce qu'elle est peu dispendieuse (elle évite les obligations légales) et la compétition entre les APPT favorise cette tendance à la baisse des salaires (Houseman et Kalleberg, 2003, p.126).

3.2 *L'iniquité dans les salaires et dans les avantages sociaux*

Pour Steve Jones, ancien président de l'ACSESS, les salaires des travailleurs intérimaires sont très compétitifs : « Temporary Staffing Services pay a very comparable wage to full-time employees. The differences in pay (between permanent and contract workers) is marginal⁶⁴ ». Dans les faits, la différence de salaires est loin d'être négligeable et entraîne de nombreux désagréments, en plus des tracasseries financières, comme l'indique un intérimaire : « Quand tu arrives dans la place, tu es un moins que rien parce que tu viens d'une agence. Tu fais le même travail que le gars à côté, qui est payé 15\$ de l'heure, sauf que tu te fais payer 8\$ ou 9\$ » (Conseil permanent de la jeunesse, 2001, p.49). Selon le rapport Bernier, « il y a donc plusieurs abus dans les salaires, les salariés provenant des APPT sont payés en moyenne de 20% à 40% de moins que les autres employés, et ce, pour une tâche identique dans la même entreprise » (Bernier, 2003, p.492). Les variations dans les salaires restent très élastiques, dépendamment de la compétition et du secteur d'emploi auquel est rattachée la mission de l'intérimaire. Pour faire du profit et pour raffermir leur place sur le marché, les APPT doivent louer des travailleurs à un taux (salaire) et à une fréquence (quantité) au-dessus de leurs coûts (Van Arsdale, 2003, p.104). Ainsi, la stratégie des APPT consiste à louer le plus d'intérimaires possible pour le plus d'argent possible, tout en payant le minimum au travailleur pour augmenter sa marge de profit (Van Arsdale, 2003, p.105). Cette compétition est tellement forte que certaines APPT doivent donner des « avantages » attrayants aux entreprises clientes. Par exemple, elles

⁶⁴ Job Postings: magazine and online network, Get of the sofa, by Daryl Smith, May 01 2003, with the collaboration of Steve Jones, (Page consultée le 4 septembre 2007), URL: <http://www.jobpostings.ca/articleDetail.cfm?id=106>

garantissent un service d'intérim très rapide. Voici ce qu'on peut lire sur le site Internet de la multinationale de l'intérim Quantum : « Notre banque imposante de candidats nous permet de combler la plupart des postes industriels en moins de 24 heures.⁶⁵ » Certaines APPT offrent une garantie à l'entreprise cliente : celle-ci dispose de quatre heures (ou plus dans certains cas) pour évaluer l'intérimaire. S'il ne convient pas, le « service » est gratuit (Laflamme et Carrier, 1997, p.177; Adler, 2000, p.54). La compétition entre les APPT donne lieu à une « mcdonalisation » des services. Selon une recherche, certains intérimaires seraient communément appelés des « McTemps » (Rose, 1994)⁶⁶.

Selon des chercheurs, des recruteurs n'hésiteraient pas à manipuler les intérimaires en leur promettant des salaires plus élevés que la réalité pour qu'ils acceptent certaines missions « moins populaires » (Baiocchi et Baru, 2002, p.17; McAlister, 1998, p.233; Gardner, 1998, p.215; Kerr et Dole, 2005, p.93). 58% des intérimaires interviewés recevraient un salaire moins élevé que promis par l'APPT (Kerr et Dole, 2005, p.93). Les APPT peuvent également jouer avec le salaire de l'intérimaire en fonction de sa performance dans ses différentes missions (par exemple, plus il travaille rapidement, plus son salaire va augmenter) (Gardner, 1998, p.216).

Au Canada, le salaire horaire moyen dans les agences de placement en 2003 (tous secteurs confondus) est de 12,06\$, pour un écart moyen de 40% par rapport à celui des

⁶⁵ Source : Agence de placement Quantum consultée le 8 juillet 2006) URL : www.quantum

⁶⁶ Ce terme provient probablement de l'historique de l'APPT « Labor Ready » (Cook, 2002, p.66). Elle a commencé ses activités lorsque ses deux fondateurs, Welstad et Coghlan, anciennement propriétaires d'un kiosque de hamburgers (Dick hamburgers), ont eu une révélation : « Couldn't the principles they had developed to manage the flow of burgers be applied to units of human labor? They decided to forget about food and focus on building a national chain that could supply manpower on demand—a strategy summed up by the local newspaper as “hold the pickles, hold the lettuce, hold the burgers.... Welstad put it more simply, vowing to build “the McDonald's of the temp industry” » (Cook, 2002, p.66).

employés permanents (typiques) (Galarneau, 2005, p.8). De plus, des statistiques indiquent que les femmes intérimaires gagnent un salaire moyen moins élevé que leurs collègues intérimaires masculins (Galarneau, 2005, p.8, op.cit. Statistiques Canada: Enquête sur la population active 2003). Le tableau 3 ci-dessous rapporte les données sur les salaires.

	1993- Salaire horaire \$	Écart %	2003- Salaire horaire \$	Écart %
Les deux sexes				
Permanents	17,14	...	19,98	...
Temporaires	14,29	-17	16,69	-16
À contrat	15,82	-8	18,32	-8
Saisonniers	12,27	-28	14,41	-28
Occasionnels et autres	13,31	-22	15,24	-24
<i>Agences (APPT)</i>	<i>11,02</i>	<i>-36</i>	<i>12,06</i>	<i>-40</i>
Hommes				
Permanents	18,88	...	21,87	...
Temporaires	15,09	-20	17,75	-19
À contrat	16,86	-11	19,83	-9
Saisonniers	13,49	-29	15,88	-27
Occasionnels et autres	13,81	-27	15,63	-29
<i>Agences (APPT)</i>	<i>11,82</i>	<i>-37</i>	<i>12,30</i>	<i>-44</i>
Femmes				
Permanents	15,23	...	17,97	...
Temporaires	13,56	-11	15,75	-12
À contrat	15,00	-2	17,20	-4
Saisonniers	9,42	-38	11,14	-38
Occasionnels et autres	13,06	-14	15,06	-16
<i>Agences (APPT)</i>	<i>10,30</i>	<i>-32</i>	<i>11,79</i>	<i>-34</i>

Source : Statistique Canada : Enquête sur la population active 2003

Tableau 3 : Données sur les salaires

Pourtant, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne à l'article 19 prévoit l'obligation de la part de l'employeur de verser un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit (LRQ, chapitre C-12, art.19) – respectant en cela la maxime de l'OIT : « pour un travail égal un salaire égal ».

En plus, dans le cas où une entreprise cliente ferait faillite, certaines agences paient le montant dû et encourent la perte, alors que d'autres ne paient pas (Laflamme et Carrier, 1997, p.178). Il y a aussi des « fly-by-night », c'est-à-dire des APPT qui envoient les intérimaires dans les entreprises et disparaissent aussitôt après avoir reçu le chèque de l'entreprise cliente pour éviter de payer l'intérimaire (ABE, 2007, p.11; Assemblée législative de l'Ontario, 2007, p.M-265). Aucune loi n'oblige l'APPT à payer le montant dû à l'intérimaire lorsque l'entreprise cliente néglige de payer. Seuls les tribunaux détiennent le pouvoir de régler le litige. En comparaison, en France, c'est l'agence de placement qui est légalement tenue de payer l'intérimaire. Lorsqu'elle omet de le faire, l'entreprise cliente agit comme un substitut et doit absolument rémunérer l'intérimaire (Vigneault, 2001, p.49). Par la suite, l'entreprise cliente qui a payé l'intérimaire détient un recours légal contre l'agence d'intérim (Vigneault, 2001, p.49).

L'encadrement légal déficient fait également en sorte que les intérimaires ne reçoivent aucune sorte d'avantages sociaux; c'est-à-dire qu'ils n'ont pas droit à des régimes d'assurances, régimes de retraite, promotions, congés sociaux, etc. (Endrawis, 2004, p.17; Bernier, 2003, p.492, Carrier et Laflamme, 1997, p.178; Arthurs, 2006, p.251). De plus, « lors de son retour à l'agence, l'intérimaire se voit dépourvu des droits et recours prévus par la *Loi sur les normes du travail*, compte tenu du fait qu'il s'agit habituellement de contrats de courte durée » (Laflamme et Carrier, 1997, p.180). À titre d'exemple, l'article 60 (de la *Loi sur les normes du travail*) prévoit un certain nombre de congés fériés, lesquels peuvent être rémunérés si le salarié justifie plus de 60 jours de services continus au sein d'une entreprise. Comment l'intérimaire peut-il justifier ces jours fériés lorsqu'il y a une ambiguïté légale sur le statut du véritable employeur?

L'ACSESS s'élève néanmoins contre toute réglementation ou loi visant l'égalité des salaires entre les intérimaires et les employés de l'entreprise cliente.

« Les salaires correspondent toujours à l'expérience des salariés et à d'autres critères, telles les fonctions ou responsabilités, les qualifications, etc. En déterminant une rémunération équitable sur le marché du travail, il faut toujours prendre en considération les facteurs suivants (tels qu'établis par la Loi sur l'équité salariale) : 1) Qualifications requises (ex : éducation, expérience); 2) Responsabilités assumées (ex : financières, supervision); 3) Efforts requis (ex : levée de poids, concentration, etc.); 4) Conditions dans lesquelles le travail est effectué (ex : risques, bruits). Les emplois doivent avoir des caractéristiques communes pour être regroupés dans une même catégorie d'emploi... Les employés temporaires n'ont pas toujours les mêmes qualifications ou le même niveau d'expérience » (ACSESS, 2006, p.12).

« Par exemple, une entreprise a une adjointe au président qui est rémunérée 65 000\$ par année. Elle demande une remplaçante pour deux semaines à une agence. L'agence la paye sur une base annuelle de 50 000\$. Il est très pertinent de ne pas payer le même salaire pour une remplaçante temporaire, car l'employée ne pourra dans aucun cas être efficace en entrant, dans n'importe quelle tâche ou compagnie, au même titre que l'employée qui est dans son poste depuis cinq à dix ans » (ACSESS, 2006, p.13).

La rhétorique de l'association profite souvent des ambiguïtés légales pour justifier des salaires plus bas. La charte québécoise indique en effet à l'article 19, second alinéa:

« Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel » (LRQ, chapitre C-12, art.19).

Le rapport Bernier (Bernier, 2003, p.504⁶⁷) recommande toutefois d'octroyer le même salaire à l'intérimaire qui effectue un remplacement dans une entreprise utilisatrice, comme le font déjà plusieurs pays européens. Selon Laflamme : « le législateur devrait aussi prévoir une prime de précarité ainsi qu'une indemnité compensatrice pour les jours fériés et rémunérés prévus à la *Loi sur les normes du travail* » (Laflamme et Carrier,

⁶⁷ Recommandation 32 : Que les conditions applicables en termes de rémunération et de jours fériés soient de celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice pour l'emploi pour lequel s'effectue le remplacement ou pour un emploi comparable, dans la mesure où ces conditions sont plus favorables que celle de l'agence.

1997, p.31). Dans sa réponse au Rapport Bernier, *Le Rapport Bernier doit rester lettre morte!*, l'ancien président de l'ACSESS exprime vertement son désaccord :

« À titre d'exemple de ces recommandations mal foutues du Rapport Bernier en rapport avec notre industrie, rappelons celle selon laquelle « les conditions applicables en matière de rémunération et de jours fériés devront être celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice pour l'emploi pour lequel s'effectue le remplacement, ou pour un emploi comparable, dans la mesure où ces conditions sont plus favorables que celles de l'agence », alors même que l'agence est l'employeur et non l'entreprise utilisatrice. En quoi alors faire affaire avec une agence pourrait intéresser une entreprise⁶⁸ ??? ».

Ce serait néanmoins pour d'autres raisons que les entreprises feraient appel aux services d'une agence. Elles apprécieraient la formule « service de placement temporaire » pour éviter les responsabilités légales, sociales et contractuelles (Peck et Theodore, 2002, p.158; Benner, 2000, p.175), un avantage que n'affecteraient pas des salaires égaux. La France a d'ailleurs adopté une telle réglementation intitulée *Le principe de non-discrimination*. Pourtant, ce pays a l'un des chiffres d'affaires les plus élevés en Europe (Arrowsmith, 2006, p.6).

Selon le syndicat canadien, *Unite Here*, les abus sont nombreux dans les APPT: payer les intérimaires au noir pour éviter les taxes, empêcher les intérimaires de prendre les pauses auxquelles ils ont légalement droit, ne pas payer les heures supplémentaires, forcer les intérimaires à travailler durant de longues heures, garder le salaire de la première semaine et le considérer comme un frais, ne jamais payer le salaire, etc. (Assemblée législative de

⁶⁸ ACSESS, Nouvelles, kit de médias, articles et reportages, « Le rapport Bernier doit rester lettre morte! » Le 10 novembre 2004, Par Richard Dufour Président, Les consultants en personnel Logipro 1997 Inc. et Président (Section Québec). Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel Johanne Berry Présidente Les Services de placement Télé-Ressources Ltée, ex-présidente de l'Association et membre actuel du Comité exécutif, (page consultée le 5 mai 2007) URL : <http://www.acsess.org/NEWSFRE/RapportBernier.asp>

l'Ontario, 2007, Unite Here, p.M-367). Ajoutons à cela des pénalités financières lorsque l'intérimaire est malade, des frais pour les badges et casiers, pour les repas (mangés ou pas), etc. (TUC, 2007, p.23). Une grande chaîne nationale du placement aux États-Unis a même commencé à distribuer les payes des travailleurs via un distributeur automatique, tout en retenant un pourcentage du salaire pour l'utilisation (Theodore et Metha, 2001, p.12). Cette technique innovatrice a permis d'augmenter de 1,5% les profits de cette agence (Theodore et Metha, 2001, p.12).

3.3 ***Les frais prélevés par les APPT***

Dans une relation d'emploi bipartite (ou traditionnelle), une entreprise comble un poste en engageant un travailleur et espère que cette activité va rapporter plus en valeur que ce qu'elle doit déboursier en frais et en salaires pour ce travailleur. Dans une relation tripartite, il y a un second élément de calcul à considérer : la part qui revient à l'APPT en retour des services offerts à l'entreprise cliente (Adler, 1999, p.215). À tâche égale, les salaires nettement inférieurs offerts aux travailleurs envoyés par les agences de placement temporaire, si on les compare à ceux du personnel permanent de l'entreprise cliente, s'expliquent-ils par des frais prélevés par les agences? L'ancienne pratique des agences de placement qui consistait à imposer des frais aux travailleurs n'aurait-elle donc pas vraiment changé?

La convention C-181 de l'OIT, article 7, mentionne que « 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 ». Ce manque à gagner des intérimaires sur les

employés de l'entreprise cliente effectuant les mêmes tâches peut facilement être considéré comme un frais ou un honoraire indirect même si l'OIT ne le spécifie pas directement dans sa dernière convention. Selon l'OIT, la gratuité pour les demandeurs d'emploi est un acquis social dont le principe a été confirmé par les précédentes conventions et par la conférence internationale du travail en 1994 (OIT, 1997, p.72)⁶⁹. Dans l'article 9 de la convention C-95 sur la protection du salaire, encore en vigueur, l'OIT mentionne : « Est interdite toute retenue sur les salaires dont le but est d'assurer un paiement direct ou indirect par un travailleur à un employeur, à son représentant ou à un intermédiaire quelconque (tel qu'un agent chargé de recruter la main-d'œuvre) en vue d'obtenir ou de conserver un emploi » (C-95, art. 9). En ne ratifiant pas ces conventions et/ou en négligeant de voter une loi précise régissant les pratiques des APPT, nos gouvernements acceptent de laisser aux APPT le droit de prélever indûment des frais sur le salaire des travailleurs intérimaires.

