

Agences de placement temporaire

Questions et réponses

Le présent texte n'est publié qu'à des fins d'information. La Loi de 2009 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (agences de placement temporaire) est entrée en vigueur le 6 novembre 2009. Il ne s'agit pas d'un texte juridique. Pour des renseignements de nature juridique, voir la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et les règlements qui y sont associés.

Renseignements généraux

Pourquoi le gouvernement a-t-il modifié la *Loi sur les normes d'emploi* ?

La nature du travail dans le secteur de la main-d'œuvre temporaire a changé. Plus de 600 000 personnes en Ontario ont un emploi temporaire. Un grand nombre d'entre elles ont cet emploi par l'intermédiaire d'une agence qui fournit une main-d'œuvre à des clients qui veulent du personnel temporaire. Il y a actuellement environ 1 000 agences de placement temporaire en Ontario.

La *Loi sur les normes d'emploi* a été modifiée pour que les normes d'emploi en Ontario concordent avec les réalités du monde de travail et pour que le personnel des agences de placement temporaire soit traité équitablement.

Qu'est-ce qu'une agence de placement temporaire ?

C'est une entreprise qui fournit une main-d'œuvre à des clients qui ont besoin de personnel temporaire. Les emplois temporaires peuvent durer de quelques jours à quelques semaines, ou plusieurs mois et même plusieurs années.

Initialement, les agences de placement fournissaient principalement du personnel de bureau. Elles fournissent aujourd'hui de la main-d'œuvre dans toutes sortes d'occupations professionnelles, dont la fabrication, la construction, les services et les technologies de l'information.

Les changements touchent-ils aussi les entreprises de recrutement de cadres ou d'autre personnel ?

Les changements apportés à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ne touchent pas les entreprises qui recrutent du personnel au nom d'un client qui engage ensuite ce personnel. Ces entreprises de recrutement n'emploient pas les personnes qu'elles trouvent pour leurs clients.

Les changements touchent-ils les employés ponctuels qui sont affectés à la prestation de services professionnels, de services de soutien personnel ou de services d'aide à domicile?

Oui, en général. Toutefois, si l'employé ponctuel fournit des services professionnels, des services de soutien personnel ou des services d'aide à domicile tels qu'ils sont définis dans la *Loi de 1994 sur les soins de longue durée* et que l'affectation est donnée conformément à un contrat entre la personne ou l'employeur de la personne et une société d'accès aux soins communautaires dont la définition correspond à celle de la *Loi de 2001 sur les sociétés d'accès aux soins communautaires*, ces changements ne s'appliquent pas.

Les changements touchent-ils les personnes qui remplissent des fonctions administratives (ou autres) au sein même des agences de placement ?

Les nouvelles règles ne touchent que le personnel des agences que celles-ci font travailler chez leurs clients. Elles ne touchent pas le personnel administratif des agences, c'est-à-dire le personnel nécessaire au fonctionnement des agences et qui ne travaille pas chez des clients de celles-ci.

Va-t-on intensifier le contrôle des agences de placement temporaire, pour être sûr qu'elles observent les règles ?

Les agents des normes d'emploi vont enquêter sur toutes les plaintes liées à une infraction possible aux nouvelles règles et vont veiller à ce que les lieux de travail observent les nouvelles règles. Nous allons aussi tenir compte des nouvelles règles lorsque nous concevrons notre stratégie d'inspections préventives.

Comment les changements permettront-ils à un employé d'obtenir le salaire qu'on lui doit ?

Si un employé d'une agence de placement temporaire qui travaille chez un client de cette agence ne reçoit pas son salaire, il peut déposer une plainte et faire une réclamation.

Si sa plainte est avérée, le ministère du Travail pourrait ordonner à l'agence de verser le salaire qu'elle doit à cet employé. Le ministère essaiera ensuite de percevoir le salaire qui est dû.

Si le ministère ne réussit pas à faire payer le salaire qui est dû, mais obtient de l'information au sujet d'un client de l'agence qui pourrait devoir de l'argent à celle-ci, il pourrait obliger le client à verser cette somme au directeur des normes d'emploi au lieu de la verser à l'agence. Le directeur des normes d'emploi la remettra ensuite à l'employé. Cela ne peut avoir lieu que si le client doit de l'argent à l'agence.

Employés des agences qui travaillent chez des clients de celles-ci

Je travaille pour une agence de placement temporaire qui me fait travailler chez un de ses clients. Qui est mon employeur ?

