



Nancy Szilbereisz prévoit bosser encore longtemps à l'agence Comidic.

mais d'autres nous répondent carrément: «ah non, pas quelqu'un d'une agence!» Plusieurs ont l'impression d'être ralentis, parce qu'on ne connaît pas les rituels de la place et la disposition du matériel.» Dans la vingtaine, Nancy Szilbereisz prévoit bosser encore longtemps à l'agence Comidic, qui lui a confié la formation des préposés-es. Elle se dit satisfaite de son salaire mais déplore l'absence de vacances payées et de rémunération à temps double pendant les congés fériés, compétition entre les agences oblige. «Alors c'est simple, je ne travaille pas pendant ces congés», avoue-t-elle.

#### LES CLAUSES D'EXCLUSIVITÉ

André Cyr a été embauché comme travailleur social dans un CLSC par l'entremise d'une agence privée, La Croix Jaune. Nouvellement diplômé et sans expérience, l'agence lui a octroyé une série de contrats. «Si un CLSC déboursait 33\$ de l'heure à l'agence pour recourir à mes services, moi en contrepartie, j'étais payé 15\$ de l'heure, expliquait-il. À un certain moment, nous étions quatre personnes de l'agence au CLSC du Vieux La Chine.»

«Le CLSC du Vieux La Chine a recours à des agences privées pour se donner une marge de manoeuvre quand il veut offrir de nouveaux services, explique Kathleen Halpin, responsable des ressources humaines. Parfois, on a besoin d'une nutritionniste pour un projet très ponctuel, alors on appelle une agence. Cependant, quand ça devient plus régulier, là on embauche nous-même. Pour du recrutement à court terme, l'agence revient moins cher.»

Pour retenir les services d'André Cyr, ce CLSC a dû déboursier 2 000 \$ à l'agence. Une clause d'exclusivité liant ce travailleur social, l'agence et le CLSC. Roch Laflamme, professeur au département de Relations industrielles de l'Université Laval suggère l'abolition des clauses d'exclusivité, «parce qu'elles sont relativement illégales et ne passeraient pas le test des tribunaux». De plus, cela

ne favorise pas l'embauche permanente du personnel temporaire par l'entreprise cliente. En juin dernier, le CLSC ne pouvait rien promettre à son travailleur social, alors ce dernier a continué ses démarches afin de se dénicher un emploi permanent, dans d'autres établissements. Et aussi, auprès de l'agence.

#### D'OÙ VIENT LE PROFIT DE L'AGENCE?

L'agence de placement temporaire embauche et rémunère elle-même des salariés-es dont elle loue les services à des entreprises clientes. L'agence se comporte exactement comme un employeur. Généralement, elle n'exige pas de frais aux travailleurs-ses. «Lorsqu'une entreprise débourse 15\$ de l'heure à une agence pour les services d'un employé, ce dernier est payé environ 10\$. Du reste, 1\$ va en commission à l'agent qui a fait

## La santé en mutation

Les mises à la retraite massives ont littéralement vidé les listes de rappel dans de nombreux établissements de santé québécois. Plusieurs gestionnaires, à défaut d'ouvrir de nouveaux postes permanents, ont misé sur la flexibilité et le temporaire. Une véritable manne pour les agences de placement privées.

L'agence Comidic a vu le jour, il y a 12 ans, dans un contexte où les centres hospitaliers avaient de la difficulté à recruter des infirmières aux soins intensifs. Une grande pénurie sévissait, «le besoin était là», se rappelle Lili Desbiens. Les listes de disponibilité des hôpitaux font que «si vous êtes une infirmière à temps partiel, vous devez obligatoirement être disponible une fin de semaine sur deux. Certaines infirmières s'inscrivent chez nous, dans le but de se rajouter quelques jours de travail dans la semaine, ce que l'hôpital n'est pas toujours capable de leur donner. De plus, on est beaucoup plus flexible pour les cheffes de famille monoparentale.»

«Les CLSC et les établissements de soins de longue durée font davantage appel aux agences de placement, soutient Lina Bonamie, vice-présidente de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec. Puisque les budgets alloués par le gouvernement ne sont pas annoncés longtemps d'avance, les gestionnaires ne veulent pas prendre la chance d'engager du personnel à temps plein. Il faut ouvrir des postes permanents pour attacher les travailleurs à un établissement», poursuit madame Bonamie. Sinon c'est la grande valse-hésitation. «En bout de ligne, ça coûte plus cher aux contribuables, en temps supplémentaire, en agence privée et en ressources humaines.»