

Observatoire de la  
Francophonie économique

Université   
de Montréal  
et du monde.

## ÉTUDES ET ANALYSES DE L'OFE

OFE-DT n° 4

### **Quête d'autonomie et perte de pouvoir sur soi : le cas des travailleurs indépendants et des salariés d'agences de placement de personnel**

**Mircea Vultur**

*Professeur à l'Institut national de la recherche scientifique  
Centre Urbanisation Culture Société  
Québec, Canada*

Février 2019

Merci à nos partenaires :

Relations  
internationales  
et Francophonie

Québec 

**AUF**   
Agence  
UNIVERSITAIRE  
DE LA FRANCOPHONIE

ORGANISATION  
INTERNATIONALE DE  
**la francophonie** 

# **Quête d'autonomie et perte de pouvoir sur soi : le cas des travailleurs indépendants et des salariés d'agences de placement de personnel**

OFE-DT n° 4

**Mircea Vultur**

Professeur à l'Institut national de la recherche scientifique  
Centre Urbanisation Culture Société  
Québec, Canada

Février 2019

## **Résumé :**

---

Le présent texte analyse la dissonance entre la quête d'autonomie et le «pouvoir sur soi» des travailleurs indépendants et des salariés d'agences de placement ou de location de la main-d'œuvre. Dans un premier temps, nous présentons l'évolution du travail indépendant et de l'industrie des agences de placement au Québec. Dans un deuxième temps, nous exposons les motifs des individus pour s'engager dans les emplois de type indépendant ou obtenus par l'entremise d'une agence. Dans un troisième temps, nous analysons les conditions d'exercice du travail des indépendants et des salariés d'agences de placement afin d'illustrer la dissonance entre leurs aspirations à l'autonomie et flexibilité et la réalité de leur situation au travail. Nous finirons avec une courte conclusion qui fait un retour sur les résultats présentés. Les analyses exposées sont fondées sur les résultats de deux recherches qualitatives menées auprès de 30 entreprises canadiennes situées dans la région de Québec dont une dizaine ont fait appel aux services de travailleurs indépendants et auprès de 42 salariés d'agences de placement de personnel situées dans les régions de Québec et de Montréal.

*Les idées et opinions exprimées dans ce texte sont celles des auteurs et non celles de l'OFE ou de ses partenaires financiers.*

## Introduction

Au Québec et au Canada, comme dans l'ensemble du monde occidental, la montée en force des nouvelles technologies, la concurrence entre les entreprises dans un contexte de mondialisation, l'autonomie plus grande dont jouissent dans l'exercice de leur fonction de nombreux travailleurs, contribuent actuellement à l'émergence de nouveaux modèles d'organisation du travail qui ne correspondent plus aux caractéristiques d'unicité de lieu du travail, de contrôle immédiat de son exécution, de continuité de l'activité dans le temps. Les travailleurs indépendants (ou autonomes) et les salariés d'agences de placement de personnel<sup>1</sup> constituent des figures de proue de ces modèles (Glaymann, 2005, 2014 ; Bernier, 2007).

Ces nouvelles formes d'emploi qui comportent des avantages indéniables pour les entreprises, notamment en matière de flexibilité, correspondent également à certaines valeurs partagées par un bon nombre d'individus, en permettant une plus large autonomie dans l'aménagement du temps consacré au travail et un meilleur contrôle sur sa vie professionnelle (créer son propre emploi, être son propre patron, dans le cas des « indépendants », et travailler selon ses disponibilités, dans le cas des salariés d'agences). Cependant, dans l'exercice réel du travail, ces catégories de travailleurs vivent seulement l'illusion d'autonomie, étant confrontés à une perte de pouvoir sur eux-mêmes et sur leurs conditions de travail.