L'agence de placement temporaire est votre employeur.

Bien que le client de l'agence pour lequel vous travaillez ne soit pas votre employeur, il a tout de même certaines obligations. Si vous demandez à connaître vos droits en vertu des normes d'emploi ou demandez que vos droits soient respectés, le client de l'agence ne peut pas vous punir de quelque façon que ce soit, y compris en mettant fin à votre affectation. (Notez que l'agence de placement n'a pas le droit non plus de vous punir parce que vous voulez connaître vos droits ou les faire respecter.)

Comment les changements suppriment-ils les obstacles qui empêcheraient que j'obtienne un emploi permanent, si un tel emploi m'était offert par le client de l'agence chez qui celle-ci m'a fait travailler ?

L'agence ne peut pas empêcher un de ses clients de vous engager s'il veut le faire. Elle peut toutefois lui facturer des frais s'il décide de vous engager, mais elle ne peut imposer de tels frais que durant la période de six mois qui commence le jour où vous avez commencé à travailler chez ce client. Notez aussi que l'agence ne peut pas empêcher son client de vous remettre une lettre de recommandation si vous lui en demandez une.

Si un client de votre agence désire vous engager pour que vous fassiez partie de son personnel, l'agence ne peut pas vous dire que vous ne pouvez pas accepter l'emploi que vous offre son client. Notez aussi que l'agence ne peut pas vous imposer des frais si un de ses clients veut vous engager.

Les changements suppriment-ils les obstacles qui empêcheraient que j'obtienne un emploi temporaire (p. ex., un emploi contractuel, saisonnier ou occasionnel) que m'offrirait le client de l'agence chez qui celle-ci me fait travailler ?

Les règles suivantes s'appliquent à n'importe quel genre d'emploi qu'un client de votre agence vous offre directement, y compris un emploi temporaire.

L'agence ne peut pas empêcher un de ses clients de vous engager s'il veut le faire. Elle peut toutefois lui facturer des frais s'il décide de vous engager, mais elle ne peut imposer de tels frais que durant la période de six mois qui commence le jour où vous avez commencé à travailler chez ce client. Notez aussi que l'agence ne peut pas empêcher son client de vous remettre une lettre de recommandation si vous lui en demandez une.

Si un client de votre agence désire vous engager pour que vous fassiez partie de son personnel, l'agence ne peut pas vous dire que vous ne pouvez pas accepter l'emploi que vous offre son client. Notez aussi que l'agence ne peut pas vous imposer des frais si un de ses clients veut vous engager.

Une agence de placement temporaire peut-elle m'imposer des frais ?

Il est interdit aux agences d'imposer certains frais au personnel qu'elles font travailler chez leurs clients. Votre agence ne peut pas vous demander de lui payer quelque chose :

- pour que vous fassiez partie du personnel qu'elle fait travailler chez ses clients;
- pour vous faire travailler chez un de ses clients ou essayer de le faire;
- pour vous aider à rédiger un curriculum vitæ ou à vous préparer à subir des entrevues;
- parce que vous avez accepté un emploi que vous a offert un de ses clients.

Quels renseignements mon agence doit-elle me donner ?

Elle doit vous donner, par écrit, son nom légal (et le nom sous lequel elle est exploitée s'il est différent de son nom légal) et ses coordonnées (adresse, numéro de téléphone, nom des personnes-ressources, etc.). Elle doit aussi vous remettre la feuille de renseignements que le ministère du Travail a rédigée pour que vous connaissiez vos droits en vertu des normes d'emploi.

Lorsqu'une agence vous fait travailler chez un de ses clients, elle doit vous donner les renseignements suivants :

- le nom légal du client (et le nom sous lequel il est exploité s'il est différent de son nom légal) et ses coordonnées (adresse, numéro de téléphone, nom des personnes-ressources, etc.);
- le taux de salaire et les avantages sociaux;
- les heures de travail;
- une description générale du travail que vous devez faire;
- la durée prévue de l'affectation (si l'agence a cette information);
- la période de paie et le jour de paie.

Si l'agence vous donne cette information, mais ne vous la remet pas par écrit quand elle offre de vous engager, elle doit le faire dès que possible.

Vais-je dorénavant être payé pour les jours fériés ?

Les employés des agences de placement temporaire ont les mêmes droits, en ce qui concerne les jours fériés, que les autres employés en Ontario.

