

**Observer les normes d'emploi :**

# **CE QUE LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE ET LEURS CLIENTS DOIVENT SAVOIR**



*La Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire) est entrée en vigueur le 6 novembre 2009. Elle se répercute sur le fonctionnement des entreprises du secteur de la main-d'œuvre temporaire.*

## Pourquoi changer la loi ?

Les modifications qui ont été apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)* concordent avec les réalités au sein du marché du travail de l'Ontario. En Ontario, la main-d'œuvre temporaire remplit souvent, durant longtemps, des fonctions « temporaires » à des endroits où le personnel permanent fait un travail semblable au sien. Les changements vont favoriser l'équité et des emplois durables pour le personnel des agences de placement temporaire. Nous voulons que les agences et leurs clients comprennent bien leurs nouvelles obligations selon la loi.

## Quels sont les changements et quand sont-ils entrés en vigueur ?

Les modifications touchant les jours fériés et les employés qui peuvent choisir de travailler ou non sont entrées en vigueur le 2 janvier 2009. Les autres sont entrées en vigueur le 6 novembre 2009. Les agences de placement temporaire et les clients de celles-ci ont désormais de nouvelles obligations aux termes de la *LNE*. Ces obligations sont décrites plus en détail ci-dessous.

### Qui est qui ? Définition des termes qu'emploie la nouvelle loi

Le terme « employé ponctuel » s'entend d'une personne engagée par une agence de placement temporaire pour que celle-ci lui trouve ou essaie de lui trouver du travail temporaire chez ses clients.

Le terme « client » désigne une entreprise qui s'entend avec une agence de placement temporaire pour que celle-ci fasse travailler ou essaie de faire travailler chez elle, à titre temporaire, une ou plusieurs des personnes qu'elle a engagées à cette fin.

Le terme « agence de placement temporaire » s'entend d'un employeur qui engage des personnes dans le but de les faire travailler temporairement chez ses clients.

---

## Emploi permanent chez un client

Une agence de placement temporaire ne peut plus empêcher un de ses clients d'engager, pour un poste permanent, une personne que cette agence avait fait travailler chez lui. Une agence peut toutefois demander à un tel client de lui payer une certaine somme s'il veut engager une personne qu'elle avait fait travailler chez lui, mais elle ne peut lui imposer ces frais que durant la période de six mois qui commence le jour de l'affectation initiale de l'employé chez le client. Remarque : ces mêmes règles s'appliquent lorsqu'un client désire établir tout type de rapport d'emploi direct, dont un emploi temporaire, à temps plein ou à temps partiel, avec un employé qu'une agence fait travailler chez lui.

---

## Autres frais

Les agences de placement temporaire ne peuvent plus demander à leurs employés de leur payer certains frais, y compris des frais pour qu'elles leur trouvent du travail chez leurs clients.

---

## Références

Les agences de placement temporaire ne peuvent pas empêcher leurs clients de fournir des références sur une personne qu'elles font travailler chez eux.

---

## Information à remettre aux employés

Les agences de placement temporaire doivent désormais remettre à leurs employés ponctuels certains renseignements au sujet de leurs affectations chez leurs clients. Cela comprend ce qui suit : les coordonnées (nom, adresse, etc.) du client; le taux de salaire et les avantages sociaux; une description générale du travail; la période de paie et le jour de paie. Les agences doivent aussi leur remettre une [feuille de renseignements](#) publiée par le directeur des normes d'emploi. Y sont décrits les droits qu'ont ces employés en vertu de la *LNE*. Pour en savoir plus, voir [notre page des publications](#).

---

## Représailles

Les agences de placement temporaire et les clients de celles-ci ne peuvent pas punir des employés ponctuels parce qu'ils ont voulu faire valoir les droits dont ils jouissent en vertu de la *LNE*.

---

## Jours fériés

Les employés ponctuels qui peuvent choisir de travailler ou non jouissent généralement des droits relatifs aux jours fériés et au salaire pour jour férié. Ces droits s'appliquent dès que l'emploi commence auprès de l'agence de placement temporaire.

Le salaire pour jour férié est calculé en *divisant par 20* tout le *salaire ordinaire touché* au cours des quatre semaines qui ont précédé la semaine où tombe le jour férié, plus l'indemnité de vacances accumulée durant cette période. (Voir, sur ce site Web, la [page consacrée aux jours fériés](#). On y trouve de plus amples renseignements sur les jours fériés, ainsi qu'un [outil](#) pour calculer le salaire pour jour férié.)