La définition du pouvoir que nous adoptons ici est inspirée par Max Weber qui analyse ce concept sur un double plan : celui de l'interaction entre les acteurs et celui de l'agrégation de leurs actions (Boudon et Bourricaud, 1982). En termes d'interaction, le pouvoir est une relation asymétrique entre deux ou plusieurs acteurs. Dans ce texte, nous le définissons comme la capacité d'une entreprise d'obtenir de la part d'un travailleur qu'il fasse ce qu'il n'aurait pas lui-même envisagé dans son plan initial et qui est conforme non pas à sa stratégie mais à celle de l'entreprise. Dans cette conception du pouvoir a) le comportement du travailleur dépend de celui de l'entreprise et répond aux injonctions de cette dernière sur son agissement au travail et b) il augmente la capacité de l'entreprise dans la poursuite de ses objectifs de flexibilité et de contrôle au détriment du pouvoir sur soi du travailleur. Cette dépendance (dans notre cas du travailleur indépendant ou du salarié d'une agence de location de personnel) est favorisée par les lois du travail qui, au Québec, donnent plus de ressources juridiques à l'entreprise qu'au travailleur.

---

<sup>1</sup> Que l'on nomme en France des « intérimaires ».

La structure de ce texte se décline comme suit : dans un premier temps, nous présentons l'évolution du travail indépendant et de l'industrie des agences de placement au Québec. Dans un deuxième temps, nous exposons les motifs des individus pour s'engager dans les emplois de type indépendant ou obtenus par l'entremise de l'agence. Dans un troisième temps, nous analysons les conditions d'exercice du travail des indépendants et des salariés d'agences de placement afin d'illustrer la dissonance entre leurs aspirations à l'autonomie et flexibilité et la réalité de leur situation au travail. Nous finirons avec une courte conclusion qui fait un retour sur les résultats présentés. Les analyses exposées sont fondées sur les résultats de deux recherches qualitatives menées auprès de 30 entreprises canadiennes situées dans la région de Québec dont une dizaine ont fait appel aux services de travailleurs indépendants et auprès de 42 salariés d'agences de placement de personnel situées dans les régions de Québec et de Montréal.

## **1- L'évolution du travail indépendant et de l'industrie des agences de placement au Québec**

Le travail indépendant a connu au Québec un développement important au début des années 1980, une croissance soutenue dans la décennie 1990 pour se stabiliser depuis les années 2000 (Larochelle-Côté, 2010). La proportion des travailleurs indépendants dans la population occupée est passée de 10% en 1980 à 15% en 2012 (Cloutier-Villeneuve, 2014). Cette croissance s'est accompagnée d'une transformation du *contenu de la catégorie*, qui concerne à la fois la structure de la main-d'œuvre indépendante, composée en proportion de 90% d'indépendants travaillant seuls, sans employé (D'Amour et Crespo, 2004) et la *clientèle desservie*, formée majoritairement d'entreprises qui au lieu d'embaucher des salariés à temps complet, procèdent à l'embauche d'indépendants sous contrat pour combler des besoins permanents du processus de production ; ceux-ci travaillent dans les locaux même de l'entreprise, en utilisant l'infrastructure fournie par l'employeur. Il s'agit d'un renversement de tendance par rapport aux années 1980 quand 75% des indépendants avaient des employés et travaillaient pour une clientèle diversifiée. En ce qui a trait aux domaines d'activité, les indépendants se retrouvent prioritairement dans les secteurs suivants : services aux entreprises (7,1% du total), information, culture et loisirs (7,2%), services professionnels, scientifiques et techniques (19,5%), soins de santé et assistance sociale (14,2%) (Statistique Canada-CANSIM, 2012). Depuis les années 1980, leur proportion a fortement diminué dans les secteurs plus traditionnels, notamment dans l'agriculture et dans le commerce.