Il y a neuf jours fériés en Ontario. En général, si vous travaillez chez un client de l'agence et qu'un jour férié coïncide avec un jour où vous travailleriez normalement, vous avez le droit de prendre un congé ce jour-là et d'être rémunéré au salaire pour jour férié. Le salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances que vous avez touchés au cours des quatre semaines qui ont précédé la semaine où tombe le jour férié.

Tout le salaire de base et toute l'indemnité de vacances sont compris dans ce que vous doit l'agence, peu importe le nombre d'affectations chez des clients que vous avez eues au cours de cette période de quatre semaines.

Si vous acceptez par écrit de travailler pendant un jour férié, vous avez le droit d'obtenir :

- soit le salaire pour jour férié plus l'indemnité de jour férié (au moins une fois et demie votre taux de salaire normal);
- soit votre taux de salaire normal, plus un jour de congé de remplacement, rémunéré au salaire pour jour férié.

Si un jour férié coïncide avec un jour où vous ne travaillez normalement pas chez un client de l'agence (ou si un jour férié coïncide avec vos vacances), vous avez le droit d'obtenir un jour de congé de remplacement, rémunéré au salaire pour jour férié. Vous pourriez aussi accepter (par écrit) d'obtenir uniquement le salaire pour jour férié.

Si un jour férié coïncide avec un jour où vous n'êtes pas affecté chez un client de votre agence de placement temporaire, vous pourriez avoir droit seulement au salaire pour jour férié.

Exemple 1

Deux mois après sa dernière affectation, une employée est affectée chez un client de son agence durant deux semaines, du lundi au jeudi chaque semaine. Elle touche 1 000 \$ par semaine. Cette affectation commence une semaine avant la semaine où tombe le jour de la Famille et prend fin le jeudi après ce jour férié. Elle aurait normalement travaillé le jour qui a coïncidé avec le jour férié. Elle a donc droit, ce jour-là, à un jour de congé en plus du salaire pour jour férié.

Son salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire (1 000 \$) et l'indemnité de vacances (0 \$) qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine de travail où a eu lieu le jour férié. Pour le jour de la Famille, son salaire pour jour férié est donc 50 \$.

Exemple 2

Une employée travaille chez un client de son agence du 1^{er} mars au 30 avril 2010, et ne travaille que les mardis et jeudis. Elle touche 1 000 \$ par semaine. Il y a un jour férié durant son affectation. C'est le Vendredi saint, qui tombe le premier vendredi d'avril.

Parce qu'elle ne travaille normalement pas les vendredis, elle a le droit de prendre un jour de congé de remplacement qui sera rémunéré au salaire pour jour férié, comme si son jour de congé de remplacement était un jour férié. Elle doit prendre ce jour de congé dans un délai de trois mois suivant le Vendredi saint ou dans un délai de 12 mois si elle et son employeur sont d'accord. Le salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a lieu le jour de congé de remplacement. Le jour de congé de remplacement est prévu pour le jeudi 29 avril. Elle a touché un salaire de 4 000 \$ au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a lieu le jour de congé de remplacement. (Elle n'a pas touché une indemnité de vacances.) Elle a donc droit à un salaire pour jour férié de 200 \$.

L'employée pourrait aussi accepter (par écrit) de n'obtenir que le salaire pour jour férié pour le Vendredi saint (pas de congé de remplacement). Le salaire pour jour férié est calculé d'après le salaire (4 000 \$) et l'indemnité de vacances (0 \$) qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a eu lieu le Vendredi saint. Dans ce cas-ci, elle aurait droit à un salaire pour jour férié de 200 \$.

Exemple 3

Une employée termine, le vendredi 12 février 2010, une affectation qui a duré six mois. Elle avait touché 800 \$ par semaine durant cette affectation de six mois. Son agence lui offre une autre affectation qui commencerait le 15 avril 2010. Elle accepte cette affectation. Le jour de la Famille tombe le 15 février 2010. Parce qu'elle est mise à pied quand a lieu le jour de la Famille, elle n'a droit qu'au salaire pour jour férié (elle n'a pas le droit de prendre un congé de remplacement). Son salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a eu lieu le jour férié. Elle a donc droit à un salaire pour jour férié de 160 \$.