Aux États-Unis, un intérimaire payé 10\$ de l'heure est normalement facturé 17,50\$ à l'entreprise cliente. Ainsi la part de l'agence de placement se situe entre 65% et 70% (Slonin, 1998, p.29). Pour d'autres auteurs, le montant des frais prélevés par les agences se situerait entre 30% et 50%, ce qui représente littéralement la différence entre la pauvreté et le salaire de survie de la personne (Gonos, 2001, p.600; Sweeney, 2006, p.15). Les montants chargés aux entreprises clientes sont souvent évalués au cas par cas

⁶⁹ Cependant, et Vosko insiste, on assiste à un relâchement de la part de l'OIT; l'article 7 alinéa 2 prévoit des dérogations possibles pour certaines catégories de travailleurs. Pour que ces dérogations soient légitimes, elles doivent être clairement précisées et expliquées à l'OIT en donnant les différentes raisons. Naturellement, ces frais doivent être clairement mentionnés à l'intérimaire. Pour la première fois de son histoire, l'OIT autorise maintenant que des personnes doivent payer pour pouvoir travailler (Vosko, 2000, p.213).

et plus une entreprise engage des intérimaires de la même agence, plus cette dernière pourra faire des déductions sur sa facturation (Slonin, 1998, p.29).

En Amérique du Nord, à quelques exceptions près, il n'existe pas de réglementation concernant le pourcentage de commission que peut prélever l'APPT sur les salaires et aucune obligation de divulguer cette information (Gonos, 2000, p.16). Pour les agences de placement et leurs associations, l'idée selon laquelle la différence entre le taux facturé et le salaire donné à l'intérimaire représente un « frais » est erronée (Moore, 1965, p.622). L'APPT ne charge pas de frais à l'intérimaire puisque c'est l'entreprise cliente qui paye des frais à l'agence (Gonos, 2001, p.11). « Le fonctionnement de l'industrie est que le client paie un « taux de facturation » qui inclut un montant destiné à l'entrepreneur (« taux salarial ») et un montant pour la firme » (*Dialogue*, Automne 2007, p.6).

Il est intéressant de voir à quel point l'industrie des APPT et les instances gouvernementales (dans certains cas) tentent d'expliquer la différence de salaire des intérimaires en évitant toujours d'employer le terme « frais » (Gonos, 1994, p.411). Au lieu d'employer le terme frais, pour justifier le manque à gagner des intérimaires, les APPT vont utiliser le terme commission. Ou bien comme l'indique l'ACSESS : « La composante destinée à la firme s'appelle, soit la marge de profit (un pourcentage du « taux de facturation »), soit la majoration (un pourcentage du « taux salarial ») » (*Dialogue*, Automne 2007, p.6).

« Staffing services do not charge fees to applicants.... ACSESS makes this a forbidden practice in its code of ethics and should never be a concern to you as a job seeker when dealing with one of ACSESS member companies » (Jones, 2002, p.2).

Il est prévu dans le code de déontologie de l'ACSESS : « Nos revenus devront provenir exclusivement de nos clients et aucun frais direct ou indirect ne sera chargé ni aux candidats ni aux employés, sauf indication contraire précisée dans le permis d'opération » (*Dialogue*, August 2003, p.13).

Les APPT peuvent donc réclamer des frais directs ou indirects aux intérimaires lorsque ces frais sont directement stipulés dans le permis d'exploitation. L'ACSESS se doit d'être tolérante, sinon elle aura moins de membres dans son association et, par conséquent, les APPT risqueront à nouveau la préjudiciable réglementation.

Pour les agences de placement et leur association, le taux de commission est contrôlé par la compétition. L'agence prenant un pourcentage de commission trop élevé s'élimine elle-même; c'est la théorie de la pomme pourrie (Gonos, 2000, p.13). Cependant, cette théorie ne s'applique que si le montant des frais prélevés est connu. Or, le taux de commission des APPT demeurant secret, les intérimaires ne peuvent pas choisir celles demandant le taux de commission le plus bas (Gonos, 2000, p.14). La plupart du temps, en effet, les intérimaires doivent signer des clauses de type : « Je comprends que tout ce qui relève du salaire et des taux est nécessairement confidentiel et ne sera jamais discuté avec les clients ou d'autres travailleurs » (Baiocchi et Baru, 2002, p.20; Laflamme et Carrier, 1997, p.175; Freeman et Gonos, 2005, p.306; Gonos, 2001, p.590). Ainsi, les intérimaires ne connaissent jamais le taux précis de commission de l'APPT (Baiocchi et Baru, 2002, p.20; Vosko, 2000, p.169). Un intérimaire rencontré dans le cadre d'une enquête affirme que : « you're not supposed to speak about your salary, cause if you speak about it, and you get fired » (Baiocchi et Baru, 2002, p.20). De tels avertissements

ont pour effet de garder les intérimaires dans l'ignorance, les empêchant de connaître le salaire des autres travailleurs et de leurs propres collègues intérimaires effectuant les mêmes tâches (Gonos, 2001, p.590).

Cette pratique n'est pas très éloignée de l'extorsion pratiquée par les premières agences de placement au temps où les agents déduisaient une partie de la paye de l'intérimaire pour garder le travailleur en emploi (Gonos, 1994, p.420). Les pratiques actuelles des APPT, bien que plus sophistiquées, ressemblent fort aux frais jugés illégaux lors de la réglementation par les États (Gonos, 2001, p.601) et les provinces avant la Deuxième Guerre mondiale. La différence est d'abord que la pratique d'aujourd'hui est obscurcie par la formule « le client (l'entreprise cliente) paie » et, ensuite, que la quantité d'intérimaires est beaucoup plus élevée (Gonos, 2001, p.600). Comparativement au début du 20e siècle, les APPT exigent maintenant des frais monstrueux et exorbitants (Gonos, 2000, p.12). Dépendamment de la durée de la mission, l'intérimaire se trouve à déboursier un montant à l'agence beaucoup plus important qu'il ne l'était auparavant alors que des maximums étaient imposés par différentes lois. Depuis que les frais sont payés indirectement (en dehors des poches de l'intérimaire), la collecte devient plus rentable puisqu'ils demeurent invisibles (Gonos, 2001, p.601). Une chose est certaine, les intérimaires qui devaient payer pour se dénicher un emploi avant la Deuxième Guerre connaissaient beaucoup mieux que les intérimaires d'aujourd'hui le montant précis qu'ils devaient déboursier pour travailler (Gonos, 1994, p.426)⁷⁰. Aujourd'hui la situation est

⁷⁰ Gonos ajoute: « The only real negotiations over pay go on behind the scenes between staffing agencies and their client firms. These private negotiations, in which workers are not represented, allow the two parties to divide between them whatever additional income can be generated by shaving off a portion of the workers' former compensation package, including wages and benefits. After the current total compensation

bien pire, car aucune législation n'empêche les APPT d'exiger des frais de toutes sortes aux travailleurs (Campaign2000, 2005, p.4; Lippel, 2004, p.37; Vosko, 2000, p.166). Par exemple, les APPT peuvent réclamer des frais de recherches pour dénicher le travail (WAC, 2006a, p.3⁷¹), des frais de transport, des frais d'administration, etc.

D'autres APPT offrent un service de transport pour l'intérimaire, moyennant un montant directement déduit du salaire (Kerr et Dole, 2005, p.100; Theodore et Metha, 2001, p.12; TUC, 2007, p.8). Certaines de ces APPT forcent les intérimaires à prendre ce « service » s'ils veulent continuer à obtenir des affectations (Kerr et Dole, 2005, p.100; Theodore et Metha, 2001, p.12)⁷². Un certain nombre vont même afficher des postes inexistantes et vont envoyer trop d'intérimaires dans les entreprises clientes pour facturer les frais de transport (Adler, 1999, p.93)⁷³. En résumé, lorsque vient le moment de demander de l'argent, les APPT font preuve de beaucoup d'imagination.

costs of the client's employees are determined, and the potential "savings" calculated, the two parties literally decide, in the words of one agency manager, to "split the difference" between them » (Gonos, 2000, p.28).

⁷¹ Voir aussi: *The Toronto Star journal*, December 21 2006, Inspectors to protect temp employees, page A04.

⁷² À Montréal, la station de métro Saint-Michel est l'un des points de rencontre préférés des agences de placement temporaire pour le transport, selon le journal *Les Affaires*. Lors de cette enquête, les conducteurs de camions des APPT ont menacé de poursuivre le journaliste en justice s'il prenait des clichés : « Plusieurs représentants d'agences se montrent complètement paranoïaques : "Pourquoi parles-tu à mes employés ? Si je te vois encore ici, je vais m'arranger pour te régler ton compte! " gronde le propriétaire de l'une des agences de placement présentes ce jour-là ». *Journal les Affaires*, le samedi 2 juin 2007, p.8, Mélanie Loisel, « Pourquoi parles-tu à mes employés ? Les propriétaires d'agences de placement se font parfois menaçants ».

⁷³ Par exemple, Adler ajoute : « They will print this sign out, need 90 people. They get all these people hyped up to come down there, just to make sure they are going to have enough, and then tell you that the order got cut. So if it was 90, it goes down to 35, 36 » (Adler, 1999, p.93).

3.4 ***La négation des droits syndicaux***

La liberté d'association est pour l'OIT un droit fondamental des travailleurs que tous les pays devraient reconnaître dans leurs lois.⁷⁴ Les droits syndicaux, à l'instar des autres droits de l'homme, doivent être respectés quel que soit le niveau de développement du pays concerné (OIT, 2006b, art. 19). L'article 4 de la Convention C-181 de l'OIT stipule : « Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées [...] ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective » (C-181, art.4). Pour la majorité des auteurs, le travail intérimaire constitue un défi colossal pour l'ensemble du mouvement syndical parce que les intérimaires travaillent dans des secteurs d'activité très variés (Notebaert, 2006, p.239, op.cit. Vosko, 2000, p.173; Bernier, 2003, p.498). Les intérimaires sont des salariés éparpillés, difficiles à localiser, à rejoindre et à mobiliser en raison du caractère intermittent, discontinu et temporaire de leurs missions de travail au sein des nombreuses entreprises clientes (Vosko, 2000, p.173). À ce sujet, Bernier écrit : « Pour ce qui est de l'évitement syndical, il est avéré que l'exercice du droit de représentation syndicale est plus difficile, voire illusoire, dans le cadre d'une relation tripartite » (Bernier, 2004, p.498). La nature trilatérale ambiguë de ce type d'arrangement par lequel l'employeur *de fait* et celui *de droit* diffèrent, limite le pouvoir de syndicalisation des intérimaires (Kalleberg et Reskin, 1999, p.35). Notebaert ajoute : « Les vérifications faites en 2004 auprès de la Commission des relations du travail révélaient qu'il n'existait à cette époque aucune accréditation au Québec visant une « agence de travail temporaire » ou une «

⁷⁴ Adoptée en 1998, la Déclaration oblige les États Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes, à respecter et à promouvoir les principes et les droits, classés selon quatre catégories, à savoir : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

agence de placement » (Notebaert, 2006, p.236) ». À notre connaissance, il n'existe aucune plateforme de discussion entre les mouvements syndicaux québécois et l'ACSESS ou les APPT. Les efforts de lobbying des APPT servent essentiellement à promouvoir les intérêts de leurs membres et de leurs clients (Sweeney, 2006, p.28). En plus, près de 60% des conventions collectives québécoises révèlent qu'elles ne s'appliquent pas aux salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires (Notebaert, 2006, p.228, op.cit. Pelletier, 2004, p.170). Toutefois, lorsqu'un intérimaire œuvre dans une entreprise membre syndiquée, il existe des stipulations dans la convention collective prévoyant une durée limite et, passé ce délai, l'entreprise doit engager l'intérimaire (Notebaert, 2006). Par exemple, il existe des clauses qui prévoient une période de probation de 6 mois pour l'intérimaire d'une agence, à la suite de quoi l'entreprise doit l'embaucher au sein de son personnel. Malgré cela, rien n'empêche l'entreprise cliente d'engager un autre intérimaire lorsque la période butoir pour la syndicalisation approche. La plupart des entreprises ont recours aux intérimaires justement pour s'éloigner de ces obligations légales contractuelles.

Suivant les dires de l'industrie, les agences de placement répondent à des demandes ponctuelles entre un et plusieurs jours (absences, situations imprévues); des demandes à court terme de 2 à 4 semaines (vacances, surcroît de travail); des demandes à moyen terme de 3 à 6 mois (projets spéciaux, congé de maternité) (Grant, 1986, p.176). En réalité, les entreprises clientes ne se contentent plus de faire appel aux services d'une APPT pour du remplacement temporaire. Elles le font aussi pour avoir accès à une main-d'œuvre qui sert de substitut au personnel permanent (Bernier, 2003, p.497). Comme

l'écrit Arthurs, les intérimaires « sont embauchés en vertu d'une série de contrats à court terme, devenant par la suite membres de l'effectif permanent de l'employeur dans les faits, mais non officiellement, travaillant à un salaire moindre et recevant moins d'avantages sociaux que les employés réguliers, et ne jouissant pas de sécurité d'emploi ni de possibilités d'avancement » (Arthurs, 2005, p.254). Les données de Statistiques Canada sur le nombre moyen d'heures facturées pour chaque placement temporaire a été de 460 heures en 2004 (Stat. Can., 2004, p.25). Cela représente une durée de plus de 11 semaines en moyenne pour chaque placement d'intérim. Par comparaison, en France, le nombre moyen de jours travaillés chez les intérimaires était de 9,5 jours, en Finlande, 19 jours, en Norvège, 145 heures en moyenne, en Italie, moins d'un mois (Arrowsmith, 2006, p.9). La limitation de la durée d'une mission est importante parce que cela permet d'éviter qu'un travailleur intérimaire occupe à longueur d'année la place d'un employé permanent. Au Canada, un très grand nombre d'entreprises profitent donc de ces salariés intérimaires pour éviter la syndicalisation (Assemblée législative de l'Ontario, 2007, Unite Here, p.M-367). Selon Bernier, « Ce marchandage de main-d'œuvre⁷⁵ constitue une tentative de fraude à la loi en ce qu'elle a pour objectif d'empêcher des salariés d'exercer le droit à la représentation collective que leur reconnaît le Code du travail » (Bernier, 2003, p.498). En effet, des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne érigent le droit d'association en liberté fondamentale (Notebaert, 2006, p.240).

⁷⁵ Pratique en vertu de laquelle les entreprises utilisatrices font appel à du personnel d'agences pour combler des besoins permanents de l'entreprise (Notebaert, 2006, p.232).

Si on en croit la rhétorique déployée par les APPT, les syndicats sont de « vieilles reliques du passé » (Sweeney, 2006, p.28). Ils seraient inutiles pour les intérimaires puisque les agences de placement sont là pour « représenter » l'intérêt des travailleurs en quête de flexibilité dans le marché du travail (Lips, 1998, p.31). Selon, l'un des défenseurs des APPT, qui est bien connu dans l'industrie (Sweeney, 2006, p.27):

«The supposedly unique services of unions—bargaining on behalf of workers for higher wages, improving worker skills, providing access to desired benefits or flexibility—are being duplicated by staffing companies that deliver those services to individual workers more efficiently and more broadly » (Lips, 1998, p.31).