Pour ce qui est des agences de placement<sup>2</sup>, elles sont devenues un élément important du mouvement général de développement de la flexibilité et du travail atypique, ainsi que du processus conséquent, celui de la multiplication des dérogations aux divers aspects de la relation classique d'emploi (Bernier, 2014). Poussée par la quête de flexibilité et par les nouvelles modalités d'organisation de la production et du travail, l'industrie des agences, qui permet aux entreprises d'externaliser une partie du recrutement et de la gestion de la main-d'œuvre, a connu une croissance importante. Au Québec, les revenus d'exploitation de cette industrie sont passés de 0,8 million de dollars en 2001 à 1,3 milliard de dollars en 2012 (Statistique Canada, 2013). On dénombre aujourd'hui au Québec plus de 500 agences de placement, mais le caractère mouvant de cette industrie ainsi que l'absence de système d'enregistrement et d'obligation de détenir un permis d'opération rendent difficile leur comptabilisation. Du point de vue de leur structure et de leur fonctionnement, on retrouve de grandes agences à vocation multinationale, de même que de petites agences qui sont implantées localement ; certaines sont généralistes, couvrant une large diversité d'activités de placement et de location de personnel, d'autres sont spécialisées dans des secteurs d'activité précis (santé et services sociaux, services de sécurité, camionnage). Conséquemment, le nombre de salariés qui transitent par une agence a augmenté progressivement, s'établissant aujourd'hui au Québec, selon nos estimations, à environ 70 000 personnes, soit environ 2% de la main d'œuvre<sup>3</sup>.

Cette forte expansion quantitative des agences s'est accompagnée d'un changement sur le plan qualitatif de leurs fonctions macroéconomiques. D'un rôle périphérique et provisoire lié au placement en emploi, les agences ont aujourd'hui acquis une fonction d'intermédiation continue sur le marché du travail qui a renforcé leur position dans le recrutement, la mobilisation, la location et la gestion de la main-d'œuvre. Ce renforcement qualitatif du rôle des agences se trouve favorisé par les nouvelles pratiques de recrutement des entreprises et par la spécialisation de plus en plus poussée des postes de travail. En effet, les entreprises recrutent selon des besoins en personnel qui apparaissent de manière parfois aléatoire en fonction des fluctuations de la

---

<sup>2</sup> Les entreprises de travail temporaire et leurs agences d'intérim (ou d'emploi) en France.

<sup>3</sup> La croissance de l'industrie des agences de placement et de location de personnel est un phénomène global. À titre d'exemple, aux États-Unis, ce secteur arrivait en 2016 à effectuer plus de trois millions d'embauches par jour, ce qui représente 2% de toute la force de travail de ce pays. Dans l'Union européenne, le secteur des agences emploie entre 2,5 et 3 millions de personnes, qui comptent également pour environ 2 % de la population active totale dans cette zone du monde.

demande. Elles cherchent donc des employés immédiatement disponibles et opérationnels, formés à l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. D'où des difficultés de recrutement pour ces entreprises et le recours de plus en plus fréquent à des agences pour trouver le personnel recherché. D'autre part, la forte préoccupation de réduction du coût interne du travail conduit les entreprises à faire de plus en plus appel aux services des agences et/ou aux travailleurs indépendants, qui constituent des leviers importants à leur disposition pour répondre aux exigences de la flexibilité numérique imposée par un marché compétitif. On assiste à un phénomène circulaire : les nouveaux modes de recrutement des entreprises et leurs pratiques de flexibilisation renforcent le rôle des agences qui, en retour, alimentent ces mêmes tendances.

## **2- Les motifs pour recourir au travail indépendant et aux agences de placement de personnel**

Selon l'enquête sur le travail indépendant au Canada menée par la Direction générale de la recherche appliquée (Delage, 2002), la majorité des individus se lancent dans le travail indépendant principalement pour disposer d'une plus forte autonomie, après avoir fait l'expérience du salariat. Ainsi, 42% des indépendants déclarent avoir adopté ce statut par désir d'indépendance et de liberté ou pour « être leur propre patron » en vue d'avoir plus d'autonomie. 22,4% des indépendants indiquent également la flexibilité des horaires, à la possibilité de travailler de la maison et à la conciliation entre travail et vie familiale, comme motifs pour se lancer dans cette forme d'activité.