Exemple 4

Une employée termine, le 30 mai 2010, une affectation qui a duré six mois. La fête du Canada est célébrée le 1^{er} juillet 2010. Elle était disponible et capable de travailler, mais n'avait pas obtenu une autre affectation entre le 30 mai et le 1^{er} juillet. Parce qu'elle est mise à pied quand a lieu le jour férié, elle n'a droit qu'au salaire pour jour férié pour la fête du Canada. Son salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a eu lieu le jour férié. Parce qu'elle n'a gagné aucun salaire ni aucune indemnité de vacances durant cette période, elle n'a droit à aucun salaire pour jour férié.

Ai-je droit à une quelconque indemnité si l'agence pour laquelle je travaille me licencie ou met fin à mon emploi ?

Les exemptions dont jouissent les employeurs relativement à leurs employés qui ont le droit de décider s'ils veulent travailler ou non ont été supprimées en date du 6 novembre 2009, sauf en ce qui a trait à certains employés qui peuvent décider de travailler ou non et qui fournissent des soins à domicile, soit certains services professionnels, services de soutien personnel ou services d'aide à domicile pour un employeur qui a signé un contrat avec une société d'accès aux soins communautaires pour fournir ces services. Les employés qui fournissent des soins à domicile continueront d'être exemptés des droits relatifs au licenciement et à l'indemnité de cessation d'emploi jusqu'au 1^{er} octobre 2012.

Les normes suivantes s'appliquent aux employés des agences de placement temporaire qui travaillent chez des clients de celles-ci.

Si vous avez été au service d'une agence de placement temporaire durant au moins trois mois, vous aurez généralement le droit d'obtenir un préavis de licenciement si l'agence met fin à votre emploi. Vous pourriez obtenir soit un préavis de licenciement pendant que vous travaillez, soit une indemnité compensatrice d'un préavis de licenciement.

Généralement, le préavis minimum varie entre semaine (si vous avez été au service de l'agence au moins trois mois, mais moins de 12 mois) et huit semaines (si vous avez été au service de l'agence pendant huit années ou plus). Ce n'est pas la période durant laquelle votre agence vous a fait travailler chez des clients qui détermine la période du préavis, mais la durée de votre service chez l'agence.

Dans certains cas, vous pourriez aussi avoir droit à un préavis de licenciement collectif. En général, les employés que les agences de placement temporaires font travailler chez des clients ont droit à un préavis de licenciement collectif si 50 employés ou plus sont licenciés par leur agence dans une période de quatre semaines parce que leurs affectations à l'établissement d'un seul client ont pris fin. Dans une telle situation, chaque employé doit recevoir un préavis d'au moins 8, 12 ou 16 semaines (selon le nombre d'employés licenciés).

Si vous avez été au service d'une agence durant au moins cinq ans, vous pourriez aussi avoir droit à une indemnité de cessation d'emploi. (La période de cinq ans est axée sur la durée de service chez l'agence, pas la durée d'une affectation quelconque.) En général, vous avez le droit d'obtenir une indemnité de cessation d'emploi si l'agence met fin à votre emploi et a une masse salariale de 2,5 millions de dollars ou plus, ou si elle met fin à l'emploi de 50 employés ou plus dans une période de six mois parce qu'elle cesse une partie ou la totalité de ses activités dans un établissement. Vous devez obtenir une indemnité de cessation d'emploi correspondant à au moins une semaine de travail pour chaque année d'emploi, jusqu'à un maximum de 26 semaines de paie.

Chez le client de l'agence, je travaille aux côtés des employés de ce client et je fais le même travail qu'eux, mais je gagne moins qu'eux. L'agence peut-elle faire cela ?

À l'exception des règles qui gouvernent le salaire minimum, le gouvernement ne régit généralement pas les taux de salaire.

Agences de placement temporaire

Quels renseignements dois-je donner à mon personnel que je fais travailler chez mes clients ?

Les agences de placement temporaire doivent donner à ce personnel, par écrit, leur nom légal (et le nom sous lequel elles sont exploitées s'il est différent de son nom légal) et leurs coordonnées (adresse, numéro de téléphone, nom des personnes-ressources, etc.). Elles doivent aussi lui remettre la feuille de renseignements que le ministère du Travail a rédigée pour qu'il connaisse ses droits en vertu des normes d'emploi.

Lorsqu'une agence offre à un de ses employés de le faire travailler chez un de ses clients, elle doit donner à cet employé les renseignements suivant :

- le nom légal du client (et le nom sous lequel il est exploité s'il est différent de son nom légal) et ses coordonnées (adresse, numéro de téléphone, nom des personnes-ressources, etc.);
- le taux de salaire et les avantages sociaux;
- les heures de travail;
- une description générale du travail que devra faire l'employé;
- la durée prévue de l'affectation (si l'agence a cette information);
- la période de paie et le jour de paie.