L'ACSESS s'élève elle aussi contre la syndicalisation du travail intérimaire :

« Notre industrie arrive à maturité et pour nous le défi consiste à faire ce qu'il faut pour apporter quelque chose de valable à nos clients et ne pas être considéré comme une simple commodité. Il nous faut mettre au défi les efforts réalisés par le mouvement syndicaliste qui aimerait voir tous les travailleurs considérés de la même manière. Nous devons nous assurer que les gouvernements ne promulguent pas de lois ayant pour effet de restreindre les possibilités de l'industrie de profiter d'une main-d'œuvre souple » (*Dialogue*, Août 2003, p.10).

Contrairement aux syndicats qui opèrent à l'encontre des intérêts individuels des travailleurs, et les obligent parfois à prendre inutilement des emplois à temps plein, les APPT tiennent compte du fait que les travailleurs aujourd'hui veulent plus de flexibilité (Lips, 1998, p.31). Tout comme le mentionne ouvertement un administrateur d'APPT:

« We are the unions now » (Freeman et Gonos, 2005, p.306).

Cependant les travailleurs syndiqués connaissent le montant précis de leurs cotisations syndicales. Ce n'est pas le cas des intérimaires dont le pourcentage de frais prélevés demeure inconnu. Les intérimaires sont privés du droit de négocier leurs salaires, les bénéfices, le nombre de congés fériés, les différentes clauses contractuelles, etc. Comme l'écrit Notebaert : « Les syndicats devraient davantage se préoccuper des intérimaires car

ignorer ou négliger ces travailleurs rendrait les syndicats des complices de la précarité dont sont victimes les intérimaires » (Notebaert, 2006, p.239). Cela est d'autant plus important que la mission fondamentale des syndicats dans le monde devrait être d'assurer le développement du bien-être économique et social de tous les travailleurs (OIT, 2006, art.27, la liberté syndicale). Aux États-Unis, certains syndicats ont même fondé leurs propres agences de placement temporaire sans but lucratif. Faute de financement, cependant, elles ont dû fermer leurs portes (Sweeney, 2006, p.32). Le Québec a déjà eu des agences de placement pour les ouvriers essentiellement administrées par des fonds et des intérêts syndicaux. Dès 1902, dans la ville de Québec, une telle agence a été instaurée par « le syndicat de métier des travailleurs de chaussures » et a connu un grand succès (*Labour Gazette*, 1904, p.262). Donc, ce problème est loin d'être nouveau pour les syndicats qui pourraient à nouveau le prendre en charge.

3.5 ***Aucune sécurité d'emploi***

Nous l'avons dit, l'entreprise cliente peut mettre un terme au travail de l'intérimaire en tout temps sans aucune obligation de dédommagement pour le manque à gagner (Grant, 1986, p.148). En effet, c'est l'un des avantages de la formule « de service de placement temporaire » ou bien du THI ou TSI (*temporary help\service industry*) en anglais. Encore aujourd'hui, en Amérique du Nord (dans les endroits non réglementés), les intérimaires peuvent être renvoyés à tout moment de l'entreprise cliente, et ce, même si la mission ou le contrat était prévu pour quelques mois (Endrawis, 2004, p.17; Sweeney, 2006, p.8). Un participant a résumé son sentiment d'impuissance face au marché du travail : « Ça

marche plus par contrats, je pense, ces temps-ci. Tu travailles deux ans, ils te reprennent, ils ne te reprennent pas, ils t'envoient à une autre place... T'es un pion! » (Conseil permanent de la jeunesse, 2001, p.49).

Pour l'ACSESS la caractéristique « d'inventaire de juste à temps » est bénéfique aussi pour les travailleurs:

« Par ailleurs, est-il nécessaire de souligner à nouveau que la fin d'une assignation chez un client d'une agence ne signifie pas pour autant la fin du lien d'emploi, comme ce serait le cas d'un travailleur traditionnel...L'industrie offre même une sécurité d'emploi supérieure (surligné dans le texte) à celle offerte par le salariat « traditionnel », tel qu'en attestent éloquemment les récentes mises à pied d'une main-d'œuvre pourtant compétente et formée dans les industries de haute technologie. Si cette main-d'œuvre avait été à l'emploi d'une agence, elle aurait pu suivre les besoins de l'industrie sans dépendre directement du carnet de commandes d'un seul employeur » (ACSESS, 2006, p.13-14).

Suivant ce discours qui fait de la précarité un idéal, les intérimaires ont la chance de transiter d'une entreprise à une autre grâce aux APPT qui leur donnent cette précieuse « liane ». Les APPT ont essentiellement un rôle bénéfique; elles résolvent les nombreux problèmes de sécurité d'emploi. Pour la directrice exécutive de l'ACSESS, les APPT offrent une sécurité d'emploi non seulement pour les intérimaires, mais pour l'ensemble des travailleurs à temps plein: « This flexibility helps keep companies in business, and preserves the jobs of full-time, permanent employees as well » (Curtis, 2006, p.39). En réalité, le travail intérimaire, présent maintenant dans presque tous les secteurs d'emploi, risque de désagréger l'emploi typique ou standard, d'une part en raison de ses effets néfastes sur les conditions de travail, les salaires et les avantages sociaux, et d'autre part en raison de l'attrait qu'il exerce de plus en plus sur les entreprises qui préfèrent opter pour une main d'œuvre plus « flexible » (Vosko, 2000, p.34; Peck et Theodore, 2002,

p.158, Gonos, 1994, p.53); ce second facteur accentuant le premier. Avec l'arrivée de cette deuxième catégorie de travailleurs, les salariés permanents sont devenus une main-d'œuvre trop dispendieuse et exigeante en termes de conditions de travail.

Pour le président de l'ACSESS, les intérimaires sont plutôt « des ressources dont on peut se départir sans drame...pas d'indemnité de cessation d'emploi, pas de problèmes juridiques, etc. » (*Dialogue*, Automne 2007, p.5). Les entreprises clientes se servent des intérimaires d'APPT pour se soustraire à ce type de litige. Le recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante dans la *Loi sur les normes du travail* existe théoriquement pour l'intérimaire, où le salarié doit justifier deux ans de service continu dans une même entreprise (art. 1 et art. 124 L.N.T.). Toutefois, compte tenu de l'ambiguïté juridique sur le véritable employeur et que la situation dépend du contexte particulier de chaque cas, advenant que l'APPT est considéré comme l'employeur, le recours de l'intérimaire sera à l'égard de l'agence. Cette caractéristique de la loi constitue un des principaux facteurs expliquant la croissance des APPT. Une étude produite par David Autor a révélé que les états américains qui ont imposé des lois sur le licenciement injuste ont connu une augmentation de 13% des intérimaires; en quatre ans, ce chiffre a atteint un sommet de 24% (Autor, 2004, p.8; 1999, 2003, 2007). Ironiquement, alors que cette intervention du gouvernement visait à protéger les « droits » des travailleurs en cas de congédiement injuste, les mesures prises ont plutôt entraîné des conséquences perverses pour les intérimaires. Ces lois sur le congédiement injuste ont soutenu la croissance des agences temporaires, et, par conséquent, ce qu'elles entraînent avec elles : les bas salaires, la piètre sécurité d'emploi, etc. (Autor, 2003, p.32).

Les APPT vendent une « armée de réserve de la précarité », des sans-emploi prêts à être déployés à tout moment, selon les besoins et caprices des entreprises clientes (Gross, 2001, p.10). Ensuite, lorsque l'employeur n'en a plus besoin, la notion de « flexibilité » lui permet de chasser l'intérimaire au plus vite de l'entreprise sans aucune difficulté.

3.6 ***Des clauses qui maintiennent la précarité d'emploi***

Dans le travail intérimaire, le travailleur n'est pas seulement « loué » à une entreprise cliente, il peut également être « acheté », comme dans l'ancienne pratique des agences de placement privées. En effet, on retrouve souvent dans les contrats qui lient les travailleurs aux APPT, des clauses stipulant qu'en tant qu'employé de l'agence de placement, la loyauté du travailleur doit être envers son agence plutôt qu'envers l'entreprise cliente (Vosko, 2000, p.164). Cette clause engage l'intérimaire à ne pas accepter d'offre d'emploi de l'entreprise cliente sans avoir au préalable communiqué avec son agence, sous peine de pénalités financières (Vosko, 2000, p.164). Les contrats qui lient l'agence et l'entreprise cliente contiennent habituellement elles aussi des clauses qui limitent l'embauche sur une base régulière et permanente (ABE, 2007, p.14; Arthurs, 2006, p.251; Endrawis, 2004, p.17; Vosko, 2000, p.165). Ces clauses permettent à l'agence de garder l'intérimaire le plus longtemps possible sur sa liste de paye, étant donné qu'il représente sa principale source de revenu (Vosko, 2000, p.165).

Au Canada, lorsqu'une entreprise cliente veut embaucher un intérimaire d'une APPT de façon permanente, elle peut devoir donner jusqu'à 15% du salaire brut annuel de

l'intérimaire à l'agence (ABE, 2007, p.14; Bernier, 2003, p.495). Aucune loi ne limite ce pourcentage. C'est plutôt la compétition entre les APPT qui détermine ce montant. Cependant, un pourcentage trop faible incitera davantage les entreprises à engager l'intérimaire sur une base permanente, ce qui n'est pas à l'avantage de l'APPT. Dans ce cas, l'ACSESS considère que l'APPT doit être dédommagée.

« Dans la mesure où une entreprise cliente désire embaucher, sur une base permanente, un candidat qui lui a été référé par une entreprise de placement de personnel, il va de soi que cette dernière devra être indemnisée pour les efforts qu'elle aura déployés à recruter et à former le candidat en question, ainsi que pour les dépenses qu'elle aura encourues pour ce faire » (ACSESS, 2006, p.4).

« À titre d'exemple, soulignons les dépenses afférentes aux frais de recrutement (annonces, entrevue, tests, référence d'emploi, sollicitation, évaluation de crédit), ainsi que les sommes affectées aux exigences des différentes lois du travail, telles que la Loi du 1% en formation et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, au même titre que tous les employeurs, les entreprises de placement de personnel doivent payer les coûts reliés à l'assurance groupe, au financement de la paie (marge de crédit) et aux risques financiers. Dans ce contexte, en l'absence de clauses dites de « non-concurrence », l'industrie du placement de personnel ne pourrait être rentable et disparaîtrait » (ACSESS, 2006, p.4).

Pour l'ACSESS, ces clauses sont donc indispensables. Critiquant à ce propos le rapport Bernier, son président écrit :

« Une autre recommandation propose d'interdire toute clause ayant pour effet de restreindre la liberté d'un ou d'une employée d'une agence d'accéder à un emploi permanent dans l'entreprise cliente, permettant ainsi au client de l'agence de « voler » la main-d'oeuvre de cette agence *sans compensation!* Une recommandation tout à fait déraisonnable et inacceptable⁷⁶ ».

⁷⁶ ACSESS, Nouvelles, kit de médias, articles et reportages, « Le rapport Bernier doit rester lettre morte! » Le 10 novembre 2004, Par Richard Dufour Président, Les consultants en personnel Logipro 1997 Inc. et Président (Section Québec). Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel Johanne Berry Présidente Les Services de placement Télé-Ressources Ltée, ex-présidente de l'Association et membre actuel du Comité exécutif, (page consultée le 5 mai 2007) URL : <http://www.acsess.org/NEWSFRE/RapportBernier.asp>

Le code d'éthique de l'ACSESS affirme pourtant : « Nous ne brimerons pas un candidat ou un employé dans son droit d'accepter un emploi de son choix » (*Dialogue*, Août 2003, p.13). La directrice exécutrice de l'ACSESS, Amanda Curtis, déclare pour sa part: « A major goal of our association is to promote dignity and respect among workers and to help rather than hinder the move to full-time employment⁷⁷ ».

De plus, on retrouve aussi dans les contrats qui lient les travailleurs à une agence, des stipulations de non-concurrence obligeant l'employé d'agence à ne pas offrir ses services dans une autre APPT concurrente sous peine de sanctions monétaires (Bernier, 2003, p.494). Selon l'organisme ABE, ces clauses sont largement répandues. D'autres clauses « interdisent aux travailleuses et aux travailleurs d'occuper un emploi pour toute entreprise cliente desservie par l'agence qui les a embauchés, qu'ils y aient été affectés ou non, pour une durée variant de 8 à 24 mois après la fin de leur contrat » (ABE, 2007, p.12). À défaut de se conformer au contrat, l'APPT peut demander une pénalité fixe de 5 000\$ (Bernier, 2003, p.494) ou bien une amende de 200\$ par jour (ABE, 2007, p.12). En cas de violation des clauses de non-concurrence, les intérimaires courent le risque d'être poursuivies par l'APPT devant les tribunaux. Avec de telles clauses restrictives, les intérimaires perdent leur liberté de contracter avec qui ils le désirent (ABE, 2007, p.12).

« Pour protéger leurs intérêts, les agences de placement doivent prévoir par écrit dans leur contrat des clauses qui stipulent que, même après la fin du contrat, le salarié ne pourra faire concurrence à l'employeur ni participer à quelque titre que ce soit à une

⁷⁷ ACSESS, Nouvelles, Kit médias, Letter to the Toronto star, 'There's a widespread violation of temporary workers.' Re: August 14th 2004 article "Work Agency Protects Immigrants and Youth", (page consultée le 14 octobre 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/Article-Aug27-04.asp>

entreprise qui lui ferait concurrence. Toutefois, cette stipulation doit être limitée quant au temps, au lieu et au genre de travail, à ce qui est nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur » (ACSESS, 2006, p.6).

Pourtant, la recommandation R-188 de l'OIT et son article 15 prévoit qu'à la fin d'un contrat, l'agence d'emploi ne devrait pas « a) empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition; b) limiter la mobilité professionnelle du salarié; c) infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise » (C-181, art.15). Par conséquent, les contrats liant l'APPT et l'entreprise cliente contiennent la plupart du temps des clauses qui limitent l'embauche sur une base régulière et permanente et cela va évidemment à l'encontre de la recommandation R-188 de l'OIT.

3.7 Indifférence à l'égard de la santé et de la sécurité

La recommandation R-188 de l'OIT énonce que « Les agences de placements privées ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs pour des emplois qui comportent des dangers et des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires » (R-188, art. 8, a). La Convention C-181 prévoit que « Tout membre doit prendre les mesures nécessaires... en matière de réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle » (C-181, art. 11, h).

Compte tenu de la nature physique du travail dans le domaine manufacturier et de la construction, les intérimaires américains de ces secteurs sont plus touchés par le manque de protection en santé et sécurité au travail (Baiocchi et Baru, 2002, p.29). Mais ces

secteurs ne seraient pas les seuls concernés. On peut lire dans le rapport Bernier pour les intérimaires canadiens : « Nous avons constaté, en lisant la jurisprudence, qu'un nombre très important des travailleurs placés par des agences ont un accident quelques jours après le début de l'exécution du contrat de travail » (Bernier, 2003, p.499). Ce problème, présent également dans la plupart des pays européens, s'expliquerait par le fait que « l'emploi intérimaire est lié à des conditions de travail plus médiocres (accident et danger pour la santé) que d'autres formes d'emploi » (Paoli, 2001, p.132). Les travailleurs d'agences reçoivent très peu de formation en santé et sécurité (Assemblée législative de l'Ontario, 2007, Alex Dagg, Unite Here, p.M-367), notamment lorsqu'ils sont trimbalés d'une entreprise à l'autre. D'ailleurs, les auteurs s'accordent, un intérimaire doit toujours travailler plus rapidement et intensément que les autres dans les entreprises clientes et il sera assigné dans les tâches les plus dures et ingrates (Freeman et Gonos, 2005, p.305; Vosko, 2000, p.178; Rogers, 2000, 1995; Gonzalez, 2003; Padavic, 2005; Kerr et Dole, 2005; Baiocchi et Barou, 2002, p.25; Garsten, 1999, p.611; Easton, 2006, p.30; Gosset, 2001, p.197). Les intérimaires doivent effectuer les tâches que les autres travailleurs trouvent trop dégradantes, sales, répétitives, démoralisantes, dangereuses, indésirables et ennuyeuses (Easton, 2006, p.29). Les intérimaires canadiens trouvent que les APPT ne se préoccupent pas de leur santé physique et de leur bien être, mais uniquement de leur profit (Facey, 2007, p.65).

