

Employés des agences de placement temporaire : vous avez des droits en vertu des normes d'emploi

Feuille de renseignements

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

Vous faites partie de ce personnel si vous et l'agence avez convenu que celle-ci vous trouvera ou essaiera de vous trouver du travail chez un ou plusieurs de ses clients. Vous et l'agence avez une relation « employeur-employé » même lorsque vous n'avez pas une affectation ou ne travaillez pas chez un client de l'agence.

Lorsque vous travaillez chez un client d'une agence, ce n'est pas ce client qui est votre employeur, mais l'agence qui vous a trouvé ce travail.

Vous cessez d'être au service d'une agence le jour où vous quittez cette agence ou lorsque celle-ci met fin à votre emploi chez elle. Cela termine la relation employeur-employé entre vous et l'agence.

Sont résumés plus bas les nouveaux droits que vous avez en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. (Ces nouveaux droits sont entrés en vigueur en 2009.) Cette loi vous garantit aussi d'autres droits (salaire minimum, nombre maximum d'heures de travail, rémunération des heures supplémentaires, vacances, congés non payés dans certaines situations, etc.). Notez toutefois qu'il pourrait y avoir certaines exceptions selon le genre de travail que vous faites.

Jours fériés et rémunération des jours fériés

Il y a neuf jours fériés en Ontario. En général, si vous travaillez chez un client d'une 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. Pour calculer le montant de votre rémunération pour un jour férié, allez voir l'outil qui se trouve au site http://www.labour.gov.on.ca/french/es/tools/php_calc.php.

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

- soit le salaire pour jour férié plus une majoration d'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 votre 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, vous pourriez avoir droit au salaire pour jour férié.

Vous avez ces droits même si l'agence dit que vous êtes dans la catégorie « des employés qui peuvent choisir de travailler ou non ».

Préavis de licenciement et indemnité de cessation d'emploi

Les personnes qui ont été au service d'une agence de placement temporaire durant au moins trois mois ont généralement le droit de recevoir un préavis de licenciement si l'agence met fin à leur emploi. Vous pourriez recevoir le préavis et continuer à travailler jusqu'à la fin de votre emploi, ou obtenir une indemnité au lieu d'un préavis (ou une combinaison de ces deux choses). En général, le préavis minimum que vous devez recevoir se situe entre une semaine (si vous avez été au service de l'agence durant au moins trois mois, mais moins de 12 mois) et huit semaines (si vous avez été au service de l'agence durant huit ans 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.

Vous pourriez aussi avoir droit à un préavis de licenciement collectif. Pour en savoir plus, allez voir le site <http://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/tempagencies.php>.

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 si l'agence met fin à votre emploi.

Vous avez ces droits même si l'agence dit que vous êtes dans la catégorie « des employés qui peuvent choisir de travailler ou non ».

Une agence ne peut pas vous imposer certains frais

Une agence ne peut pas vous demander de payer certains frais parce qu'elle vous emploie ou vous aide à trouver du travail chez un de ses clients. Elle ne peut pas non plus vous imposer des frais pour vous donner de l'information ou des conseils sur la façon de rédiger un curriculum vitæ ou de vous préparer à subir une entrevue professionnelle. Elle ne peut pas vous imposer ces frais, que vous choisissiez ou non d'obtenir d'elle cette information ou ces conseils.

Un client d'une agence peut vous remettre une lettre de recommandation

Une agence ne peut pas empêcher ses clients de vous donner une lettre de recommandation, ni de fournir des références sur vous à un employeur éventuel.

Un client d'une agence peut vous engager

Une agence ne peut pas empêcher ses clients de vous engager directement si c'est ce qu'ils veulent faire. Si une agence vous fait travailler chez un de ses clients, elle peut demander à ce client de lui payer une certaine somme s'il veut vous engager, mais seulement durant la période de six mois qui commence le jour où vous avez commencé à travailler directement pour ce client.

Si un client d'une agence veut vous engager pour que vous fassiez partie de son personnel, l'agence ne peut pas vous dire que vous ne pouvez pas accepter cet emploi. Une agence ne peut pas non plus vous demander de lui payer quelque chose si un de ses clients veut vous engager.

Information que doit vous donner l'agence

Si une agence vous emploie pour vous trouver ou essayer de vous trouver du travail chez ses clients, elle doit vous remettre la présente feuille de renseignements, ainsi que son nom légal et ses coordonnées (adresse, numéro de téléphone, etc.). Elle doit vous remettre cette information par écrit et le plus tôt possible.

Lorsqu'une agence vous propose une affectation chez un de ses clients, elle doit vous donner les renseignements suivants : le nom légal et les coordonnées du client; le taux de salaire et les avantages sociaux (s'il y en a); les heures de travail; une description générale du travail; 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 donne pas par écrit, elle doit vous la remettre par écrit le plus tôt possible après vous avoir proposé l'affectation.

Un client d'une agence ne peut pas vous punir parce que vous voulez connaître ou faire valoir vos droits en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*

Si vous demandez à connaître ces droits ou à les faire respecter, un client de votre agence ne peut pas vous punir de quelque façon que ce soit, y compris en mettant fin à votre affectation chez lui. (Votre agence ne peut pas, elle non plus, vous punir parce que vous demandez à connaître vos droits ou à les faire respecter.)

Si vous avez des questions ou désirez déposer une plainte

Si vous avez des questions au sujet de l'information ci-dessus ou croyez que vos droits ne sont pas respectés et désirez déposer une plainte au ministère du Travail, veuillez communiquer avec le Centre d'information sur les normes d'emploi, au 416 326-7160 (sans frais au 1 800 531-5551). (Les personnes malentendantes peuvent composer le numéro ATS 1 866 567-8893.) Vous pouvez aussi consulter le site www.labour.gov.on.ca, envoyer un courriel au ministère du Travail ou déposer une plainte en ligne au moyen du site Web du ministère. Vous pourrez obtenir un formulaire pour déposer une plainte reliée au non-respect des normes d'emploi en vous adressant à un Centre ServiceOntario. Pour trouver le Centre ServiceOntario le plus près de chez vous, il suffit de composer le 1 800 267-8097.

Les renseignements ci-dessus sont fournis à titre de service public. Nous faisons tout notre possible pour que les renseignements que nous diffusons soient aussi actuels et aussi précis que possible, mais il arrive parfois des erreurs. Nous ne pouvons donc pas garantir l'exactitude des renseignements. Les lecteurs devraient, dans la mesure du possible, vérifier les renseignements avant de s'y fier.