Si cette information ne peut pas être remise par écrit avant que l'employé commence son affectation (p. ex., parce qu'il n'y a pas eu assez de temps), elle doit l'être dès que possible après le début de l'affectation.

Ai-je le droit d'imposer des frais à mes employés que je fais travailler chez mes clients ?

Il est interdit aux agences d'imposer certains frais au personnel qu'elles font travailler chez leurs clients. Vous ne pouvez donc pas demander à ces employés de vous verser une somme quelconque :

- pour qu'ils fassent partie du personnel que vous faites travailler chez vos clients;
- pour les faire travailler chez un de vos clients ou essayer de le faire;
- pour les aider à rédiger un curriculum vitae ou à les préparer à subir des entrevues;
- parce qu'ils ont accepté un emploi que leur a offert un de vos clients.

Certains de ces services sont nécessaires pour que mes employés puissent travailler chez mes clients, et ils peuvent être coûteux. Pourquoi n'ai-je pas le droit de facturer à mes employés une partie de ces dépenses ? Après tout, ce sont des dépenses que j'engage pour les aider à trouver du travail.

L'agence en profite aussi quand ses employés travaillent chez ses clients, car elle facture ce service à ses clients.

Il est stipulé dans les contrats que nous avons avec nos clients que ceux-ci doivent nous verser un paiement s'ils veulent engager directement quelqu'un que nous avons fait travailler chez eux. Il est aussi stipulé dans nos contrats que nos clients ne peuvent pas remettre une lettre de recommandation à nos employés qui travaillent chez eux. Ces dispositions de nos contrats sont-elles supprimées par les changements qui ont été apportés à la *Loi sur les normes d'emploi* ?

Elles l'ont été. Vous ne pouvez pas dire à un client qu'il ne peut pas engager un employé que vous avez fait travailler chez lui. Vous pouvez toutefois lui demander qu'il vous paie quelque chose pour engager cet employé si vous avez affecté cet employé chez lui, mais seulement durant la période de six mois qui commence le jour où l'employé a commencé à travailler pour le client. Notez aussi que vous ne pouvez pas empêcher un client de remettre une lettre de recommandation à vos employés si ceux-ci lui en demandent une. Vous ne pouvez pas empêcher un de vos employés d'accepter un emploi chez un de vos clients, et vous ne pouvez pas imposer des frais à cet employé parce qu'il a décidé d'accepter un emploi chez un de vos clients.

J'ai un employé qui travaille chez un de mes clients. L'employé prétend que le client refuse de lui autoriser des pauses-repas et des pauses-santé. Que puis-je faire ?

Vous avez le devoir, en tant qu'employeur, de veiller à ce que les droits dont jouit cet employé en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, dont ceux qui ont trait aux pauses-repas et aux pauses-santé, soient respectés. S'ils ne le sont pas, l'employé peut déposer une plainte contre vous au ministère du Travail.

Les clients des agences de placement temporaire devraient savoir qu'il leur est interdit d'exercer des représailles (p. ex., la cessation de l'affectation) contre un employé affecté temporairement chez eux parce que cet employé essaie d'exercer les droits que lui garantit la *Loi sur les normes d'emploi*. Le ministère du Travail pourrait obliger une entreprise qui commet cette infraction à verser un dédommagement ou à reprendre l'employé de l'agence.

Je crois comprendre que je dois verser le salaire pour jour férié à mes employés que je fais travailler chez des clients de temps à autre. Dois-je leur verser un jour de paie, même s'ils n'ont pas travaillé chez des clients durant quelques semaines avant le jour férié ?

Il y a neuf jours fériés en Ontario. En général, lorsqu'un employé est affecté chez un de vos clients et que le jour férié coïncide avec un jour où il travaillerait normalement, cet employé a le droit de prendre congé ce jour-là et d'être rémunéré au salaire pour jour férié.

| Si l'employé a accepté par écrit de travailler pendant un jour férié, il a le droit d'obtenir :

- soit le salaire pour jour férié plus l'indemnité de jour férié (au moins une fois et demie le taux de salaire normal);
- soit le taux de salaire normal, plus un jour de congé de remplacement, rémunéré au salaire pour jour férié.