Comme le souligne le Rapport Bernier, « la détermination d'un emploi convenable dans la SST [santé et sécurité au travail] pose aussi des difficultés particulières dans le cas du salarié d'agence, les conditions étant susceptibles de changer à chaque placement » (Bernier, 2003, p.500). L'étude de Katherine Lippel rappelle à cet égard que : « les

salariés d'APPT sont souvent soumis à des travaux dangereux et en général l'employeur ne leur donne pas de formation en santé et sécurité au travail » (Lippel, 2004, p.38; Ibid. op.cit. Vosko, 2000, p.177; Bernier, 2003, p.499). La majorité des entreprises clientes ne souhaite pas embaucher un employé qu'elles vont devoir former pendant plusieurs jours (Houseman, 1999, p.29). Ce qu'elles veulent, c'est une main-d'œuvre rapide et efficace. Tout comme l'indique un ancien président de l'ACSESS, Kevin Dee, les APPT fournissent aux entreprises « des ressources n'exigeant aucun investissement en temps des RH, pas de formation, pas de gestion de carrière » (*Dialogue*, Automne 2007, p.5). Suivant les commentaires d'un intérimaire canadien sur les caractéristiques de ses affectations : « It's not set up for training, it's just set up to get a dirty job done and get it done quickly » (Facey, 2007, p.86).

Les difficultés découlant de l'identification du véritable employeur de l'intérimaire peuvent avoir des effets pervers sur l'application des dispositions relatives à l'assignation temporaire, au droit à la réadaptation et au droit de retour au travail (Tonnancour, 2007, p.57). En ce qui concerne le droit à l'indemnisation et à la réinsertion au travail, d'autres questions émergent dans le cas de l'intérim : « Qui assume les frais de transport après un accident? Qui assume les 14 premiers jours? Qui peut assigner temporairement un travail au travailleur accidenté? Qui a l'obligation de réintégrer le travailleur blessé? Qui peut contester la réclamation? » (Lippel, 2007, p.25). De plus : « Le devoir général de prévention (art. 51 LSST) s'applique à «l'employeur» mais qui est l'employeur dans ce contexte? Qui a l'obligation de réaffecter la travailleuse enceinte? Qui est responsable

de la formation du travailleur?...Qui a autorité sur les établissements où le travail s'exerce? » (Lippel, 2007, p.11).

D'ailleurs, les coûts des lésions professionnelles subies par les travailleurs de l'agence seront, en principe, imputés à l'agence (Lippel, 2007, p.19). Il est ainsi possible que le donneur d'ouvrage réserve ses emplois les plus risqués aux travailleurs d'agences, pour se soustraire à l'imputation des coûts de ces lésions parfois causées par des risques inhérents à ses opérations (Lippel, 2007, p.19). « Cela ferait échec à l'incitation à la prévention » (Lippel, 2007, p.19). Il serait aussi plus facile pour les entreprises d'engager des intérimaires que des travailleurs typiques pour effectuer des travaux dangereux, puisqu'ils sont moins coûteux et plus dociles (Kerr et Dole, 2005, p.98). Tout comme l'écrit un travailleur permanent dans une entreprise cliente américaine:

«We used temps too—a lot of them. Because like I said, it is hard to get people to stay. Who is going to stay there when you are burning your hands; your skin is coming off? You know, that's unreal. That's unreal » (Kerr et Dole, 2005, p.98).

Pourquoi en effet mettre en place des mesures coûteuses de formation pour rendre le travail plus sécuritaire, alors que l'on peut engager des intérimaires qui acceptent de faire un travail dangereux? (Kerr et Dole, 2005, p.98). Également, en Amérique du nord, les contrats de services contiendraient habituellement une clause générale affirmant que les intérimaires sont sous la supervision et la garde de l'entreprise cliente lorsqu'ils sont en mission (Vosko, 2000, p.140). L'APPT n'est pas non plus tenue responsable du manque de formation en santé et sécurité au travail (Vosko, 2000, p.140). Les entreprises clientes profiteraient ainsi de l'imbroglio autour du véritable employeur pour éviter de donner des

équipements de protection tels que des bottes de sécurité, des casques et des uniformes (Vosko, 2000, p.180). Dans la plupart des cas, les intérimaires doivent assumer financièrement le fardeau de cet achat (Vosko, 2000, p.180; TUC, 2007, p.8). Lorsque les APPT fournissent ces équipements de protection, l'intérimaire doit les retourner intacts à l'agence, sinon, pas de salaire ! (Baiocchi et Baru, 2002, p.29). La recherche américaine de Kerr et Dole a montré que les intérimaires travaillent souvent dans des environnements dangereux sans équipement de sécurité tels que des gants, des lunettes de protection, des harnais de sécurité, des respirateurs, des bouchons pour les oreilles, etc. (Kerr et Dole, 2005, p.98). « Il y a lieu de songer à des modifications législatives en ce qui concerne les relations triangulaires afin d'assurer une responsabilité solidaire entre l'agence et le donneur d'ouvrage pour l'ensemble des obligations de l'employeur en matière de santé au travail » (Lippel, 2007, p.32). Toutes ces ambiguïtés entourant l'identification du véritable employeur ont des incidences importantes sur le niveau de protection que la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles confère aux intérimaires (Tonnancour, 2007, p.58).

À l'inverse, en France, les intérimaires ont le droit d'obtenir de la formation à l'intérieur de l'entreprise cliente (Erhel et al. 2009)⁷⁸. Pour les missions « d'urgence », la responsabilité est du côté de l'agence d'emplois temporaires qui doit absolument

⁷⁸ Les auteurs français ajoutent: « Le dispositif légal organise l'accès à la formation permanente de manière bien plus favorable que pour les autres salariés sous contrat à durée limitée. Ainsi les entreprises de travail temporaire sont soumises à une cotisation obligatoire au titre de la formation supérieure à celle des autres entreprises (2% de la masse salariale contre 1,5%). Un fonds spécifique, le FAF-TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire), est financé à partir des cotisations obligatoires des ETT suivant plusieurs options. Organisme géré paritairement, il met sur pied des formations qualifiantes dans le cadre ou indépendamment des plans de formations propres à chacune des entreprises de travail temporaire, les ETT pouvant également organiser leur propre formation en interne » (Erhel, 2009, p.30).

s'assurer que les intérimaires sont formés adéquatement pour la mission et qu'ils possèdent les équipements de protection nécessaire (Vigneault, 2001, p.60). En France, l'entreprise cliente peut être tenue directement responsable si l'intérimaire se blesse dans le cadre de sa mission. Les entreprises clientes sont également tenues responsables pour tout type de dommage financier de l'intérimaire, tel que le vol, le bris de lunettes, etc. (Vigneault, 2001, p.58).

En Angleterre, pays déréglementé, l'association regroupant les agences de placement, le Recruitment employment confederation (REC), impose des directives claires dans son code de déontologie quant à la protection de la santé et de la sécurité: « Members will inform work seekers whenever they have reason to believe that an engagement may cause a risk to health and safety » (Principle 5, b) Respect for safety)⁷⁹. Le code d'éthique de l'American Staffing Association (ASA) comprend également une clause du même type : « ASA members agree to always strive : To ascertain that employees are assigned to work sites that are safe, that they understand the nature of the work the client has called for and can perform such work without injury to themselves or others, and that they receive any personal safety training and equipment that may be required »⁸⁰. Le code de déontologie de l'ACSESS pour sa part, ne comprend nulle part les mots «formation», «sécurité», «risques potentiels», etc. On ne veut peut-être pas effrayer les entreprises clientes ?

⁷⁹ REC : Recruitment employment confederation, code of professional practice, (page consultée le 3 mars 2007), URL : www.rec.uk.com

⁸⁰ ASA : American staffing association, code of ethics and good practices, (page consultée le 12 octobre 2007), URL: <http://www.americanstaffing.net>

Conclusion : Une forme de travail qui nie les droits des travailleurs

La manière dont fonctionnent les APPT pose plusieurs problèmes sur les plans économique, légal et éthique.

D'abord, sur le plan économique, elles découragent les entreprises de créer davantage d'emplois permanents en les incitant à opter pour de l'intérim. Les APPT sont responsables de l'érosion des conditions de travail et des avantages sociaux au niveau macroéconomique. De plus, la compétition entre APPT a pour effet de réduire les salaires des intérimaires et des travailleurs traditionnels.

Sur le plan légal, non seulement il n'existe aucune sorte d'équité entre les salaires des intérimaires et ceux des travailleurs dans les entreprises membres, mais dans bien des cas les APPT peuvent charger en toute impunité une variété de frais directs et indirects aux intérimaires. De même, un intérimaire peut occuper à longueur d'année la place d'un travailleur permanent, travaillant à un salaire moindre et sans aucune sécurité d'emploi. Avec l'ambiguïté légale sur le véritable employeur, l'intérimaire ne peut bénéficier de la convention collective de l'entreprise cliente, il se retrouve même dans l'impossibilité de se syndiquer. Ajoutons aussi que souvent l'intérimaire doit travailler plus intensément que les autres dans des environnements plus dangereux et qu'il ne reçoit habituellement pas d'indemnisation lorsqu'il se blesse. Les intérimaires représentent assurément la

catégorie de travailleurs la plus démunie financièrement et la plus sujette aux caprices de ses deux patrons (l'entreprise cliente et l'APPT).

Sur le plan éthique, l'intérimaire est à la merci des agences et des entreprises dont il est un objet d'échange commercial. Non seulement, il peut être renvoyé à tout moment sans aucun dédommagement pour le manque à gagner, mais il y a des clauses qui interdisent à l'intérimaire d'être embauché dans une entreprise membre et ce, même pour les postes de bas niveau. L'intérimaire n'est pas considéré comme une personne qui fait des choix, qui peut se prendre en charge et décider pour elle-même; une personne ayant ses propres projets de vie. L'intérimaire est instrumentalisé.

Selon George Gonos, nous voyons chaque jour dans l'intérim une version contemporaine de « l'ancien système de vampire », pas seulement avec des ouvriers manuels, mais aussi avec des employés de toutes les branches d'activités (Gonos, 2000, p.35). Les intérimaires ont perdu les droits gagnés par les employés permanents plus tôt dans l'histoire (Gonzalez, 1998, p.5). Ainsi, contrairement à l'idée reçue selon laquelle les travailleurs aujourd'hui possèderaient plus de droits, des centaines de milliers de travailleurs canadiens se retrouvent encore à la case « départ ». Suivant les dires de Notebaert : « Au Québec, le législateur a omis de mettre en oeuvre les diverses recommandations qui ont été formulées depuis plus de quinze ans par les nombreux spécialistes qui se sont penchés sur la question » (Notebaert, 2006, p.232 op.cit. Commission des normes du travail, 1995: 2-3, 1996 : 12-19; Laflamme et Carrier, 1997, 180; Vosko, 2000, p. 209; Bich, 2001, p. 319; Bernier, Jobin et Vallée, 2003, p. 510-

512). Nos lois du travail au Québec sont conçues et appliquées en fonction d'une relation bipartite; ainsi, les intérimaires se retrouvent souvent privés des recours prévus aux différentes lois (Tonnancourt et Vallée, 2009; Laflamme et Carrier, 1997, p.180; Bich, 2001). En principe, les différentes lois en matière de travail reconnaissent à tous le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, le droit à une indemnité en cas de chômage, d'accident ou de maladie au travail, le droit à un traitement égal pour un emploi équivalent, etc. Avec les APPT, on peut se demander si les principes et les droits reconnus dans la législation s'appliquent à tous. L'ACSESS semble penser que oui.

« Les employés d'agences bénéficient de l'ensemble des droits et protections reconnus par les divers régimes de protection sociale en vigueur au Québec » (ACSESS, 2006, p.12).

« We would like to stress that our members in Ontario, comprised of small and large, multinational firms in the industry provide numerous benefits to their employees and in many cases have policies that *exceed minimum employment standards*⁸¹ ».

L'ACSESS protège l'industrie et ses propres intérêts économiques en masquant la réalité : les travailleurs n'ont pas la même protection légale que les autres travailleurs à statut typique. En plus, pour faire taire l'inquiétant Rapport Bernier qualifié de radical, l'ACSESS utilise comme argument que « Les recommandations imposent les restrictions les plus strictes qui n'aient jamais été promulguées dans n'importe quel pays⁸² ». Rien de

⁸¹ ACSESS, Nouvelles, kit de médias, articles et reportages, Re: August 14th article "Work Agency Protects Immigrants and Youth" To The Toronto Star, (page consultée le 7 septembre 2008) URL : <http://www.acsess.org/NEWSFRE/Article-Aug27-04.asp>

⁸² ACSESS, relations gouvernementales : l'observateur législatif, février 2005, comité du Québec, (page consultée le 20 septembre 2007), URL : <http://www.acsess.org/GOVERNMENTFRE/legislativeobserverFeb-05.asp>

plus faux. Contrairement à la majorité des gouvernements en Amérique du Nord, la commission européenne vise un nivellement par le haut en s'attaquant activement à la réglementation de l'intérim (Arrowsmith, 2006, p.45). Les pays de l'Union européenne ont décidé de suivre la Convention C-181 et pour quelques-uns la R-188 de l'OIT pour protéger les intérimaires des nombreux abus. On peut également lire dans le préambule de la constitution de l'OIT « que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays » (OIT, p.4). Le Canada entache la crédibilité de l'OIT et compromet les efforts des nations désireuses de préserver la dignité des intérimaires.

Le principe du respect de la personne humaine qui commande de ne pas traiter autrui uniquement comme un moyen, mais toujours en même temps comme une fin est un principe suffisamment reconnu et peu contesté pour servir de balise pour la réglementation dans le monde du travail et a fortiori pour l'encadrement requis par le travail intérimaire et par les APPT. En n'offrant pas aux travailleurs intérimaires les mêmes droits et les mêmes conditions minimales de travail qu'aux autres travailleurs, les APPT ne les traitent pas comme des sujets, mais comme des objets dont on peut se servir sans égard à leurs fins propres. Les APPT contreviennent également au principe fondamental de l'OIT : « Le travail n'est pas une marchandise ». Ce principe est devenu une règle courante en droit international.

La dernière convention C-181 de l'OIT et la recommandation R-188 demeurent en ce sens des guides éthiques et tous les pays devraient les suivre. Elles reflètent plusieurs valeurs telles que :

- La bienfaisance : Souci de l'autre, empathie, sollicitude, altruisme, responsabilité envers l'autre.
- Bien commun : Liens sociaux, solidarité, respect du contrat social.
- Justice : Égalité, équité, justice sociale.
- Précaution : Clairvoyance, précaution, sécurité.
- Non-malfaisance : Prévenance, respect de l'autre, prudence.