Pour ce qui est du recours à une agence, l'analyse des entretiens avec des travailleurs qui y ont fait appel nous a permis d'identifier un recours délibéré qui s'inscrit dans une stratégie individuelle d'accès à l'emploi et d'insertion sur le marché du travail motivé par la recherche d'une plus forte autonomie dans l'aménagement du temps du travail et la flexibilité temporelle et salariale<sup>4</sup>. Pour les individus que nous avons interrogés, l'agence apparaît comme un outil pouvant servir à amorcer et consolider la trajectoire professionnelle ou l'occasion de prospecter le marché du travail en vue de trouver un emploi qui correspond à leurs qualifications. Pour certains, elle représente un moyen d'accéder à un emploi qui leur permet d'acquérir une expérience de travail, qu'elle soit liée ou non à leur domaine de formation. Dans cette situation se

---

<sup>4</sup> Ce recours délibéré contraste avec la situation française, où la majorité des intérimaires font appel à une agence «faute de mieux», comme le montre notamment les enquêtes menées sur ce sujet par Glaymann (2005).

trouvent notamment les jeunes travailleurs en début de carrière (Vultur, 2016). Pour d'autres, l'agence offre des possibilités de travail à temps partiel, lequel est principalement accompli dans le but d'arrondir les fins de mois, leur permettant ainsi de poursuivre un projet scolaire ou professionnel en cours. Ce type de recours est particulièrement le lot d'individus engagés dans un programme de formation et qui ont besoin d'un revenu d'appoint afin de terminer leurs études. Pour eux, le motif lié au revenu se conjugue avec la flexibilité de l'horaire de travail, qui leur permet de s'ajuster aux particularités de leur parcours scolaire. Dans la même perspective liée à la flexibilité des horaires de travail, certains font appel aux services des agences afin de pouvoir se consacrer à la prospection des emplois disponibles dans leur domaine. Tout en travaillant pour une agence, ces individus recueillent des informations sur les entreprises et les emplois qui peuvent s'avérer ensuite correspondre à leurs attentes. Ce type de recours caractérise notamment les immigrants, et plus particulièrement les plus qualifiés d'entre eux (Vultur et Provencher, 2014).

### **3- L'exercice réel du travail : perte de pouvoir sur soi et soumission aux directives organisationnelles**

Tout en ayant des objectifs qui relèvent de la quête d'autonomie et de flexibilité, les individus qui recourent au travail indépendant et aux agences de placement se trouvent confrontés, dans l'exercice réel du travail à une perte de pouvoir sur leurs conditions d'exercice de l'activité productive. Nous présentons ces situations en nous référant d'abord aux « faux indépendants », puis aux conditions de travail des salariés des agences de placement.

#### **3.1 Les « faux indépendants »**

Pour illustrer des situations qui sont susceptibles d'engendrer une perte de pouvoir sur le plan de l'exercice du travail mais aussi sur celui de la nature juridique des rapports entre employeurs et travailleurs, le cas des « indépendants » qui œuvrent pour diverses entreprises clientes est exemplaire. Tout en disposant d'un statut juridique et d'une forme d'autonomie formelle dans l'exercice de leur travail, ces travailleurs se retrouvent souvent dans une sorte de « zone grise » du rapport d'emploi, en raison du fait qu'ils ne sont ni des « salariés » classiques, ni tout à fait des « indépendants » ou des « entrepreneurs ». Même si, « officiellement », il n'existe au Québec que deux statuts d'emploi légaux (salarié ou indépendant), les différentes formes de flexibilité du

