

Vos droits en vertu des normes d'emploi : Employés ponctuels des agences de placement temporaire

Avis de non-responsabilité : La présente ressource a été élaborée pour aider les employés et les employeurs à comprendre certains des droits et obligations minimums institués par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (ci-après la « LNE ») et les règlements connexes. Elle ne constitue pas un avis juridique. Elle n'a pas vocation à se substituer à la LNE ou aux règlements connexes et il est recommandé de toujours se référer à la version officielle des dispositions législatives. Bien que nous nous efforcions de veiller à ce que les renseignements figurant dans la présente ressource soient les plus actuels et les plus exacts possible, des erreurs s'y glissent parfois. La LNE fournit uniquement des normes minimums. Certains employés sont susceptibles de jouir de meilleurs droits aux termes d'un contrat de travail, d'une convention collective, de la common law ou d'autres dispositions législatives. Les employeurs et les employés pourraient juger utile d'obtenir un avis juridique.

La présente feuille de renseignements fait la synthèse des droits des employés ponctuels des agences de placement temporaire en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (ci-après la « LNE »). La LNE est une loi qui fixe des normes minimales sur la plupart des lieux de travail en Ontario, notamment en matière de salaire minimum, de plafonnement des heures de travail, de rémunération des heures supplémentaires, de vacances et de congés avec protection de l'emploi pour certains motifs. Des règles spéciales et des exemptions peuvent s'appliquer en fonction du type de travail que vous effectuez. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page [Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE).

Employés ponctuels d'une agence de placement temporaire

Vous êtes un employé ponctuel ou une employée ponctuelle d'une agence de placement temporaire si vous et l'agence en question avez convenu qu'elle vous placerait ou essaierait de vous placer auprès d'une (ou de plusieurs) de ses entreprises clientes pour y effectuer des missions de travail temporaire. Vous avez une relation d'emploi avec l'agence même si vous n'êtes pas en affectation auprès d'une de ses entreprises clientes.

Droit aux jours fériés et au salaire pour jour férié

L'Ontario compte neuf jours fériés. En règle générale, si vous êtes en affectation et que le jour férié coïncide avec un jour durant lequel vous travailleriez normalement, vous avez le droit de prendre congé ce jour-là et de toucher le salaire pour jour férié à l'égard de cette journée. Le salaire pour jour férié correspond généralement à votre salaire brut normal gagné plus l'indemnité de vacances payable pour les quatre semaines précédant la semaine de travail qui inclut le jour férié, divisé par 20. Un calcul différent s'applique pour les jours fériés qui tombent entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2018.

Si vous acceptez, par écrit, y compris par la voie électronique, de travailler le jour férié, vous avez droit soit au salaire pour jour férié et au salaire majoré (au moins une fois et demie votre taux de salaire normal), soit à votre taux de salaire normal et à un jour de congé de substitution au salaire pour jour férié.

Pour de plus amples renseignements sur les jours fériés, voir le chapitre « Agences de placement temporaire » dans *Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi*, à Ontario.ca/guideLNE.

Droit à un préavis de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi

Si vous êtes employé(e) par une agence de placement temporaire au moins depuis trois mois, vous avez généralement le droit à un préavis de licenciement si l'agence met fin à votre relation d'emploi. Vous pouvez soit recevoir ce préavis tandis que vous travaillez, soit recevoir une indemnité tenant lieu de préavis, soit recevoir une combinaison des deux. En règle générale, le préavis minimum qui doit vous être donné se trouve dans une fourchette allant d'une semaine (si vous êtes employé(e) au moins depuis trois mois mais moins d'un an) à huit semaines (si vous êtes employé(e) depuis huit ans ou plus). Votre droit au préavis est fonction de la durée de votre emploi par l'agence et non de la durée de vos affectations auprès de ses entreprises clientes.

Des règles différentes s'appliquent dans le cas d'un licenciement collectif, lorsque 50 employés ou plus sont licenciés au cours de la même période de quatre semaines.

Si vous êtes l'employé(e) d'une agence depuis cinq ans ou plus, vous pouvez également avoir droit à une indemnité de cessation d'emploi si l'agence met fin à votre emploi.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le préavis de licenciement, le licenciement collectif et l'indemnité de cessation d'emploi, veuillez consulter le chapitre consacré aux « Agences de placement temporaire » de *Votre guide de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, disponible à l'adresse Ontario.ca/guideLNE.

Droit au préavis de mise à fin de l'affectation

La mise à fin de l'affectation est différente du licenciement et a lieu lorsqu'un employé ponctuel voit son affectation terminée auprès d'un client, bien qu'il demeure employé de l'agence de placement temporaire.

En règle générale, l'agence de placement temporaire doit remettre à l'employé ponctuel **un préavis écrit de fin d'affectation d'une semaine, une indemnité de fin d'affectation ou les deux si :**

1. a) l'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client;
2. b) la durée estimative de l'affectation était d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé;
3. c) il est mis fin à l'affectation avant la fin de sa durée estimative.

Pour de plus amples renseignements sur la mise à fin de l'affectation, voir le chapitre « Agences de placement temporaire » de *Votre guide de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à Ontario.ca/guideLNE.