En raison d'un cadre réglementaire et législatif déficient, ces valeurs ne sont tout simplement pas respectées aujourd'hui par les APPT canadiennes. À ce stade, il est important de rappeler que la « légalité » et la « légitimité » sont deux notions différentes. La légitimité réfère à une condition par laquelle une pratique trouve une acceptation générale parce qu'elle se situe dans un cadre global de normes sociales et d'idées communes largement répandues et acceptées par la majorité (Gonos, 1998, p.190). Les conditions attachées au travail intérimaire vont à l'encontre de ce qui est « acceptable » et « juste » pour plusieurs intérimaires; et ce, malgré les nombreuses campagnes de publicité et les activités de lobbying qui visent à légitimer cette industrie (Gonos, 1998, p.190). L'intérim, bien que légal, encourage, nous l'avons vu, une discrimination des intérimaires devant le droit et les soumet à des obligations iniques et à des exigences démesurées qu'on ne retrouve pas dans les pays réglementés. Il est difficile de dire si la discrimination dont sont victimes les travailleurs d'agences privées de placement temporaire est un effet de la déréglementation ou une raison pour réglementer. Probablement les deux. Mais il apparaît clairement que miser en cette matière sur l'autorégulation des agences et de leurs associations, comme le réclame l'ACSESS, est un pari déraisonnable et immoral.

Conclusion

Cette recherche permet de conclure que l'autorégulation revendiquée par les APPT n'est pas suffisante pour garantir les droits des travailleurs intérimaires. Le premier chapitre a montré que le secteur de l'intérim n'est pas un problème contemporain issu du courant de la flexibilité. À travers le temps, les agences ont été d'abord réglementées, puis déréglementées grâce à un puissant lobbying des associations d'APPT militant en faveur d'une autorégulation et aussi à la formule d'entreprise de « service d'aide temporaire ». Dans le second chapitre, nous avons vu que dans la majorité des pays européens le cadre réglementaire existe et fonctionne bien comparativement à l'Amérique du Nord où l'autorégulation est laissée au privé c'est-à-dire aux APPT. Les pays européens, préoccupés par la situation des intérimaires, ont agi pour ne pas laisser uniquement aux intérêts privés l'autorégulation et ont légiféré pour un encadrement réglementaire triple: identification du véritable employeur de l'intérimaire, licence d'opération de l'APPT et précisions sur la mission des intérimaires en terme de durée et de traitement. La troisième partie de l'étude a exposé les enjeux éthiques du travail intérimaire en termes de négation des droits des travailleurs en Amérique du Nord : l'iniquité dans les salaires, l'absence de sécurité d'emploi, le maintien de la précarité, la négation des droits syndicaux et l'indifférence à l'égard de la santé et sécurité des intérimaires. Les États-Unis et le Canada en ne souscrivant pas aux dispositions de la convention C-181 et de la recommandation R-188 de l'OIT et en laissant l'autorégulation aux APPT ouvrent la porte aux abus et aux excès envers les intérimaires. D'ailleurs, les gouvernements clients des APPT sont en conflit d'intérêts manifeste lorsque vient le temps de réglementer.

Concernant les codes de conduite une précision s'impose. Les codes de déontologie ou d'éthique associée au courant de l'éthique des affaires sont de plus en plus en vogue (Ougaard et Nielsen, 2002, p.3; Carson et col. 2008) parce que dans certains cas elles permettent de mieux réguler le comportement des individus. À ce stade de l'évolution du système capitaliste, les codes de conduites sont perçus comme essentiels parce que les entreprises, ou dans notre cas les associations, doivent définir leurs responsabilités sociales envers la société (Tavis, 2000, p.29). Cependant, la moralisation des marchés compromet l'élément central de la logique du capitalisme qui est la poursuite du profit (Shamir, 2008, p.373). Pourquoi le secteur privé voudrait-il aller plus loin que la loi en adhérant à des codes de conduite? (Boddewyn, 1989, p.21). Les dirigeants d'entreprise optent pour cette stratégie parce que les lois publiques ont généralement tendance à baisser la marge de profit des entreprises (Labarbera, 1983, p.58). Selon ses opposants, l'autorégulation manque souvent à sa promesse d'assurer une régulation éthique puisqu'elle sert les intérêts de l'industrie plutôt que l'intérêt public (Gunningham et Rees, 1997, p.365). La principale critique face aux codes de conduite, concerne les risques d'affaiblissement qu'ils représentent au regard de la syndicalisation (Estlund, 2005; Compa, 2004; Gereffi, 2001, p.59) et au regard des dispositifs publics de régulation des droits et des conditions de travail, tant aux niveaux international que national (Bourque, 2008, p.29). Comme l'écrit l'auteur et c'est ce que nous soutenons dans cette recherche : « À cet égard, les codes de conduite sont un vecteur important de privatisation du droit international et des droits nationaux du travail » (Bourque, 2008, p.29). Cette recherche permet également de valider ce qu'ont constaté certains chercheurs : les codes de déontologie ou d'éthique se matérialisent en réponse à une réaction ou à une menace (par

exemple pour résister à la réglementation ou pour empêcher l'état de réglementer, pour contrecarrer les critiques) (Wotruba, 1997, p.42; Vogel, 2008, p.262; Sethi, 2002, p.25; Sethi et Emelianova, 2006, p.228; Labarbera, 1983, p.58; Gunningham et Rees, 1997, p.391; Harker et Harker, 2000, p.156; Zanden, 2009, p.531; Newman et Bach, 2004, p.363 Chatterji, Listokin, 2008, p.14; Baggott, 1989, p.436; Priest, 1998, p.272; Garvin, 1983, p.42; Haufler, 2001, 2002, 2003). L'autorégulation est toujours une réaction pour corriger une mauvaise image, pour contrecarrer une législation, ou pour assurer un meilleur avantage compétitif pour l'industrie (Bartle et Vass, 2005, p.22). L'industrie voit l'autorégulation comme un effort préventif pour éviter l'intervention de l'état (Newman et Bach, 2004, p.363; Bourque, 2008, p.28). Lorsque l'autorégulation est mise en place pour combattre une réglementation du pouvoir législatif, elle peut tendre vers des résultats socialement indésirables (Garvin, 1983, p.43). Cette forme de régulation est souvent oligarchique, informelle et secrète, l'antithèse d'une démocratie participative (Crawford, 2005, p.4, op.cit. Moran 2003). L'autorégulation est capable de blesser l'intérêt public de différentes manières (Priest, 1998, p.287) et elle peut aliéner un grand nombre de citoyens (Nickel, 2006, p.1). L'autorégulation au niveau d'une industrie peut apparaître ainsi comme un acte de renoncement à ce que « devrait être » la responsabilité gouvernementale (Haufler, 2001, p.114).

Le problème mis en lumière par cette recherche est que l'adoption de certains codes de conduite aura pour effet de déréglementer le marché du travail en donnant moins de droits et de privilèges aux travailleurs, c'est le cas des codes de déontologie des associations d'APPT. De toute évidence, c'est ce que nous avons voulu établir, les

associations d'APPT n'agissent pas en fonction de l'intérêt des intérimaires. Or, l'autorégulation des APPT n'a de sens que si elle permet de garantir les droits humains fondamentaux, la dignité du travailleur et l'égalité, en tant que tout travailleur est une personne humaine et un sujet de droit. En prenant comme référence la convention C-181 et la recommandation R-188 de l'OIT en tant que guides éthiques, nous avons voulu montrer que lorsqu'il s'agit du respect des droits fondamentaux, la régulation ne doit pas demeurer volontaire ou souple (Campbell, 2006, p.257). Le gouvernement devrait assumer au moins trois champs de responsabilités pour assurer les droits humains : (1) créer un cadre réglementaire clair et sérieux, d'où un champ pour le support et le respect des droits humains, à partir des règles de l'OIT; (2) renforcer les lois existantes; (3) sanctionner les violations de manière systématique et logique (Leisinger, 2006, p.3). Ces fonctions ne peuvent être déléguées à un autre organe de la société (Leisinger, 2006, p.3). Contrairement à l'idée répandue, une réglementation stricte n'entraîne pas nécessairement une baisse généralisée des profits et de la clientèle, la France et plusieurs pays européens en font foi. Leurs bons résultats témoignent de l'effet positif des régulations mises en place qui pourraient être fort inspirantes pour le Canada. Les recherches nous enseignent que la régulation de cette forme d'emploi atypique doit passer par une réglementation triple : définir clairement le statut du véritable employeur, mettre en place un système de licence et instaurer une réglementation inspirée de la législation française et européenne. En négligeant de réglementer l'un de ces domaines, on risque de maintenir les excès auxquels sont sujets les intérimaires. Le Canada, le pays comptant le plus haut taux d'intérimaires, fait actuellement piètre figure parmi les pays signataires de la C-181 de l'OIT. La majorité des pays non signataires de cette convention, dont la

France, se sont dotés de régulations gouvernementales pour la protection légale des intérimaires. Avec l'inaction des gouvernements, les intérimaires deviennent une « race inférieure » ou une « catégorie de travailleurs de second ordre » comparativement aux autres salariés. Pour une représentante d'un organisme d'aide aux intérimaires⁸³, les états ne possédant aucune législation sur l'intérim envoient directement ce message : « WELCOME INDUSTRY COME ON IN. YOU CAN USE AND ABUSE OUR PEOPLE » (Gonos, 1992, p.15). Avec un minimum évident d'alliés activistes pouvant mener des activités de lobby et sans aucune organisation syndicale regroupant les intérimaires, les travailleurs d'APPT représentent maintenant, le plus grand groupe de solitaires et de négligés (Cook, 1994, p.124). On peut à juste titre parler d'instrumentalisation des travailleurs. Aux États-Unis, dès 1920, Anderson a reconnu que les travailleurs surnommaient les agences de placement temporaire des « *slave shops* » (Anderson, 1998), terme également utilisé dans le périodique *Newsweek* (Lowenthal, 1970, p.5). D'autres expressions renvoyant à l'esclavage sont régulièrement utilisées par certains intérimaires comme « *slave traders* », « *slave labor* », « *slavers* », « *slave system* », « *slave status* », « *modern-day slavery* » (Van Arsdale, 2003; Purser, 2006; Kerr et Dole, 2005, p.93; Easton, 2006; Cook, 2002; Peck et Theodore, 2006, p.20; Vosko, 2000, p.184; Cook, 1994, p.124) ou directement par un auteur (Shine, 1996, p.693, *slave status*). Purser explique la référence du terme esclavage selon la perspective des intérimaires: « Workers are depicted as “slaves”, dispatchers are depicted as “slave traders” and bosses are depicted as “slave drivers” » (Purser, 2006, p.8). Dans les enquêtes de Freeman et Gonos, les intérimaires comparent les APPT à une forme moderne de servitude (en anglais : *indentured servitude*) (Freeman et Gonos, 2005,

⁸³ CATS : Citizens Against Temporary Services, (Tennessee, USA).

p.305). Ou bien, dans la recherche de Gardner, pour les intérimaires l'intérim ressemble à une forme ancienne de servitude, particulièrement pour les tâches (Gardner, 1998, p.228).

Pour rapporter quelques citations d'intérimaires:

« Going to Quickwork (une APPT) is like going to stand on the slave block and waiting for someone to buy you » (Van Arsdale, 2003, p.108).

« To be honest, temporary services ain't nothing but a tossover from slavery... It's flesh peddling. They modify it and dress it up some. But it's slavery. The difference is you pay today. Back in slavery time you told them what to do and gave them some grits and hog jowl » (Easton, 2006, p.181).

Les APPT exploitent démesurément les travailleurs et, pour cette raison, les intérimaires les comparent à des magasins d'esclaves (Van Arsdale, 2003, p.38). C'est également la nature tripartite ambiguë de ce type d'emploi qui rappelle trop souvent les similitudes avec les marchands d'esclaves de l'époque, les ancêtres éloignés des APPT. Pour Peck et Theodore, les intérimaires sont par la nature même de la transaction « hyper instrumentalisés »; ils sont échangés sur le marché, moyennant une rémunération (Peck et Theodore, 1998, p.658).

Avant la Deuxième Guerre mondiale, la pratique régulière consistait pour l'entreprise cliente à acheter l'intérimaire de l'agence de placement privée, laquelle percevait une commission et elle disparaissait aussitôt de la scène. Maintenant, l'APPT s'accroche à l'intérimaire le plus longtemps possible pour le dépouiller davantage. La quantité de ces intérimaires « marginaux », « en périphérie », « secondaires », « peu coûteux », ou « jetables » s'accroît continuellement. Les APPT se sont développées rapidement en raison d'un encadrement légal déficient. Elles peuvent fonctionner sans licence et sans

aucune forme de réglementation. Elles pénètrent actuellement, grâce à leur grand nombre, presque tous les secteurs de l'économie. Les associations d'APPT ont développé à travers le temps des argumentations fort crédibles pour justifier et inciter la population à considérer la précarité non comme une menace, mais comme une « sécurité » spontanée, une forme de « flexicurité » pour les travailleurs. Dans les faits, l'emploi atypique fondé sur l'exploitation des travailleurs contrevient à une éthique des droits des travailleurs et enfreint la maxime première de l'OIT : « le travail n'est pas une marchandise »⁸⁴.

⁸⁴ Depuis le dépôt initial de notre mémoire de recherche, le gouvernement de l'Ontario a voté une loi, le 6 novembre 2009, pour protéger les intérimaires. Cette nouvelle loi prévoit pour les APPT : une interdiction de charger des frais aux intérimaires (ici on ne parle pas du principe d'équité en emploi), l'obligation de donner les informations précises sur les affectations des intérimaires, une interdiction de demander des frais à une entreprise cliente et de lui imposer des restrictions pour l'empêcher d'embaucher un intérimaire (sauf pendant la période de six mois qui commence le jour où l'employé commence à exécuter un travail pour le client par l'entremise de l'agence) (*Employment Standard Act*, Ministère du travail de l'Ontario, 2009).

En ce qui concerne l'Europe, une directive a été adoptée au sein de l'Union Européenne en novembre 2008, elle prévoit entre autres d'accorder un salaire égal aux intérimaires (l'équité en emploi). « Pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste » (Directive 2008, 104/CE/ art. 5, al.1). Les 27 pays membres de l'U.E. ont jusqu'au 5 décembre 2011 pour se conformer à cette nouvelle directive. Toutefois la directive offre également quelques dérogations comme entre autres : un délai d'accès au principe de l'égalité de traitement pour les intérimaires (Directive 2008, 104/CE/ art.5, al. 4).

Bibliographie

- Abbott, Grace. 1908. « The Chicago employment agency and the immigrant worker », *American Journal of Sociology*, vol. 14, pp. 289-315.
- ABE Aubasdelechelle, 2007. *Rapport sur les Pratiques Contractuelles de l'Industrie du Placement Temporaire Remis à Monsieur David Whissell*, ministre du Travail, Montréal, en collaboration avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et la Fédération des femmes du Québec (FFQ), (page consultée le 11 décembre 2008), URL : <http://aubasdelechelle.ca/images/memoire-mai-2007.pdf>
- ACSESS. Printemps 2001. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. Automne 2001. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. Printemps 2002. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. Mai 2003. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. Août 2003. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. December 2004. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. Automne 2005. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consulté le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. 2005. *Submission to Commission Studying the Changes to the Canada Labour Code*, (Page consultée le 13 janvier 2007) URL: <http://www.acsess.org/GOVERNMENTFRE/PDF/FedLabourReview-OCT05.pdf>.