travail mises en place par les entreprises aboutissent à ce qu'un nombre grandissant d'individus appartenant au groupe des travailleurs indépendants se trouvent aujourd'hui dans une situation difficile à définir, c'est-à-dire dans une zone grise se situant aux limites de la relation de travail de type classique et du contrat commercial ou contrat d'entreprise. Cette zone grise est le terrain d'une perte de pouvoir de la part de ces travailleurs sur leurs conditions de travail en raison des relations *ambiguës* entre les deux parties (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Les relations de travail *ambigües* apparaissent quand la situation formelle des individus embauchés sous contrat par une entreprise ressemble à celle des travailleurs indépendants, alors que *sur le plan des conditions d'exécution de leur travail*, leur situation s'apparente davantage à celle des salariés (Vultur et Bernier, 2013). Ainsi, certains employeurs considèrent ces individus comme indépendants ou autonomes, ce qui leur permet de réaliser des économies importantes quant aux charges sociales, tout en se dégageant des obligations que leur impose la loi en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail. Ces travailleurs peuvent ainsi être qualifiés de « faux indépendants » puisqu'ils ne disposent pas de l'autonomie conférée par leur statut et leur situation au regard des conditions de travail et de la protection sociale est fort différente de celle des salariés. Ils font l'objet d'une relation ambiguë qui se matérialise dans une perte de pouvoir de leur part à l'égard des conditions d'emploi. En dépit de l'apparente autonomie dont ils jouissent dans l'exécution de leurs fonctions, ces travailleurs sont soumis aux mêmes contraintes dans leur travail que les salariés réguliers de l'entreprise sans pour autant bénéficier des avantages de ces derniers en termes de protections sociales ; ils se retrouvent également en position de dépendance économique face à l'entreprise qui les embauche et qui a le pouvoir de rompre le contrat avec eux à tout moment (de façon beaucoup plus souple et simple que dans le cas du licenciement d'un salarié). Ainsi, c'est l'entreprise qui détermine autant les conditions de leur travail sur le plan du contenu, des objectifs et du délai de réalisation des tâches ou de la rémunération qu'en ce qui a trait à la manière de réaliser le travail (méthodes, outils ou rythme de productivité). Les clauses contractuelles sont définies de manière unilatérale (D'Amours, 2006) en raison de la dépendance économique de ces travailleurs par rapport à l'entreprise cliente qui les tient captifs et exigent de leur part une disponibilité quasi totale, mais sans la garantie d'un minimum d'heures de travail. Ces réalités ont été documentées parmi divers groupes de travailleurs indépendants comme par exemple les chauffeurs de taxis (Coiquaud, 2009) ou les consultants en informatique (Tremblay et Genin, 2010).



La tentative de gagner leur autonomie de la part des travailleurs indépendants conduit en fait à une perte de pouvoir sur eux-mêmes qui prend la forme de l'« autonomie contrôlée », traduisant les situations où « les sujétions passent autant par la dépendance économique d'un sous-traitant vis-à-vis de son donneur d'ordre que par des exigences de qualité, de délai, de formation, etc. et qui peuvent avoir des conséquences directes sur les conditions de travail, sans que le donneur d'ordre n'ait à assumer une quelconque responsabilité » (Morin, 2005, p. 12-13). Les indépendants subissent ainsi un contrôle total de leurs horaires, du contenu de leur travail ou de leurs modalités de rémunération. Leur autonomie s'apparente à une illusion et même à une perte de pouvoir, nullement compensée par le partage des risques associés, car en raison de la configuration du cadre juridique du Québec, les travailleurs indépendants sont peu couverts par les dispositifs de protection sociale ; ils ont accès aux soins de santé, prestations de sécurité de la vieillesse, régime des rentes et prestations parentales, mais ils doivent payer un double prime, soit celle de l'employeur et celle de l'employé. Ils ne bénéficient pas de la contribution des entreprises à des dispositifs de remplacement du revenu en cas de maladie ou à la retraite. Si les aspirations à l'autonomie sont fortes, les travailleurs sont inégaux devant la possibilité de les réaliser, en raison d'absence de ressources et du déficit de supports sociaux pour faire face au risque d'absence de travail ou à d'autres problèmes qui peuvent apparaître comme la maladie, les accidents ou la maternité.