Certains frais ne peuvent être demandés par une agence

Une agence ne peut pas vous demander de frais pour être son employée ou employé ou pour vous aider à trouver une affectation. Elle ne peut pas vous demander de frais pour vous donner des renseignements ou des conseils sur la façon de rédiger un curriculum vitae ou de vous préparer à une entrevue, même si ces renseignements ou conseils ont été donnés à votre demande.

Si une entreprise cliente d'une agence souhaite vous donner la référence d'un emploi ou vous embaucher comme employé

Une agence ne peut pas empêcher une entreprise cliente de vous donner la référence d'un emploi.

Une agence ne peut pas empêcher son entreprise cliente de vous embaucher directement si elle le souhaite. Si l'agence vous place en mission auprès d'une entreprise cliente, elle peut demander à cette dernière des frais liés à votre embauche, mais seulement pendant la période de six mois qui commence le jour où vous avez commencé à travailler pour l'entreprise cliente.

Si une entreprise cliente d'une agence souhaite vous embaucher pour être son employée ou employé, l'agence ne peut pas vous dire que vous ne pouvez pas accepter l'emploi. Une agence ne peut pas vous demander de frais si une entreprise cliente souhaite vous embaucher.

Des renseignements sur l'agence doivent vous être fournis

L'agence doit vous donner son nom officiel et ses coordonnées. Ces renseignements doivent être fournis par écrit dès que possible après que vous devenez un employé ponctuel ou une employée ponctuelle.

Des renseignements sur les affectations doivent vous être fournis

Lorsqu'elle vous offre une affectation auprès d'une de ses entreprises clientes, l'agence doit vous donner le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente; le taux de salaire et les avantages sociaux (le cas échéant); les heures de travail; une description générale du travail; la durée estimative de l'affectation (si elle est connue); la période de paie et la journée de

paie. Si l'agence vous donne ces renseignements, mais ne vous les fournit pas par écrit au moment où l'offre est faite, elle doit vous les fournir par écrit dès que possible.

Des renseignements sur la LNE doivent vous être fournis

L'agence est tenue de vous fournir une copie de la présente feuille de renseignements dès que possible après que vous devenez un employé ponctuel ou une employée ponctuelle.

Si votre langue maternelle n'est pas l'anglais, l'agence doit voir si la feuille de renseignements est disponible dans votre langue maternelle et, le cas échéant, vous fournir à la fois la version anglaise et le document traduit. Des ressources multilingues sont disponibles à l'adresse [Ontario.ca/droitsemploi](https://ontario.ca/droitsemploi).

L'agence doit également vous fournir une copie de l'affiche sur les normes d'emploi publiée par le ministère du Travail dans les 30 jours qui suivent le jour où vous devenez un employé ou une employée.

Si vous demandez une copie de l'affiche dans une autre langue que l'anglais et que le ministère a publié une version dans cette langue, l'agence doit vous fournir la version traduite en plus de celle en anglais. L'affiche est disponible à l'adresse [Ontario.ca/afficheLNE](https://ontario.ca/afficheLNE).

Vous ne pouvez pas être pénalisé(e) parce que vous posez des questions sur vos droits en vertu de la LNE ni parce que vous les exercez

Si vous posez des questions sur vos droits en vertu de la LNE ou les faites valoir, l'agence et l'entreprise cliente ne peuvent en aucun cas vous pénaliser, y compris en mettant fin à votre affectation. Vous avez également le droit de ne pas être pénalisé(e) par votre agence ou le client parce que vous posez des questions sur vos droits en vertu de la LNE ou parce que vous les exercez.

L'agence et l'entreprise cliente doivent tenir des dossiers

L'agence est tenue de consigner le nombre d'heures de travail qu'un employé ponctuel effectue par jour et par semaine pour chaque client. Le ou les clients sont également tenus de consigner le nombre d'heure de travail qu'un employé ponctuel effectue par jour et par semaine pour eux.

L'agence et le client peuvent tous deux être responsables de votre salaire

Si vous exécutez un travail pour une ou plusieurs entreprises clientes et que l'agence omet de vous verser la totalité ou une partie du salaire dû pour cette période de paie, l'entreprise ou les entreprises clientes peuvent être conjointement et individuellement responsables d'une part ou de la totalité du salaire impayé. Plus précisément, les entreprises clientes peuvent être tenues responsables du salaire normal, de la rémunération des heures supplémentaires, du salaire pour jour férié et du salaire pour jour férié majoré impayés. Si plusieurs entreprises clientes sont responsables pendant une période de paie, chacune d'entre elles est conjointement et individuellement responsable avec l'agence d'une part du salaire total dû qui est proportionnelle au nombre d'heures travaillées pour elle.

Si vous avez une question ou souhaitez déposer une réclamation

Si vous avez des questions au sujet de la LNE, appelez le Centre d'information sur les normes d'emploi du ministère du Travail au 416 326-7160, sans frais au 1 800 531-5551, ou au 1 866 567-8893 (ATS). Les renseignements sont offerts dans plusieurs langues.

Pour déposer une réclamation, vous pouvez accéder au *Formulaire de réclamation en vertu de la Loi sur les normes d'emploi* en ligne, à l'adresse [Ontario.ca/formulairesLNE](https://ontario.ca/formulairesLNE).