- ACSESS. April 2005. *A Submission to Federal Standards Review with Respect to Review of Part 3, Canada Labour Code*, (Page consultée le 28 avril 2006) URL: <http://www.acsess.org/GOVERNMENTFRE/PDF/FedLabourReview-OCT05.pdf>.
- ACSESS. Automne 2006. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. 2006. *Réactions de l'Association Nationale des Entreprises en Recrutement et Placement de Personnel (ACSESS) au Document Intitulé: Les Principaux Problèmes Liés aux Agences de Placement, qui a été déposé par l'organisme Au bas de l'échelle (ABE)*, (Page consultée le 28 Avril 2006) URL: <http://www.acsess.org/QUEBECFRE/PDF/ACSESS-Bernier-06.pdf>.
- ACSESS, May 2007. *Bill 161, An Act Protecting Vulnerable Workers (employment agencies act 2006)*, A discussion paper presented by ACSESS, (page consultée le 5 juin 2007), URL: <http://www.acsess.org/Broadcast/PDF/Bill161.pdf>
- ACSESS. Printemps 2007. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 5 mars 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- ACSESS. Automne 2007. *Dialogue*, The official publication of the Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services, (Page consultée le 11 décembre 2007), URL: <http://www.acsess.org/NEWSFRE/DialogueNewsletter.asp>.
- Adler, Anne, Lisa. 1999. « Discourses of flexibility and the rise of the 'Temp industry, or, How I met the 'Kelly Girl' commuting between public and private », *International Feminist Journal of Politics*, vol. 1 no. 2, pp. 210-236.
- Adler, Anne, Lisa. 2000. *Gender, Labor and Globalization: The Case of the Temporary Help Service Industry*, A dissertation submitted to the graduate school New Brunswick, Rutgers, for the degree of doctor of Philosophy, 175 pages.
- Akyeampong, Earnest, B. 1989. « Évolution de la main-d'œuvre temporaire », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 1, no. 1, 14 pages.
- Anderson, Nels. 1993. *Le Hobo Sociologique du Sans-Abris*, University of Chicago press, Chicago, published in 1923, 319 pages.
- Anderson, Nels. 1998. *On Hobos and Homelessness*, University of Chicago press, Chicago, 1998, 301 pages.
- Arrowsmith, James. 2006. *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*, Printed by Eurofound: European foundation for the improvement of living and working conditions, Denmark, 45 pages.

- Arthurs, H. 2006. *Équité au Travail: Des Normes du Travail Fédérales Pour le XXI^e Siècle, Examen des Normes du Travail Fédérales*, Ressources humaines et développement des compétences du Canada, Gatineau, 344 pages.
- Ashbly, Simon, et coll. 2003, *Industry Self-Regulation: A Game-Theoretic Typology of Strategic Voluntary Compliance*, Nottingham University Business School, (page consultée le 26 janvier, 2010), URL: <http://www.nottingham.ac.uk/~lizecon/RePEc/pdf/selfreg.pdf>
- Assemblée législative de l'Ontario, Jeudi 3 Mai 2007. Deuxième session, 38^e législature, *Loi de 2007 sur la Protection des Travailleurs Vulnérables (Agences de Placement)*, 24 pages.
- Autor, David. September 1999. *Skills Training in the Temporary Help Sector: Employer Motivations and Worker Impacts*, A report to the Department of Labor_Employment and Training Administration, 68 pages.
- Autor, David. 1999. *Essays on the changing labor market: Computerization, Inequality and the development of the contingent work force*, A dissertation submitted to Harvard University for the degree of Doctor of Philosophy, 247 pages.
- Autor, David. 2003. « Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing », *Journal of Labor Economics*, vol. 21, no. 1, pp. 1-42.
- Autor, David. Fall 2004. *Labor Market Intermediation: What It Is, Why It Is Growing, and where it is Going*, National bureau of economic research, p. 7-11.
- Autor, David. and Susan, Houseman. 2005. *Temporary Agency Employment as a Way out of Poverty?* National Poverty Center Working Paper Series #05-12, (Page consultée le 3 septembre 2006) URL: http://www.npc.umich.edu/publications/working_papers/.
- Autor, David. and William, R. January 2007. *Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States*, Harvard, MIT, University of Houston, 47 pages, URL: http://econ-www.mit.edu/faculty/index.htm?prof_id=dautor&type=paper.
- Baiocchi, Gianpaolo. And Baru, Sundari. October 2002. *Just Getting By: The Experience of Temporary Workers in San Diego's Economy*, A research report for the center on policy initiatives, 67 pages.
- Baggott, Rob. 1989. « Regulatory reform in Britain: The changing face of self-regulation », *Public Administration*, vol. 67, pp. 435-454.

- Baker, Mark. 1993. « Private codes of corporate conduct: Should the fox guard the henhouse? », *The University of Miami Inter-American Law Review*, vol. 24, no. 3, pp. 399-433.
- Bartle, Ian. and. Vass, Peter. 2005. *Self-Regulation and the Regulatory State: A Survey of Policy and Practice*, Research report 17, CRI: Center for the study of regulated industries, University of Bath, School of Management, 85 pages.
- Bartle, Ian and Vass, Peter. 2007. « Self-regulation within the regulatory state: towards a new regulatory paradigm », *Public Administration*, vol. 85, no. 4, pp. 885-905.
- Bartley, Tim. 2005. Corporate accountability and the privatization of labor standards: struggles over codes of conduct in the apparel industry, *Research in Political Sociology*, vol.14, pp. 211-244.
- Bartley, Tim Roberts. and Wade, T. March. 2006. « Relational exploitation: the informal organization of day labor agencies », *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, 1089-7011, vol. 9, pp. 41–58.
- Bassett, Carolyn. 2008. *Taking Care of Business Corporate Codes of Conduct, Shareholder Value and Global Regulation*, Canadian Political Science Association Annual Meeting, 2008 School of Social Sciences, Atkinson Faculty, York University, Toronto, 11 pages.
- Belkacem, Rachid. et Kornig, Cathel. 2008. *Le Développement Historique du Travail Intérimaire : De ses Origines à son Institutionnalisation en France*, Association Charles Gide pour l'Etude de la Pensée Economique XIIème Colloque International Université d'Orléans UFR 22- 24 mai 2008 – Faculté de Droit, Économie et Gestion regards croisés sur le travail histoires et théories, (page consultée le 5 février 2009), URL : http://www.univ-orleans.fr/leo/teos/documents/res_belkacem.pdf
- Benner, Chatham, Christopher. 2000. *Navigating Flexibility : Labor Markets and Intermediaries in Silicon Valley*, PhD. Dissertation submitted to the University of California, City and Regional Planning, Berkeley, 346 pages.
- Bernier, Jean et collaborateurs. 2003. *Les Besoins de Protection Sociale des Personnes en Situation de Travail Non Traditionnel*, Gouvernement du Québec, 807 pages.
- Bich, Marie-France. 2001. « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail ». *Développements Récents en Droit du Travail*, Cowansville Yvon Blais, 153, pp. 257–337.
- Black, Julia. 1996. « Constitutionalising self regulation », *The Modern Law Review*, vol. 59, no.1, pp. 24-55.

- Blackett, A. 2000. « Global governance, legal pluralism and the decentered state: A labor law critique of codes of corporate conduct », *Indiana Journal of Global Legal Studies*, vol. 8, n. 2, pp. 401-447.
- Boddewyn, J. Jean. 1989. « Advertising self-regulation: True purpose and limits », *Journal of Advertising*, vol. 18, no. 2, pp. 19-27.
- Boddewyn, J. Jean. 1985. « Advertising self-regulation: Private government and agent of public policy », *Journal of Public Policy and Marketing*, vol.4, pp. 129-141.
- Bourque, Reynald. 2008. « La contribution des codes de conduite et des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises », *Institut de recherches Économiques et Sociales*, vol. 57, no. 2, 23-53.
- Braithwaite, J. 1993. « Responsive regulation in Australia », In P. Grabosky & J. Braithwaite (Eds.), *Business Regulation and Australia's Future Canberra: Australian Institute of Criminology*, 15 pages.
- Burgess, John; Connell, Julia. and Rasmussen, Erling. 2005. « Temporary agency work and precarious employment: A review of the current situation in Australia and New Zealand », *Management Revue*, vol. 16, no. 3, pp. 351-369.
- Caire, Guy. 1973. *Les Nouveaux Marchands d'Hommes*, étude du travail intérimaire, Économie et Humanisme, Coll. Relations Sociales, Les Éditions Ouvrières, Paris, 1973, 255 pages.
- Caire, Guy. And Kartchevsky, Andrée. 2000. *Les Agences Privées de Placement et le Marché du Travail*. Les éditions L'Harmattan, Paris, 240 pages.
- Campaign2000. August 2005. *Submission to the Federal Labour Standards Review From Campaign2000*, august 2005, (Page consultée le 3 mars 2007) URL: http://www.campaign2000.ca/res/briefs/FEd%20LabourStandardsReviewSubmission8_05.pdf
- Campbell, Tom. 2006. « A human rights approach to developing voluntary codes of conduct for multinational corporations », *Business Ethics Quarterly*, vol. 16, no. 2, pp. 255-269.
- Chatterji, K. Aaron. and Listokin, Siona. 2008. « A comment on corporate social responsibility and workers rights », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 30, no. 11, pp. 11-16.
- Christensen, Tom. et al. 2008. « Beyond new public management: Agencification and regulatory reform in Norway », *Financial Accountability and Management*, vol. 24, no. 1 pp. 15- 30.

- Coglianesse, Cary et al. 2004. « The Role of Government in Corporate Governance », *New York University Journal of Business and Law*, vol. 1, pp. 219-241.
- Commissions des Normes du Travail. 1995. « L'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail et les agences de placement temporaire ». Québec : *Commission des normes du travail*.
- Commissions des Normes du Travail. 1996. « Document de travail présenté à des fins de discussion au Conseil d'administration de la Commission des normes du travail. Les agences de placement temporaire et la Loi sur les normes du travail ». Québec : *Commission des normes du travail*.
- Compa, Lance. 2004. « Trade unions, NGO's and corporate codes of conduct », *Development in Practice*, vol. 14, no. 1-2, pp. 210-215.
- Conseil Permanent de la Jeunesse. 2001. *Emploi Atypique et Précarité Chez les Jeunes, Une Main d'Oeuvre à Bas Prix Compétente et Jetable*, Avis soumis au gouvernement du Québec, 123 pages.
- Cook, D. Christopher. January 1994. « Temps the forgotten workers », *The Nation*, Vol. 258, no. 4, pp. 124-128.
- Cook, D. Christopher. March/April 2002. « Street corner incorporated », *Mother Jones*, vol. 27, no. 2, p.66.
- Cooke, Gordon. and Zeytinoglu, Isik. 2004. « Temporary employment: the situation in Canada », *In International Perspectives of Temporary Agency Work*, edited by Burgess et Connell, Routledge a Taylor and Francis group, pp. 24- 37.
- Cranford, Cynthia, et al. 2003. « Precarious employment in the canadian labour market: a statistical portrait », *Just Labour*, vol. 3, pp. 6-22.
- Crawford, Adam. 2005. *Networked governance and the post regulatory state?: Steering, rowing and anchoring the provision of policing and security*, presented to the regulatory institutions networked conference, 7-8 december 2005, University of Leeds, 34 pages.
- Crawford, Adam. 2006. « Networked governance and the post-regulatory state? Steering, rowing and anchoring the provision of policing and security », *Theoretical Criminology*, vol. 10, no. 4, pp. 449-479.
- Curtis, Amanda. December 4 2006. « Is hiring temporary workers unethical? No. they're crucial to employers and the economy », *Canadian HR reporter*, vol. 19, no. 21, p.39

- Cutler, Claire, et. al. 1999. *Private Authority and International Affairs*, State University of New York Press, 381 pages.
- Davidov, Guy. December 2004. « Joint employer status in triangular employment relationships », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, no. 4, pp. 727-746.
- Davidson, Linda. October 1999. « Temp workers want a better deal », *Workforce*, pp. 44-49.
- De Bellefeuille, Daniel. 1981. *La Dynamique des Agences de Placement A But Lucratif au Québec*, Thèse présentée à l'école des gradués de l'Université Laval pour l'obtention du grade es arts (M.A.), Relations industrielles, Québec, 236 pages.
- Delbar, Catherine. 2002. « L'évolution du travail intérimaire sur le marché de l'emploi », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 33, no. 1778, pp. 6-45.
- Desrochers, L. 2000. *Travail Atypique Cherche Normes Équitables*, Avis du conseil sur le statut de la femme, Québec, 72 pages.
- Devlin, Richard and Hefferman Porter. 2008. « The end of self regulation? », *Atlanta Law Review*, vol. 45, pp.169-214.
- Easton, Terry. 2006. *Temporary Work, Contingent Lives: Race, Immigration and Transformations of Atlanta's Daily Work Daily Pay*, Emory University, Thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy, 315 pages.
- Endrawis, Johnny. December 2004. *Is Work Working? Work Laws That Do a Better Job*, Law commission of Canada, Ottawa, 68 pages.
- Erhel, Christine, et al. 2009. *L'intérim : Un secteur Dual, Entre Protection et Précarité*, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, Université de Paris, CES, Working Papers, URL: <http://ces.univ-paris1.fr/cesdp/CES-docs.htm>
- Estlund, Cynthia. « Rebuilding the law of the workplace in an era of self regulation »,
- Facey, Elaine, Marcia. 2007. *Contingent Work, Health and Citizenship : The Discursive Management of Stigmatising Employment Among Temporary Help Agency Workers*, PhD Thesis submitted for the department of Public Health Sciences, University of Toronto, 205 pages.
- Fecteau, Gesualdi, Dalia. 2008. « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur: où est Charlie? », *Développements Récents en Droit du Travail*, vol. 293, pp. 1-49.

- Fédération des Entreprises d'Aide Temporaires (FEAT). 19 Avril 1982. *A Brief to Government Affairs Committee Concerning Definition and Scope of the Temporary Help Industry*, Canadian Association of Temporary Services, 14 pages.
- Ferber, Marianne and Jane Waldfogel. 1996. *Contingent Work': Blessing and/or Curse*, Unpublished paper, Cambridge, MA: Adcliffe Public Policy Institute.
- Finkin, Matthew. and Jacoby, Sanford. 2005. « An introduction to the regulation of leasing and employment agencies », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, University of Illinois, vol. 23, no. 1, 6 pages.
- Foote, David, A. 2004. « Temporary workers: Managing the problem of unscheduled turnover », *Management Decision*, vol. 42, no. 8, pp. 963-973.
- Forde, Chris, et al. 2009. « Built on shifting sands: Changes in employers' use of contingent labour in the UK construction sector, *Journal of Industrial Relations*, vol. 51, no. 5, pp. 653-667.
- Freeman, Harris. and Gonos, George. March 2005. « Regulating the employment sharks : Reconceptualizing the legal status of the commercial temp agency », *WorkingUSA: the Journal of Labor and Society*, vol. 8, pp. 293- 314.
- Freeman, Harris. and Gonos, George. 2002. *Temp and Staffing Firms as Company Unions: A Sociolegal Reclassification of for Profit Labor Market Intermediaries*, For presentation at the Michigan State University, AFL-CIO Worker's rights conference, October 11-13, 2002, East Lansing, Michigan, 27 pages.
- Fric, Lawrence. 1973. *The Role of Commercial Employment Agencies in the Canadian Labor Market*, PhD dissertation, Departments of economics, University of Toronto, 267 pages.
- Fric, Lawrence. 1975. *Agences de Placement à But Lucrative: Leur Rôle sur le Marché Canadien de l'Emploi*, Main d'œuvre et immigration Canada 1975, p. 35
- Fudge, Judy. 1997. *Precarious Work and Families*, Working Paper, Toronto: Centre for Research on Work and Society, York University.
- Galarneau, Diane. Janvier 2005. « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *Perspective : Statistique Canada*, pp. 5-20.
- Gardner, Catherine, Florence. 1998. *Redefining Flexibility: How Precarious Work is Changing Employment Relations*, A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, University of California at Berkeley, 319 pages.
- Garsten, Christina. and Turtinen, Jan. 1999. "Angels" and "Chameleons"- *The Cultural Construction of the Flexible Temporary Agency Worker in Sweden and Britain*,

Stockholm University, SCORE: Stockholm center for organizational research, (page consultée le 13 Octobre 2007), URL: [_www.score.su.se/pdfs/1999-12.pdf](http://www.score.su.se/pdfs/1999-12.pdf), Sweden, 30 pages.