### **3.2 Le travail concret des travailleurs d'agence**

Le deuxième cas de figure qui illustre la dissonance entre la quête d'autonomie et les conditions concrètes de travail débouchant sur une perte de pouvoir sur soi-même apparaît dans le cas des travailleurs d'agence de placement. Ces travailleurs, interrogés dans le cadre de notre recherche, soulignent qu'on dépit des avantages qu'il croyaient avoir en faisant appel à l'agence, notamment plus d'autonomie et une flexibilité accrue des horaires, la réalité de leurs conditions de travail est autre. Ils sont en perte de pouvoir sur leurs conditions de travail et sur leurs projets d'avenir. Ainsi, plusieurs indiquent que leur niveau d'expérience et de compétences compte peu dans la décision de l'agence de les assigner à un poste ou à une tâche précise. Le critère déterminant est le besoin des entreprises : « Ils essaient de te placer dans des postes qui sont les plus difficiles, pour remplir des trous » (canadien d'origine, travail manuel dans des secteurs divers). De plus,

malgré qu'on fasse souvent appel à eux pour effectuer des tâches rejetées par les employés réguliers de l'entreprise, ils n'en retirent pas les mêmes bénéfices que ces derniers : « Les entreprises nous font faire les tâches que les autres employés ne veulent pas faire alors c'est souvent difficile et dangereux. Elles offrent de gros salaires à leurs employés, mais pas aux travailleurs d'agence qui effectuent les tâches que personne ne veut faire » (canadien d'origine, préparation de commandes).

D'autres affirment être isolés socialement ou physiquement durant les missions qu'ils accomplissent. Par exemple, un répondant s'est fait interdire, par le biais de son contrat de travail, de fraterniser avec les employés de l'entreprise cliente. Il lui était également prohibé de leur poser des questions sur leurs conditions de travail ou de partager des informations sur leurs salaires respectifs (canadien d'origine, secteur industriel et entretien ménager). Pour d'autres, accepter d'être travailleur d'agence s'accompagne de rappels constants du fait qu'ils occupent un statut d'emploi différent, renforçant sans cesse leur sentiment de ne pas faire partie de la même équipe que les autres.

Certains ont indiqué recevoir un traitement différent puisqu'ils croient que les entreprises clientes ne considèrent pas qu'ils valent autant en raison du caractère temporaire de leur mandat. C'est ainsi qu'ils expliquent le déficit de ressources qui est accordé à leur formation, à leur intégration dans l'entreprise ou dans le département où ils sont assignés ou encore à leur protection en matière de santé et sécurité du travail.

Alors qu'il n'existe en théorie aucune relation de subordination juridique entre les deux types de travailleurs puisqu'ils sont situés au même niveau hiérarchique, plusieurs travailleurs d'agence disent être plongés dans une relation de dépendance face aux travailleurs de l'entreprise cliente. Dans certains cas, ces derniers profitent de la fragilité du lien d'emploi et du manque d'expérience des travailleurs d'agence pour les traiter comme leurs subordonnés. Ce faisant, les travailleurs d'agence sont souvent placés dans une situation délicate puisqu'ils n'ont d'autres choix que d'obtempérer aux désirs des travailleurs de l'entreprise cliente ; leur apprentissage des tâches et des méthodes de travail propres à cette organisation en dépend : « Même les travailleurs qui ne sont pas superviseurs se permettent de te dire : “ toi, tu fais ça et toi, tu fais ça... ” Les travailleurs plus anciens se permettent de donner des ordres aux nouveaux et on se dit que vaut mieux le faire, car il a de l'ancienneté ici. On doit l'écouter, car sinon on pourrait perdre notre

boulot » (immigrant africain, manutention).

