
UN TRAITEMENT ÉGAL POUR LES EMPLOYÉS D'AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE

Le 4 mai 2009

L'Assemblée législative de l'Ontario a adopté la *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire* pour assurer le traitement équitable des employés d'agences de placement temporaire. Cette Loi modifie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)* en apportant des changements à un certain nombre de dispositions touchant les employés d'agences de placement temporaire et entrera en vigueur six mois après avoir reçue la sanction royale.

Ces modifications à la LNE s'inscrivent dans le cadre de la Stratégie de réduction de la pauvreté qui consiste à créer plus de possibilités et renforcer l'économie.

Plus de 700 000 personnes dans la province ont un emploi temporaire, que la plupart d'entre elles ont obtenu par l'entremise d'agences de placement temporaire. Ces dernières affectent leurs travailleuses et travailleurs à des fonctions chez des entreprises clientes qui recherchent du personnel non permanent. Il existe environ 1 000 agences de ce genre en Ontario.

Le travail fourni par les agences de placement temporaire a changé :

- Dans les années 1970 et 1980, les agences de placement temporaire fournissaient des travailleuses et travailleurs pour des emplois administratifs, de courte durée, qui duraient entre quelques jours ou quelques semaines. Les travailleuses et travailleurs des agences étaient sollicités lorsque des membres du personnel régulier d'une entreprise étaient malades ou en vacances.
- Aujourd'hui, les agences fournissent des travailleuses et travailleurs dans un vaste éventail de métiers ou professions. Un employé d'une agence peut être affecté à une entreprise cliente pendant plusieurs mois, voire même des années. Dans de nombreux cas, les employés des agences travaillent aux côtés du personnel de l'entreprise cliente, effectuant le même type de tâches.

ÉLIMINER LES OBSTACLES À UN EMPLOI PERMANENT

Durant nos consultations sur le travail obtenu par l'entremise des agences de placement temporaire, nous avons entendu que les employés des agences se heurtaient à des obstacles les empêchant de décrocher un emploi permanent. Voici quelques-uns des exemples qui nous ont été cités :

- Les frais élevés qui sont exigés des entreprises clientes d'agences de placement temporaire lorsqu'elles établissent une relation d'emploi permanente avec les employés d'une agence;
- Des clauses contractuelles qui empêchent les employés d'une agence d'être embauchés par les entreprises clientes;

- Les interdictions empêchant des entreprises clientes de fournir des références à l'égard des employés des agences.

La nouvelle loi interdira aux agences de placement temporaire d'imposer des obstacles qui empêcheraient ou décourageraient des clients d'agences d'embaucher des employés ponctuels. Les agences de placement temporaire auront l'interdiction de faire ce qui suit :

- Imposer à un client des restrictions visant à l'empêcher d'offrir un emploi permanent à un employé d'une agence, ou demander des frais à un client pour avoir établi une relation de travail permanente avec le travailleur temporaire après une période d'au moins six mois depuis la date du début de l'affectation chez le client.
- Imposer à un employé ponctuel de l'agence des restrictions visant à l'empêcher d'établir une relation d'emploi permanente avec un client de l'agence, ou demander des frais à un employé ponctuel de l'agence parce qu'il l'a fait.
- Imposer à un client des restrictions visant à l'empêcher de fournir des références à l'égard d'un employé ponctuel de l'agence ou d'établir une relation d'emploi permanente avec un employé ponctuel.

Les dispositions d'une entente entre une agence de placement temporaire et un employé ponctuel de l'agence qui sont incompatibles avec les interdictions ci-dessus seront nulles.

EMPÊCHER LES AGENCES DE DEMANDER DES FRAIS À LEURS EMPLOYÉS

Avant l'adoption de la *Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire*, certaines agences pouvaient demander à une personne de leur verser un montant pour qu'elles l'aident à trouver une affectation temporaire. Certaines agences peuvent aussi se faire payer d'autres services, comme de l'aide pour rédiger des curriculums vitae ou se préparer à des entrevues d'emploi.