Garsten, Christina. 1999a. « Betwixt and between: Temporary employees as liminal subjects in flexible organizations », *Organization studies*, vol. 20, n. 4, pp. 601-617.

Garvin, David. Summer 1983. « Can industry self-regulation work? », *California Management Review*, vol. 25, no. 4, pp. 37-52.

Gazette du Travail. Mai 1913. « Règlements pour la protection des immigrants cherchant de l'emploi par l'intermédiaire des bureaux de placement au Canada », *Département du travail*, pp. 1361-1363.

Gazette du travail. Avril 1926. « L'expérience du Canada en matière d'agences privée de placement », *Département du Travail*, pp. 371-375.

Gereffi, Gary et al. 2001. « The NGO industrial complex », *Foreign Policy*, no. 125, pp. 56-65.

Gonos, George. October 1992. « Temporary trouble », *The Progressive*, vol. 56, no. 6, p. 15.

Gonos, George. 1994. *A Sociology of the Temporary Employment Relationship*, Thesis for the degree of doctor of sociology, Rutgers The State University of New Jersey, New Brunswick, 499 pages.

Gonos, George. 1997, « The Interaction between Market Incentives and Government Actions », Chapter 7 in Kathleen Barker and Kathleen Christensen, *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, (Cornell ILR Press: 1997), pp. 170-194.

Gonos, George. Winter 2000. « Never a fee! "The miracle of the post-modern temporary help and staffing agency », *Working USA*, vol. 4, no. 3, pp. 9-36.

Gonos, George. December 2001. « Fee-splitting revisited: concealing surplus value in the temporary employment relationship », *Politics and Society*, vol. 29, no. 4, pp. 589-661.

Gonos, George. 2003. *The Temporary Help and Staffing Firm as a General Subcontractor*, National Employment Law project, New York, (Page consultée le 8 juillet 2006) URL: <http://www.nelp.org/docUploads/gonos%2Epdf>.

Gonos, George. 2006. « Evolution of the Law on temporary work in America », *Employee Rights & Employment Policy Journal*, vol. 10, no. 1, pp. 233- 270.

- Gonzalez, Valerie. 2003. *An Insider's View of Temping: An Ethnographic Study of the Work Experience Narratives of Clerical Temps*, A dissertation for the requirements of the degree of Doctor of Philosophy, Alliant University, California, 256 pages.
- Gosset, M. Loril. 2001. *More Than Guests – Less Than Members: Examining Issues of Organizational Identification within the Temporary Help Industry*, A thesis submitted to the University of Colorado for the degree of Doctor of Philosophy, 429 pages.
- Graff-Zijl, de, Marloes. and Berkhout, E. Ernest. February 2007. *Temporary Agency Work and the Business Cycle*, SEO Economic Research, University of Amsterdam, Discussion paper no. 51, 23 pages.
- Grant, Michel. et Marcotte, Ghislaine. 1986. *Le Travail Temporaire et les Bureaux de Louage de Main d'Oeuvre*, Au bas de l'échelle, Université de Montréal, 273 pages.
- Gross, Linda, Diane. 2001. *Working Here and Now: An Ethnography of Practice in Temporary Office Work*, A dissertation submitted to the degree of Doctor of Philosophy, field Anthropology, Northwestern University, Illinois, 240 pages.
- Gunningham, N. and J. Rees. 1997. « Industry self-regulation: An institutional perspective », *Law & Policy*, vol. 19, no. 4, pp. 363-414.
- Guzda, Henri. June 1983. « U.S. Employment service at 50: It too had to wait its turn », *Monthly Labor Review*, vol. 106, no. 6, pp. 12-19.
- Hamdani, Daood. 1997. *Le Secteur des Services d'Aide Temporaire*, Statistique Canada, Séries d'études analytiques, Division des services, des sciences et de la technologie, 24 pages.
- Handl, Gunther. 1988. « A hard look at soft law », *American Society of International Law Proceedings*, vol.82, pp. 371-454
- Harker, Debra. and. Harker Michael. 2000. « The role of codes of conduct in the advertising self-regulatory framework », *Journal of Macromarketing*, vol. 20, no. 2, pp.155-166.
- Harney Robert F. 1979. « Montréal's king of italian labour: A case study of padronism », *Revue Le Travailleur*, Comité Canadien sur l'histoire du travail, vol. 4, no. 4, pp. 57-84.
- Hatton, Erin. 2007. *The Temp Industry and the Transformation of Work in America*, Ph.D. dissertation submitted for the degree of Doctor of Philosophy (Sociology), University of Wisconsin-Madison, 258 pages.

- Haufler, Virginia. 2001. *A Public Role for the Private Sector: Industry Self-Regulation in a Global Economy*, Carnegie Endowment for International Peace, Washington, D.C., 160 pages.
- Haufler, Virginia. 2001. *Public and Private Interests in Global Regulation: An Overview of the Issues*, Carnegie Endowment, (page consultée le 22 avril 2009), URL: www.carnegieendowment.org/files/PublicRoleCH1.pdf
- Haufler, Virginia. 2002. « Industry regulation and self-regulation: The case of labour standards », chapter 10, pp. 162- 186, *In Enhancing Global Governance: Towards A New Diplomacy?* Edited by Andrew F. Cooper et al. United Nations University Press, 308 pages.
- Haufler, Virginia. 2003. « Globalization and industry self-regulation », chapter 9, pp. 226-252, *In Governance in a Global Economy: Political Authority in Transition*, edited by Miles Kahler and David A. Lake, Princeton University Press, 498 pages.
- Hemphil, Thomas. 2004. « Monitoring global corporate citizenship: Industry self-regulation at a crossroads », *Journal of Corporate Citizenship*, vol. 14, Summer 2004, pp. 81-95.
- Herrnstadt, Owen. 2001. « Voluntary corporate codes of conduct: What's missing? », *The Labor Lawyer*, vol. 349, pp. 349-370.
- Higgott, A. Richard. 2000. *Non State Actors and Authority in the Global System*, Routledge, Warwick Studies in Globalisation, 290 pages.
- Houseman, Susan, M. August 1999. *Flexible Staffing Arrangements A Report on Temporary Help, On-Call, Direct-Hire Temporary, Leased, Contract Company, and Independent Contractor Employment in the United States*, Office of the Assistant Secretary for Policy, U.S. Department of Labor, 70 pages.
- Houseman, Susan., Kalleberg, Anne. and Erickcek, Arne. October 2003. « The Role of temporary agency employment in tight labor markets », *Industrial and labor Relations Review*, vol. 57, no. 1, pp. 105-127.
- Jones, Steve. November 5 2001. « You've come a long way baby: What the staffing industry offers today », *Canadian HR reporter*, vol. 14, no. 19, p.15
- Jones, Steve. May, 2002. « Students wanted, working with staffing agencies », *Job postings, Magazine and online network*, Volume 4, number 7, National president of the ACSESS.
- Kalleberg, Arne, et al.1997. *Nonstandard Work, Substandard Jobs: Flexible Work Arrangements in the U.S.* Washington, D.C.: Economic Policy Institute.

- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F. and Hudson, K. 1999. « Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States », *American Sociological Review*, vol. 65, no. 2, pp. 265-278.
- Kapsalis, Costa. et Tourigny, Pierre. Décembre 2004. « La durée de l'emploi atypique », *L'Emploi et le Revenu en Perspective*, vol. 5, no. 12, pp. 5-24.
- Katz, L. F., and Krueger, A. B. 1999. *The High Pressure Labor Market of the 1990s*, Working paper No. 416. Princeton, NJ, Industrial Relations Section, Princeton University.
- Keller, Helen. 2008. « Codes of conduct and their implementation: The question of legitimacy », Ch. 12, pp.219-298, In Wolfrum, R. et al. *Legitimacy in International Law*, Berlin Germany, 420 pages.
- Kerr, Daniel. and Dole, Chris. Winter 2005. « Cracking the temp trap: Day laborers' grievances and strategies for change in Cleveland, Ohio », *Labor Studies Journal*, vol. 29, no. 4, pp. 87-108.
- Keyssar, Alexander. 1986. *Out of Work: The first Century of Unemployment in Massachusetts*, New York, Cambridge University Press, 448 pages.
- Krum, R. James and Greenhill, Richard. 1972. « The extent of industry self-regulation through trade association codes of ethics », *Antitrust Bull.*, vol. 17, pp. 379-392.
- Labarbera, Priscilla. 1983. « The diffusion of trade association advertising self-regulation », *Journal of Marketing*, vol. 47, pp. 58-67.
- Labour Gazette. September 1904. « Employment bureaus and agencies in Canada », *Department of Labour*, pp. 257-266.
- Labour Gazette. June 1906. « Action by parliament of Canada to prevent fraudulent representations to working men », *Department of Labour*, pp. 1346-1351.
- Labour Gazette. March 1907. « Dishonest employment methods », *Department of Labour*, pp. 212.
- Labour Gazette. November 1907. « Fraudulent labour agent convicted of false pretences and forgery », *Department of Labour*, p. 212.
- Labour Gazette. March 1915. « Much effective work by dominion, provincial and municipal authorities: Regulation of private employment agencies », *Department of Labour*, pp. 1063-1070.

- Laflamme, Roch. et Carrier, Dany. 1997. « Droits et conditions de travail des employés des agences de location de main d'œuvre », *Relations Industrielles*, vol. 52, no. 1, pp. 162-184.
- Lefevre, Gilbert. et Michon, François. Avril 2002. *Les Stratégies des Entreprises de Travail Temporaire*. Convention DARES, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Université de Paris, 158 pages.
- Leisinger, Klaus. 2006. *Corporate Responsibility for Human Rights*, Draft interim report of the Secretary General's Special Representative on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, (page consultée le 4 mars 2009), February 2006, available at www.ohchr.org/english/bodies/chr/docs/62chr/E.CN.4.2006.97.pdf.
- Lenz, Edward. July 7 2006. *ASA issue paper: Assignment Limits and Client Concerns About Benefits Liability: Issues and Answers*, (Page consultée le 12 mars 2008), URL: http://www.americanstaffing.net/legalandgovernment/issue_papers.cfm
- Lippel, Katherine. et coll. Mars 2004. *Travail Atypique : Protection Légale des Conditions Minimales d'Emploi et de la Santé*, Rapport final soumis au FQRSC, 55 pages.
- Lippel, Katherine. 2007. *Recours au Travail temporaire : Enjeux Relatifs à la Santé et à la Sécurité du Travail*, Démystifier la gestion des travailleurs temporaires, Colloque organisé par les C.R.I., Montréal, 1er mars 2007, 33 pages.
- Lips, Brad. Spring 1998. « Temps and the labor market: Why unions fear staffing companies », *Regulation*, vol. 21, no. 2, pp. 31-39.
- Lowenthal, Jeff. March, 9. 1970. « Slave shops », *Newsweek*, p. 5-6.
- Macaire, S. et Michon, F. 2002. *Le travail intérimaire en France*, Eurofound : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Irlande, 27 pages.
- Maitland, Ian. 1985. « The limits of business self-regulation », *California Management Review*, vol. 17, no. 3, pp. 132-147.
- Mangun, Garth; Mayal, Donald. and Nelson, Kristin. July 1985. « The temporary help industry: A response to the dual internal labor market », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 38, no. 4, pp. 599-611.
- Marks, Shaula. and Richardson, Peter. 1984. *International Labour Migration: Historical Perspectives*, University of London, published by Maurice Temple Smith, Great Britain, 280 pages.

- Martinez, Tomas. 1976. *The Human Marketplace: An Examination of Private Employment Agencies*, Published by Transaction books, Rutgers University, New Jersey, p. 118.
- McAllister, J. 1998. « Sisyphus at work in the warehouse: temporary employment in Greenville, South Carolina », In Barker, Kathleen. and Christensen, Kathleen. 1998. *Contingent Work: American Employment in Transition*, Cornell University press, New York, 350 pages.
- Michon, François et Christophe, Ramaux. 1992. « CDD et intérim, bilan d'une décennie », *Travail et Emploi*, vol. 52, pp. 37-56.
- Mishel, Lawrence and Jared Bernstein. 1994. *The State of Working America, 1994-95*, Washington, D.C.: Economic Policy Institute.
- Moore, Mack, A. 1965a. « The legal status of temporary help services », *Labor Law Journal*, vol. 16, pp. 620-634.
- Moore, Mack, A. 1965b « The temporary help service industry: historical developments, operation and scope », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 18, pp. 554-569.
- Moore, Mack, A. 1975. « Proposed federal legislation for temporary labor services », *Labor Law Journal*, vol. 26, pp. 767-781.
- Moran, M. 2003. *The British Regulatory State: High Modernism and Hyper Innovation*, Oxford: Oxford University Press.
- Murray, J. 1999. « European developments: Normalising temporary work, the proposed directive on fixed-term work », *The Industrial Law Journal*, vol. 28, no. 3, pp. 269-282.
- Neugart, Michael. and Storrie Donald. 2005. *The Emergence of Temporary Work Agencies*, Oxford Economic Papers number 58, pp. 137-156.
- Newman L. Abraham. and Bach, David. July 2004. « Self-regulatory trajectories in the shadow of public power: Resolving digital dilemmas in Europe and the United states governance », *An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, vol. 17, no. 3, pp. 387-413.
- Nickel, Rainer. 2006. *Legal Patterns of Global Governance: Participatory Transnational Governance*, European University Institute, Florence, University of Frankfurt am Main, CLPE Research Paper 5/2006, vol. 2, no. 1, 64 pages.
- Nienhuser, Werner. and Matiaske Wenzel. 2006. « Effects of the 'principle of non discrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions

of temporary agency workers in 15 European countries », *Industrial Relations Journal*, vol. 37, no. 1, pp. 64-77.

Notebaert, Gérard. 2006. « L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France », *Relations Industrielles*, vol. 61, no. 2, pp. 223-246.

Ogus, Anthony. 1995. « Rethinking regulation », *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 15, no. 1, pp. 97-108.

OIT, Organisation internationale du travail: *L'OIT sa constitution (préambule)*, (Page consultée le 7 juillet 2006) Adresse URL : <http://www.ilo.org/public/french/about/iloconst.htm#annex>.

OIT. 2007. *Guide to Private Employment Agencies – Regulation, Monitoring and Enforcement*, Geneva, International Labour Office, 2007, 116 pages.

OIT. 2006a. *L'OIT ses Origines, son Fonctionnement, son Action*, document fait par le BIT : Bureau international du travail, p.12, (Page consultée le 4 juillet 2006) URL: <http://www.ilo.org/public/french/about/index.htm>.

OIT. 2006b. *La Liberté Syndicale*, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT Genève, Bureau international du Travail, 300 pages.

OIT. 11 December 2000. *Violence at Work*, Eurofound, European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 4 pages.

OIT. 1994. Conférence international du travail 81^e session 1994. Rapport VI : *Le Rôle des Agences d'Emplois Privées dans le Fonctionnement des Marchés du Travail*, Bureau international du travail, Genève, Suisse, 93 pages.

OIT. 1997. Conférence international du travail 85^e session 1994. Rapport VI (2): *Révision de la Convention n.96 sur les Bureaux de Placement Payants (révisée)*, 1949, Bureau international du travail, Genève, Suisse, 139 pages.

OIT. 1977. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, Bureau International du Travail, Genève, 32 pages.

OIT. 1919. *Convention sur le Chômage*, C-2, (Page consultée le 7 septembre 2006) URL : <http://www.ilo.org>.

OIT. 1933. *Conventions sur les bureaux de placements payants*, C-34, (Page consultée le 7 septembre 2006) URL : <http://www.ilo.org>.