La flexibilité du travail est bien plus souvent à l'avantage de l'entreprise cliente que des personnes employées par l'agence. Au cours d'un mandat donné, dont la durée n'est le plus souvent pas précisée (il peut durer un jour ou quelques mois : le travailleur ne le sait pas nécessairement à l'avance), certains doivent alterner entre des quarts de jour, de soir et de nuit, une situation particulièrement fréquente dans le travail en usine et en entrepôt. La norme de la disponibilité est également problématique. Si certains peuvent choisir leurs périodes de non-disponibilité, c'est-à-dire qu'ils peuvent indiquer à l'agence qu'ils ne sont pas disponibles pour travailler (par exemple, pendant les quarts de nuit ou encore telle journée de la semaine), la majorité n'ont pas cette chance et doivent rester disponibles au cas où l'agence aurait un mandat pour eux ; ils peuvent alors être appelés en tout temps, même la nuit, ou à la toute dernière minute pour travailler. En cas de non-disponibilité, ils s'exposent à des conséquences plus ou moins importantes qui peuvent aller du changement de mandat à la mise au bas de la liste de rappel. Dans certains cas, la non-disponibilité peut mener à la fin des tentatives de placement. Plusieurs agences semblent avoir adopté la même règle : deux refus sont tolérés, mais après le troisième, les travailleurs sont retirés de la liste et l'agence cesse de les contacter. Pour bon nombre de travailleurs, le désir de flexibilité n'est pas donc transposé dans la réalité ; leurs conditions effectives de travail entrent en contradiction avec la raison même pour laquelle ils ont décidé (ou accepté) de travailler pour une agence. Le fait de devoir cumuler plusieurs courts mandats dans une année, de devoir toujours être disponibles ou de ne pouvoir refuser de mandats entraîne de nombreuses conséquences indésirables.

Sur les plans des « projets d'avenir », si plusieurs travailleurs ont fait appel à une agence en espérant décrocher, après mission, un emploi dans l'entreprise cliente, les limitations à l'accès à un emploi imposées par l'agence les désenchantent. En effet, les agences incluent dans le contrat des clauses d'exclusivité qui rend impossible l'accès à des emplois permanents dans l'entreprise cliente, dans l'éventualité où celle-ci en proposait un au salarié d'agence. « S'agissant de travail occasionnel, incertain, voire précaire, on exige une exclusivité de service telle que celui ou celle qui veut avoir recours à telle agence pour obtenir du travail doit s'engager à ne pas occuper un emploi dans une entreprise faisant partie du groupe desservi par l'agence autrement que par l'entremise de l'agence et ce sur tout le territoire de la province de Québec. Dans le même contrat, on ajoute une clause de non-concurrence en vertu de laquelle le candidat s'engage à ne

détenir aucun intérêt ni participation quelconque, fut-ce à titre de simple employé dans une entreprise dont les activités sont similaires à celle qu'exerce l'agence. De plus, le candidat doit reconnaître, par sa signature, que ces restrictions sont raisonnables. À défaut de se conformer à ces exigences, le contrat prévoit des pénalités de 200 \$ par jour d'infraction jusqu'à concurrence de 5 000 \$. » (Bernier, Vallée et Jobin, 2003, p. 494).

Ainsi, dans le cas où un travailleur et une entreprise cliente se mettraient d'accord pour une embauche à long terme, en dehors du contrat de location de personnel, l'entreprise doit rembourser à l'agence les coûts de la formation reçue par l'employé placé et dans le cas où le salarié avait terminé son contrat, une période de deux ans doit s'écouler avant qu'il puisse postuler à un emploi dans cette entreprise, comme l'illustre ce témoignage : « Dans toutes les agences, tu signes un contrat comme quoi toutes les entreprises ne peuvent pas t'engager avant 6 mois, sinon elles doivent donner un certain montant d'argent à l'agence. Il y en a où c'est 2 000\$, d'autres, c'est 5 000\$. L'entreprise doit déboursier ce montant si elle te veut maintenant. » Cette situation est typique de ce secteur et constitue une entrave à la liberté d'embauche, d'emploi et de libre circulation conduisant à une perte de pouvoir du travailleur sur ses projets d'avenir.