Si un jour férié coïncide avec un jour où l'employé ne travaille normalement pas chez un de vos clients (ou si l'employé est en vacances ce jour-là), l'employé a le droit d'obtenir un jour de congé de remplacement, rémunéré au salaire pour jour férié. Il pourrait aussi accepter (par écrit) d'obtenir uniquement le salaire pour jour férié.

Si un jour férié coïncide avec un jour où l'employé n'est pas affecté chez un de vos clients, il pourrait n'avoir droit qu'au salaire pour jour férié.

Lorsqu'un de vos employés n'est pas affecté chez un de vos clients, il se peut que vous ayez à lui verser le salaire pour jour férié. Le salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances que cet employé a touchés au cours des quatre semaines qui ont précédé la semaine où tombe le jour férié. Par conséquent, vous n'aurez pas à lui verser le salaire pour jour férié s'il n'a pas travaillé chez un de vos clients au cours des quatre semaines qui ont précédé la semaine où tombe le jour férié. Toutefois, si cet employé a travaillé chez des clients quelques jours au cours de cette période de quatre semaines, vous devrez lui verser le salaire pour jour férié, qui représentera le vingtième du salaire et de l'indemnité de vacances qu'il a touchés durant cette période de quatre semaines. Tout le salaire de base et toute l'indemnité de vacances de cet employé sont compris dans ce que vous lui devez, peu importe le nombre d'affectations qu'il a eues chez vos clients au cours de cette période de quatre semaines.

Vous trouverez [ici](#) une calculatrice qui vous aidera à déterminer le montant du salaire pour jour férié.

Exemple 1

Deux mois après sa dernière affectation, une employée est affectée chez un client de son agence durant deux semaines, du lundi au jeudi chaque semaine. Elle touche 1 000 \$ par semaine. Cette affectation commence une semaine avant la semaine où tombe le jour de la Famille et prend fin le jeudi après ce jour férié. Elle aurait normalement travaillé le jour qui a coïncidé avec le jour férié. Elle a donc droit, ce jour-là, à un jour de congé en plus du salaire pour jour férié.

Son salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire (1 000 \$) et l'indemnité de vacances (0 \$) qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine de travail où a eu lieu le jour férié. Pour le jour de la Famille, son salaire pour jour férié est donc 50 \$.

Exemple 2

Une employée travaille chez un client de son agence du 1^{er} mars au 30 avril 2010, et ne travaille que les mardis et jeudis. Elle touche 1 000 \$ par semaine. Il y a un jour férié durant son affectation. C'est le Vendredi saint, qui tombe le premier vendredi d'avril.

Parce qu'elle ne travaille normalement pas les vendredis, elle a le droit de prendre un jour de congé de remplacement qui sera rémunéré au salaire pour jour férié, comme si son jour de congé de remplacement était un jour férié. Elle doit prendre ce jour de congé dans un délai de trois mois suivant le Vendredi saint ou dans un délai de 12 mois si elle et son employeur sont d'accord. Le salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a lieu le jour de congé de remplacement. Le jour de congé de remplacement est prévu pour le jeudi 29 avril. Elle a touché un salaire de 4

000 \$ au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a lieu le jour de congé de remplacement. (Elle n'a pas touché une indemnité de vacances.) Elle a donc droit à un salaire pour jour férié de 200 \$.

L'employée pourrait aussi accepter (par écrit) de n'obtenir que le salaire pour jour férié pour le Vendredi saint (pas de congé de remplacement). Le salaire pour jour férié est calculé d'après le salaire (4 000 \$) et l'indemnité de vacances (0 \$) qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a eu lieu le Vendredi saint. Dans ce cas-ci, elle aurait droit à un salaire pour jour férié de 200 \$.

Exemple 3

Une employée termine, le vendredi 12 février 2010, une affectation qui a duré six mois. Elle avait touché 800 \$ par semaine durant cette affectation de six mois. Son agence lui offre une autre affectation qui commencerait le 15 avril 2010. Elle accepte cette affectation. Le jour de la Famille tombe le 15 février 2010. Parce qu'elle est mise à pied quand a lieu le jour de la Famille, elle n'a droit qu'au salaire pour jour férié (elle n'a pas le droit de prendre un congé de remplacement). Son salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a eu lieu le jour férié. Elle a donc droit à un salaire pour jour férié de 160 \$.