- OIT. 1949. *Conventions sur les bureaux de placements payants*, C-96, (Page consultée le 7 septembre 2006) URL : <http://www.ilo.org>.
- OIT. 1949. *Convention sur la protection du salaire*, C-95, (Page consultée le 7 septembre 2006) URL : <http://www.ilo.org>.
- OIT. 1997. *Conventions sur les agences d'emploi privées*, C-181, (Page consultée le 7 juillet 2006) URL : <http://www.ilo.org>.
- OIT. 1919. *Recommandation sur le chômage*, R-1, (Page consultée le 7 juillet 2006) URL : <http://www.ilo.org>.
- OIT. 1997. *Recommandations sur les agences d'emploi privées*, R-188, (Page consultée le 7 juillet 2006) URL : <http://www.ilo.org>.
- OIT. 2006. *Recommandation sur la relation de travail*, R-198, (Page consultée le 7 juillet 2006) URL : <http://www.ilo.org>.
- Ontario Bureau of Labour. 1901. *Ontario Annual Report*, Kings Printer, Toronto.
- O'Rourke, Dana. 2003. « Outsourcing regulation: analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring », *The Policies Studies Journal*, vol. 31, no. 1, pp. 1-29.
- Ougard, Morten. and Nielsen, Michael, Elgaard. July 2002. *Beyond Moralizing: Agendas and Inquiries in Corporate Social Responsibility*, Department of Intercultural Communication and Management & Centre for Corporate Values and Responsibility Copenhagen Business School, To be published in: *Corporate Social Responsibility: Research Papers*, edited by Sumati Reddy, Hyderabad: IFCAI University Books, 24 pages.
- Padavic, Irene. 2005. « Laboring under uncertainty: identity renegotiation among contingent workers », *Symbolic Interaction*, vol. 28, no. 1, pp. 111-134.
- Paoli, P. et Merllié, D. 2001. *Troisième Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2000*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 132 pages.
- Peck, Gunther. 2000. *Reinventing Free Labor: Padrones and Immigrant Workers in the North American West 1880-1930*, University of Texas at Austin, Cambridge University press, 293 pages.
- Peck, Jamie. and Theodore, Nick. December 1998. « The business of contingent work: growth and restructuring in Chicago's temporary employment industry », *Work, Employment and Society*, vol. 12, no. 4, pp. 665-674.

- Peck, Jamie. and Theodore, Nick. March 1999. « Contingent Chicago: Restructuring the spaces of temporary Labor », *Economic Geography Research Group: Working Paper Series*, University of Illinois at Chicago, 39 pages.
- Peck, Jamie. and Theodore, Nick. 2001. « Contingent Chicago: Restructuring the spaces of temporary Labor », *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 25, no. 471, 96 pages.
- Peck, Jamie. and Theodore, Nick. 2002. « Temped out? Industry labor rhetoric, labor regulation and economic restructuring in the temporary staffing business », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 23, no. 2, pp. 143-175.
- Peck, Jamie. and Theodore, Nick. 2004. « Cycles of contingency: the temporary staffing industry and labour market adjustment in the U.S. », In *International perspectives of temporary agency work*, edited by Burgess et Connell, Routledge a Taylor and Francis group, pp. 24- 37.
- Peck, Jamie. et al. 2005. « Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry », *Global Networks*, vol. 5, no. 1, pp. 3-26.
- Peck, Jamie. and Theodore, Nik. February 13 2006. *Labor-Market Lockdown*, University of Illinois at Chicago, 45 pages.
- Pelletier, Bernard. 2004. *Portrait Statistique des Conventions Collectives Analysées en 2003 au Québec*, Québec, Ministère du Travail.
- Picciotto, Sol. 2003. « Rights, responsibilities and regulation of international business », *Columbia Journal of Transnational Law*, vol.42, pp. 131-152.
- Porter, Tony. and Ronit, Karsten. 2006. « Self-regulation as policy process: The multiple and criss-crossing stages of private rule making », *Policy Sciences*, vol. 39, pp. 41-72.
- Priest, Magot. 1998. « The Privatization of regulation: five models of self-regulation », *Ottawa Law Review*, vol. 29, no. 2, pp. 233 – 302.
- Purser, Gretchen. November 2006. *Waiting for Work: An Ethnography of a Day Labor Agency*, University of California, Berkeley, Department of Sociology, ISSC: Institute for the study of social change: Working paper series 2005-2006.15, (Page consultée le 3 mars 2006) URL: <http://repositories.cdlib.org/issc/fwp/ISSC WP 15>
- Ressources humaines et développement social Canada. 2000. *Position du Canada sur les Conventions et Recommandations adoptées aux 85e et 86e sessions de la*

conférence internationale du travail, juin 1997 et juin 1998, Genève, URL : http://www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/psait/ait/reports_dap/03_2000report.shtml#2

- Ricca, Sergio. 1988. « The changing role of public employment services », *International Labour Review*, vol. 127, no. 1, pp. 19-34.
- Risse, Thomas. 2004. *Transnational Governance and Legitimacy*, Center for Transatlantic Foreign and Security Policy, Otto Suhr Institute of Political Science, Freie Universität Berlin, 23 pages.
- Rodgers, G. 1989. « Precarious work in western Europe », In G. Rogers and J. Rodgers (eds), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Belgium: International Institute for Labour Studies, pp. 1-16.
- Rogers, K. J. May 1995. « Just a temp: experience and structure of alienation in temporary clerical employment, University of southern California », *Work and Occupations*, vol. 22, no. 2, pp. 137-166.
- Rogers, K. J. 2000. *Temps: The Many Faces of the Changing Workplace*, Published by Cornell University Press, Ithaca, 240 pages.
- Rogers, K. and Henson, K.D. April 2001. « “Why Marcia you’ve changed!” male clerical temporary workers doing masculinity in a feminized occupation », Department of sociology and anthropology, Loyola University of Chicago, *Gender and Society*, vol. 15, no. 2, pp. 218-238.
- Rose, L. Robert. June 24 1994. « Thriving manpower mixes hiring, hamburger wisdom -- - central control, speed, standardization stressed as firm offers ‘McTemps’ », *Wall Street Journal*, (Eastern edition), New York, N.Y., page. B.3
- Sethi, Prakash. 2002. « Standards for corporate conduct in the international arena: challenges and opportunities for multinational corporations », *Business and Society Review*, vol. 107, no. 1, pp. 20–40.
- Sethi, Prakash. and. Emelianova, Olga. 2006. « A failed strategy of using voluntary codes of conduct by the global mining industry », *Corporate Governance*, vol. 6, no. 3, pp. 226-238.
- Schaller, Susanne. 2007. *The Democratic Legitimacy of Private Governance, An analysis of the Ethical Trading Initiative*, Institute of development and peace, University of Duisburg-Essen, Munich, INEF report 91\2007, (page consultée le 13 mai 2009), URL: <http://inef.uni-due.de/page/documents/Report91.pdf>
- Schellenberg, G. and. Clarke, C. 1996. *Temporary Employment in Canada: Profiles, Patterns and Policy Considerations*, Ottawa, CSD, 47 pages.

- Shamir, Ronen. 2008. « Corporate social responsibility: Towards a new market embedded morality? », *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 9, pp. 371-394.
- Sharpe, R. and Quintanilla, C. 1997. « Temporary-help firm targets urban poor as its next labour pool », *Wall Street Journal*, 9 July, A1, A6.
- Shines, Bruce. November 1996. « Can the NLRB help cinderella and little orphan Annie? », *Labor Law Journal*, vol. 47, no. 11, pp. 693-706.
- Slonin, M. J. Mar. 09, 1998. « Temps: From 'Kelly girls' to skilled workers », *San Diego Business Journal*, vol. 19, no. 10, p.29
- Smith, V. 1998. « The fractured world of the temporary worker: Power, participation, and fragmentation in the contemporary workplace », *Social Problems*, vol. 45, pp. 411-430.
- Sobczak, André; Rorive, Brigitte. et Havard, Christelle. Septembre 2006. *Quel rôle de l'État dans la régulation des relations triangulaires de travail ? Le cas du travail intérimaire et des centres d'appel*, Université de Paris, Colloque International : État et régulation sociale comment penser la cohérence de l'intervention publique ? (page consultée le 3 mars 2007), URL : http://matisse.univ-paris1.fr/colloques/pdf/articles/sobczak_rorive_havard.pdf.
- Staffing Industry Report. July 20, 2007. « Ontario temporary employment bill », *Staffing Industry Analysts Inc.*, vol. 18, no. 10, 16 pages.
- Statistique, Canada. 2003. *Enquête sur la Population Active*, Ministère du Travail, Ottawa.
- Statistique, Canada. 2004. *Rapport sur l'Enquête de 2004 sur les Services d'Emplois*, Division des Industries de Service, Ottawa, 26 pages.
- Statistique, Canada. 2005. *The Canadian Labour Market at a Glance*, Division des statistiques du travail, Ottawa, 126 pages.
- Storrie, Donald. 2002. *Le Travail Intérimaire dans l'Union Européenne*, édition fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 122 pages.
- Streeck, W. and P. C. Schmitter. 1985. « Community, market, state and association? The prospective contribution of interest governance to social order », in W. Streeck and P.C. Schmitter, eds., *Private Interest Government Beyond Market and State*, London, Beverly Hills and New Delhi: Sage, pp. 1-29.

- Sweeney, Sean. 2006. *Temporary Agency work in the United States*, Cornell School of Industrial & Labor Relations, European foundation for the improvement of living and working conditions, European Commission Representation Office Berlin, 28th – 29th November 2006, 36 pages.
- Tapin, Jean-Robert. Octobre 1993. *Agences de Placement Temporaire*, Ministère de la main-d'œuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 83 pages.
- Tavis, Lee. 2000. « The Globalization phenomenon and multinational corporate developmental responsibility », chapter 2, In *Global Codes of Conducts: An idea whose time has come*, Edited by Oliver F. Williams, University of Notre Dame press, Indiana, 407 pages.
- Theodore, Nik. and Chirag, Mehta. 2001. *Day Labor, Low-Wage Work, and Immigrant Employment Opportunities in Chicago*, University of Illinois at Chicago, Paper prepared for presentation to the Illinois Immigration Policy Project, Palmer House, Chicago, October 11, 2001, 29 pages.
- Theodore, Nik. and Jamie, Peck. October 2002. « The temporary staffing industry: Growth imperatives and limit to contingency », *Economic Geography*, vol. 78, no. 4, pp. 463-493.
- Tonnancour, Véronique. 2007. *L'Application des Normes Régissant la Relation Individuelle de Travail aux Salariés d'Agences de Location de Personnel : Une analyse Empirique et Juridique*, Mémoire de Maîtrise en Relations Industrielles, Université de Montréal, 270 pages.
- Tonnancour, Véronique et Vallée, Guylaine. 2009. « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations Industrielles*, vol. 64, no. 3, pp. 399-441.
- Trafton, George. 1930. *Employment Agencies Officially Exposed: Sworn Testimony Shows Urgent Need of State Action*, New York, American Association for Labour Legislation.
- TUC: Trades Union Congress of Britain. February 2007. *Agency Workers: Counting the Cost of Flexibility*, Equality and employment rights department, 46 pages, (page consultée le 12 octobre 2007), URL: <http://www.tuc.org.uk/search/searches/20071017-194610-agency/page1.cfm>
- U.S., Congress. 1971. *Hearings Before the Special Subcommittee on Labor of the Committee on Education and Labor on H.R. 10349, A Bill to Establish and Protects the Rights of Day Laborers*, (92 Congress, hearings held October 20 and 21, 1971).

- U.S., DOL, United States, Department of labour, Bureau of labour statistic, Feb. 2005. *Contingent and alternative employment arrangements*, (Page consultée le 5 août 2006) URL: <ftp://ftp.bls.gov/pub/news.release/conemp.txt>.
- Valenzuela, Abel. 2003. « Day labor work », *Annual Review of Sociology*, vol. 29, no. 1, pp. 307-333.
- Valenzuela, Abel., Kawachi, Janette. and Mathew, Marr. 2002. « Seeking work daily: supply, demand, and spatial dimensions of day labor in two global cities », *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 43, no. 192, pp. 192-219.
- Vallée, Guylaine. 1999. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : Quel rôle pour le droit du travail? », *Relations Industrielles*, vol. 54, no. 2, pp. 217-312.
- Valticos, Nicolas. 1973. « Temporary work agencies and international labour standards », *International Labour Standards*, vol. 107, no. 1, 15 pages.
- Van, Arsdale. 2003. *Waiting for Work: A Study of Temporary Help Workers*, Dissertation submitted for the degree of doctoral of philosophy, Syracuse University, 249 pages.
- Vigneault, Christophe. 2001. « Temporary agency work in France », *Labor Law and Policy Journal*, vol. 23, no. 45, pp. 45-66.
- Vogel, David. 2008, « Private global business regulation », *Annual Review of Political Science*, vol. 11, pp. 261-282.
- Vosko, Leah. 1997. « Legitimizing the triangular employment relationship: emerging international labour standards from a comparative perspective », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 19, (fall), pp. 43-77.
- Vosko, Leah. 1998. « Regulating precariousness? the temporary employment relationship under the NAFTA and the EC Treaty », *Industrial Relations*, vol. 53, no. 1, pp. 1-34.
- Vosko, Leah. 2000. *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, University of Toronto press, Toronto, 380 pages.
- Vu, Uyen. February 27 2006. « Temp agency not employer: arbitrator », *Canadian HR Reporter*, vol. 20, no. 4, 2 pages.
- Webb, Kernaghan. 2004. « Voluntary codes: where to from here? », In *Voluntary Codes: Private Governance, the Public Interest and Innovation*, chapter 5, Kernaghan Webb editor, Carleton University, pp. 379-402.

- Webb, Kernaghan. and Morrison, Andrew. 2004. « The law and voluntary codes: examining the “tangled web” », In *Voluntary Codes: Private Governance, the Public Interest and Innovation*, chapter 5, Kernaghan Webb editor, Carleton University, pp. 97 – 174.
- Weissburg, Paul. 2008. *Shifting Alliances in the Accreditation of Higher Education: On the Long Term Consequences of the Delegation of Government Authority to Self-Regulatory Organizations*, Ph.D. Thesis submitted to the George Mason University, Fairfax, VA, 231 pages.
- Worker’s Action Centre Employment Standards Work Group. October 2005. *Modernizing Part III of the Canada Labour Code Government of Canada*, Federal labour standards review, (Page consultée le 3 septembre 2006), URL: http://www.flis-ntf.gc.ca/en/sub_fb_67.asp#t30.
- Worker’s Action Centre. December 2006a. *Bill 161 to license temporary and employment agencies is not able to protect temp agency workers: comprehensive reforms are necessary*, (Page consultée le 14 octobre 2007), URL: <http://www.workersactioncentre.org/documents/Bill%20161%20brief%20Dec%2006.pdf>
- Workplace News. 2002. « Increased demand for temporary professionals », *Workplace News*, vol. 8, no. 8, p.15.
- Wotruba, Thomas. Spring 1997. « Industry self regulation: a review and extension to a global setting », *Journal of Public Policy & Marketing*, vol. 16, no. 1, pp. 38-54.
- Wynn, Michael. and Leighton, Patricia. September 2006. « Will the real employer please stand up? agencies, client companies and the employment status of the temporary agency worker », *Industrial Law Journal*, Vol. 35, No. 3, pp. 301-320.
- Zanden, Niklas. 2009. « TNC motives for signing international framework agreements: a continuous bargaining model of stakeholder pressure », *Journal of Business Ethics*, vol. 84, pp. 529–547.
- Zappala, Loredana. December 2003. « The temporary agency workers directive: an impossible political agreement? », *The Industrial Law Journal*, vol. 32, no. 4, pp. 310-317.