## **Conclusion**

Au Québec, la proportion des travailleurs indépendants dans la population active est en hausse suite aux effets combinés des transformations du marché du travail et de la quête d'autonomie des individus. De plus en plus d'indépendants « solos » travaillent pour le compte des entreprises clientes qui comblent avec ces « indépendants » leurs besoins permanents en main-d'œuvre, en imposant un contrôle quasi-total sur les conditions d'exercice de leur travail. Les travailleurs indépendants généralement à la recherche d'une plus grande autonomie, de flexibilité, de liberté d'action et d'accomplissement par le travail sont, dans la réalité des faits, soumis au contrôle, à l'insécurité et l'absence de protection contre les risques. Les travailleurs d'agence de placement de personnel, à leur tour, à la recherche de plus d'autonomie et de flexibilité afin de réaliser leurs divers projets professionnels sont soumis également à des directives de contrôle de leurs conditions de travail de la part des agences et des entreprises clientes. Ces directives concernent les modalités de réalisation du travail, la disponibilité et les horaires. Ils sont confrontés à des situations pour lesquelles ils n'ont pas l'autonomie d'action nécessaire et qui dépassent leurs connaissances professionnelles. La coopération avec les travailleurs de l'entreprise cliente est

difficile à réaliser. De même, ils sont soumis à un mouvement permanent qui touche leurs lieux de travail (ils changent en permanence d'entreprise, d'atelier ou de bureau), le travail lui-même (méthodes, outils, règlements et exigences) et les collectifs de travail (supérieurs, collègues, clients). La quête d'autonomie et de flexibilité entre en dissonance avec les conditions réelles d'exercice de leur travail. De manière générale, en misant sur le désir d'autonomie et de flexibilité des travailleurs, les agences et les entreprises clientes mettent en place des formes de contrôle indirect qui engendrent une perte de pouvoir des individus sur eux-mêmes, reflet des tendances actuelles du marché du travail « postfordiste ».

## Références bibliographiques

Amours'd M. et Crespo S. (2004), « Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 59, n°3, p. 459-489.

Bernier J. (2014), «L'industrie de la location de personnel : un univers très particulier, en pleine expansion, non réglementé et peu connu scientifiquement », in M. Vultur et J. Bernier (dir.) *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail* Québec, PUL, p. 13-38.

Bernier J. (2007), «Les mutations des formes d'emploi et leurs conséquences sur les jeunes », in M. Vultur et S. Bourdon (dir.), *Les jeunes et le travail*, Québec, PUL, p. 247-258.

Bernier J. Vallée G., Jobin C. (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du travail.

Boudon R. et Bourricaud F.s (1982), *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF.

Cloutier-Villeneuve L. (2014), « L'évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997 », *Flash-info*, Vol. 15, n°3, Institut de la statistique du Québec.

Coiquaud U. (2009), «Le difficile encadrement juridique des travailleurs autonomes en situation précaire : le cas des chauffeurs locataires de taxi», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 64, n°1, p. 95-111.

Delage B. (2002), *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*. DRHD, Direction générale de la recherche appliquée.

Glaymann, D. (2014), «Précarité», in Zawieja P. et Guarnieri, F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, (p. 573-575), Paris, Seuil.

Glaymann, D. (2005), *La vie en intérim*, Paris, Fayard.

Larochelle-Côté S. (2010), «Le travail autonome pendant le repli économique», dans *Perspectives*, Statistique Canada, mars, 75-001-X, p. 5-15.

Morin M.-L. (2005), «Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises», *Revue internationale du travail*, Vol. 44, n°1, p. 5-30.

Statistique Canada (2013), *Bulletin de service, Service d'emploi-2011*, produit no. 63- 252-X au catalogue, mars.

Tremblay D.-G. et Genin É. (2010), «IT self employed workers between constraint and flexibility», *New Technology, Work and Employment*, Vol. 25, n°1, p. 34-46.

Vultur M. (2016), *Les jeunes Québécois qui font appel aux agences de placement : comment perçoivent-ils leurs conditions de travail et quels avantages en retirent-ils ?*, Notes de recherche/Working paper, n°2016-02, INRS-UCS, Montréal.

Vultur M. et Provencher Y. (2014), « Les logiques de recours aux agences de travail temporaires et leurs pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre », in M. Vultur et J. Bernier (dir.) *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 39-67.

Vultur M. et J. Bernier (2013), « Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail », dans *Interventions économiques*, n°47, p. 1-17.