En vertu de la nouvelle Loi, les agences de placement temporaire n'auront pas le droit de faire ce qui suit :

- exiger d'une personne des frais pour qu'elle devienne un employé ponctuel, ou des frais pour de l'aide à trouver ou tenter de trouver un travail auprès d'un client;
- demander des frais à un employé ponctuel ou à un employé ponctuel éventuel de l'agence relativement à l'aide ou aux instructions qu'elle lui donne pour rédiger des curriculums vitae ou se préparer à des entrevues d'emploi.

FOURNIR DES RENSEIGNEMENTS AUX EMPLOYÉS

La Loi exigera des agences de placement temporaire ce qui suit :

- Elles devront fournir aux employés, par écrit, le nom officiel de l'agence ainsi que les coordonnées d'une personne-ressource dès que possible après que l'agence établit une relation de travail avec l'employé.
- Les agences seront également tenues de fournir une feuille de renseignements, préparée par le directeur des normes d'emploi, au sujet des droits des employés ponctuels en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- Lorsqu'elles offrent une affectation de travail chez un client à un employé ponctuel, les agences de placement temporaire devront lui fournir, par écrit, le nom officiel du client et les coordonnées d'une personne-ressource aussitôt que possible. Elles devront également lui donner des renseignements sur le salaire, les heures de travail et les taux de salaire rattachés à l'affectation, ainsi qu'une description générale du travail à effectuer dans le cadre de l'affectation.

PROTÉGER LES DROITS CONFÉRÉS PAR LES NORMES D'EMPLOI

En vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, une agence de placement temporaire est généralement considérée comme l'employeur de la personne qu'elle envoie travailler dans une entreprise cliente. L'entreprise cliente n'est pas l'employeur. L'agence a la responsabilité de s'assurer que les droits du travailleur, que lui confèrent les normes d'emploi, sont respectés.

Toutefois, la nouvelle loi proposée interdira aux clients d'agences d'exercer des représailles contre un employé ponctuel parce qu'il a fait valoir ses droits protégés par les normes d'emploi. L'agence, en tant qu'employeur, continuera à ne pas avoir le droit d'exercer des représailles contre ses employés, en vertu des dispositions actuelles de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Si une agence de placement temporaire doit un salaire à un employé ponctuel, et si le client doit de l'argent à l'agence, le directeur des normes d'emploi pourra exiger du client qu'il verse le montant dû au directeur en fiducie, au lieu de le verser à l'agence, et le directeur des normes d'emploi le remettra à l'employé.

RÉVOQUER LES EXEMPTIONS APPLICABLES DANS LE CAS OÙ L'EMPLOYÉ PEUT CHOISIR DE TRAVAILLER OU NON

À l'heure actuelle, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* contient des règles spéciales qui s'appliquent à certains employés. Les employés qui peuvent « choisir de travailler ou non lorsqu'on le leur demande » sont exemptés des exigences de la loi relatives aux jours fériés, au licenciement et à la cessation d'emploi.

De nombreux employés d'agences de placement temporaire ont été considérés comme des personnes qui peuvent choisir de travailler ou non, puisqu'elles peuvent choisir d'accepter ou de refuser une affectation de l'agence sans subir de conséquences négatives. Toutefois, une fois qu'ils acceptent une affectation, les employés sont tenus de se rendre au travail selon les instructions de l'entreprise cliente comme condition du contrat de travail avec l'agence. Puisque ces employés sont considérés comme des travailleuses et travailleurs qui peuvent choisir de travailler ou non, ils ne sont pas admissibles à tous les droits liés aux jours fériés ainsi qu'aux règles relatives au licenciement et à la cessation d'emploi.

Le gouvernement a pris un règlement qui élimine les exemptions applicables aux employés qui peuvent choisir de travailler ou non en ce qui concerne les jours fériés, dès le 2 janvier 2009. C'est un moyen d'assurer que les employés des agences de placement temporaire obtiennent les mêmes droits aux prestations de jours fériés que d'autres employés en Ontario.

Le gouvernement a l'intention de prendre un autre règlement pour supprimer les exemptions applicables aux travailleuses et travailleurs qui peuvent choisir de travailler ou non en ce qui concerne le licenciement et la cessation d'emploi.