Exemple 4

Une employée termine, le 30 mai 2010, une affectation qui a duré six mois. La fête du Canada est célébrée le 1^{er} juillet 2010. Elle était disponible et capable de travailler, mais n'avait pas obtenu une autre affectation entre le 30 mai et le 1^{er} juillet. Parce qu'elle est mise à pied quand a lieu le jour férié, elle n'a droit qu'au salaire pour jour férié pour la fête du Canada. Son salaire pour jour férié est calculé en divisant par 20 le salaire et l'indemnité de vacances qu'elle a touchés au cours de la période de quatre semaines qui a précédé la semaine où a eu lieu le jour férié. Parce qu'elle n'a gagné aucun salaire ni aucune indemnité de vacances durant cette période, elle n'a droit à aucun salaire pour jour férié.

Règles relatives au licenciement et à la cessation d'emploi pour les employés des agences de placement temporaire

Dois-je donner un préavis de licenciement à un employé qui n'a travaillé chez aucun de mes clients depuis un certain temps ?

Si vous mettez fin à l'emploi d'un de vos employés affectés temporairement chez des clients, vous devez lui donner un préavis de licenciement. Vous pouvez soit lui donner le préavis de licenciement pendant que cet employé travaille, soit lui remettre une indemnité compensatrice d'un préavis de licenciement. Généralement, le préavis minimum est une semaine si l'employé a été à votre service durant au moins trois mois, mais moins de 12 mois et le préavis est huit semaines si l'employé a été à votre service durant au moins huit ans. La période durant laquelle un employé a été à votre service

est celle durant laquelle il y a eu une relation employeur-employé entre vous et lui, peu importe s'il a travaillé ou non chez vos clients. (Des règles spéciales s'appliquent lorsque 50 employés ou plus sont licenciés au cours d'une période de quatre semaines.)

Pour calculer la durée du préavis de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi, dois-je tenir compte de la période durant laquelle ces employés ont été à mon service avant le 6 novembre 2009, même s'ils n'étaient pas touchés par ces règles à ce moment-là ?

Il faut tenir compte de la durée de service avant le 6 novembre 2009 lorsqu'on détermine si un employé a droit à un préavis de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi. Cela vaut aussi pour déterminer la durée d'un préavis de licenciement (ou le montant d'une indemnité versée au lieu d'un préavis), ainsi que le montant d'une indemnité de cessation d'emploi.

Je crois comprendre que les obligations reliées au licenciement et à la cessation d'emploi pourraient entrer en vigueur à partir du 6 novembre 2009, si un employé avait été mis à pied durant un certain nombre de semaines. Qu'est-ce qu'une semaine de mise à pied en ce qui concerne le personnel des agences que celles-ci font travailler chez leurs clients ?

Aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, un licenciement est généralement déclenché par une mise à pied qui a duré plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives. En général, il peut être déclenché par une mise à pied qui a duré au moins 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives.

Aux fins des obligations reliées au licenciement et à la cessation d'emploi, une « semaine de mise à pied » s'entend généralement d'une semaine au cours de laquelle un employé n'a pas travaillé chez un client de son agence. Elle exclut toutefois certaines semaines : une « semaine de mise à pied » ne comprend pas une semaine dite « exclue ».

Qu'est-ce qu'une « semaine exclue » ?

C'est une semaine au cours de laquelle, pendant un ou plusieurs jours, l'employé :

- ne peut pas travailler (p. ex., parce qu'il est malade);
- n'est pas disponible pour travailler (p. ex., parce qu'il est en congé ou a informé l'agence qu'il ne pourra pas accepter une affectation chez un de ses clients);
- refuse une affectation que lui propose l'agence, lorsque cette affectation ne représente pas un « congédiement déguisé »;
- a été suspendu de son emploi pour des raisons disciplinaires;
- ne reçoit pas de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out chez son agence.

Comment les « semaines exclues » sont-elles comptées ?

Les semaines exclues sont comptées au cours de la période de 20 semaines consécutives (ou de 52 semaines consécutives) qui sert à déterminer si une mise à pied s'est traduite par un licenciement ou la cessation d'un emploi. Elles ne sont pas comptées, toutefois, dans la catégorie des mises à pied de 13 ou de 35 semaines.

Qu'en est-il des semaines qui ont précédé le 6 novembre 2009 ?

Les semaines qui ont précédé cette date ne sont pas comptées pour déterminer si une mise à pied donne lieu à un licenciement ou à la cessation d'un emploi.