---

## Licenciement

À compter du 6 novembre 2009, la plupart des employés qui peuvent choisir de travailler ou non, dont la plupart des employés ponctuels qui travaillent aux termes d'un arrangement leur permettant de choisir de travailler ou non, ont le droit d'obtenir soit un préavis de licenciement, soit une indemnité versée au lieu d'un préavis. L'agence étant l'employeur, elle a l'obligation de remettre un préavis ou une indemnité compensatrice d'un préavis lorsqu'elle met fin à l'emploi d'un employé ponctuel qui a été à son service durant au moins trois mois. En général, la période du préavis exigée pour un employé particulier qui a été licencié se situe entre une semaine (durée de service de moins de 12 mois) et huit semaines (durée de service de huit ans ou plus). La durée de service n'est pas déterminée d'après la durée d'une affectation chez un client de l'agence, mais d'après la période durant laquelle l'employé a été au service de l'agence.

Conformément à des règles particulières pour ce secteur, des employés ponctuels d'agences de placement temporaire ont le droit d'obtenir un préavis dans le cas de licenciements collectifs, dont la période varie de huit à 16 semaines, lorsqu'au moins 50 employés ponctuels se font licencier par une agence au cours la même période de quatre semaines parce que les affectations ont pris fin à l'établissement d'un seul client, pas à l'établissement de l'agence en question. Pour en savoir plus, voir le chapitre « [Agences de placement temporaire](#) » dans *Votre guide de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

---

## Cessation d'emploi

À compter du 6 novembre 2009, la plupart des employés qui peuvent choisir de travailler ou non, dont la plupart des employés ponctuels engagés aux termes d'un arrangement leur permettant de choisir de travailler ou non, ont le droit d'obtenir une indemnité de cessation d'emploi s'ils se font licencier après avoir été au service de leur employeur durant au moins cinq ans. (La période de cinq ans n'est pas déterminée d'après la durée d'une affectation chez un client de l'agence, mais d'après la période durant laquelle l'employé a été au service de l'agence.) L'agence étant l'employeur, elle a cette obligation si sa masse salariale est d'au moins 2,5 millions de dollars ou si elle met fin à l'emploi d'au moins 50 personnes au cours d'une période de six mois, à cause de la cessation permanente d'une partie ou de la totalité de ses activités. L'indemnité de cessation d'emploi correspond à une semaine de salaire pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de 26 semaines de salaire. Pour en savoir plus, voir le chapitre « [Indemnité de cessation d'emploi](#) » dans *Votre guide de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

---

## Qui doit observer cette loi ?

Qu'une agence de placement temporaire affecte ou non du personnel temporaire chez ses clients, ou qu'une entreprise utilise ou non du personnel temporaire obtenu par l'entremise d'une agence, elles doivent prendre connaissance des changements apportés à la LNE – et elles doivent les observer. C'est la loi. Pour en savoir plus à ce sujet, voir le document intitulé [Conformité aux normes d'emploi : ce que les entreprises doivent savoir](#).

---

## Que faut-il faire pour observer les nouvelles règles ?

Le ministère du Travail aura toutes sortes d'outils et de ressources qui vous aideront à observer les nouvelles règles. **Pour des renseignements plus détaillés, on peut consulter, en ligne, le guide sur la Loi sur les normes d'emploi.**

**Les agences de placement temporaire et leurs clients sont encouragés à se renseigner davantage en consultant notre [site Web](#).**

## **POUR EN SAVOIR PLUS, VISITEZ**

**[www.ontario.ca/normesdemploi](http://www.ontario.ca/normesdemploi)**

**ou appelez au Centre d'information sur  
les normes d'emploi, au 416 326-7160,  
au 1 800 531-5551 (sans frais)  
ou au 1 866 567-8893**

**(personnes malentendantes – ATS).**

**Les droits en matière d'emploi et la  
sécurité au travail vont de pair**

Renseignements additionnels :

**[www.ontario.ca/securiteautravailontario](http://www.ontario.ca/securiteautravailontario)**

Santé et sécurité au travail  
416 326-3835  
(région du grand Toronto)  
1 800 268-8013  
(sans frais dans toute la province)

**ISBN 978-1-4435-1012-7 (version imprimée)**

**ISBN 978-1-4435-1013-4 (version HTML)**

**ISBN 978-1-4435-1014-1 (PDF – version imprimée)**

**ISBN 978-1-4435-1015-8 (PDF – version affichée)**

**Janvier 2010**