

Projet de loi 139 – Nouveaux droits pour les travailleurs temporaires et nouvelles obligations pour les agences de placement temporaire

Le 9 décembre 2008, le gouvernement de l'Ontario a déposé le projet de loi 139, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi en ce qui concerne les agences de placement temporaire*. Le projet de loi s'inscrit dans la Stratégie de réduction de la pauvreté du gouvernement provincial, qui vise à aider les travailleurs et les familles à faible revenu. Le projet de loi 139 vise à répondre à l'écart apparent de revenu et de sécurité d'emploi entre les travailleurs temporaires et les travailleurs permanents. À son adoption, le projet de loi 139 modifiera la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) de manière à fournir certaines protections aux travailleurs temporaires (appelés dans le projet de loi « employés ponctuels ») et à éliminer les obstacles qui empêchent ces employés d'obtenir un emploi permanent. Les modifications proposées auront un effet considérable sur les 1 000 agences de placement temporaire en Ontario, les 700 000 travailleurs temporaires et les organismes qui utilisent leurs services.

LES EMPLOYÉS À PRESTATION FACULTATIVE ONT MAINTENANT DROIT À UN SALAIRE POUR JOUR FÉRIÉ

Le projet de loi 139 s'inscrit dans une stratégie globale de protection législative des employés ponctuels et des employés à prestation facultative qui a commencé plus tôt en 2009. Les employés à prestation facultative sont ceux qui travaillent à titre occasionnel et qui peuvent refuser des affectations de travail sans conséquences négatives. Les employés ponctuels sont souvent considérés comme des employés à prestation facultative. Compte tenu de la souplesse du travail facultatif, ces employés ne bénéficiaient généralement pas de certains droits prévus par la LNE, comme le droit à une indemnité de cessation d'emploi, au préavis de cessation d'emploi et au salaire pour jour férié.

Cela a changé le 2 janvier 2009, à l'entrée en vigueur du Règlement 432/08 de l'Ontario. Ce règlement a éliminé la dispense de salaire pour jour férié pour tous les employés à prestation facultative, leur donnant droit à un salaire pour jour férié. À son adoption, le projet de loi 139 éliminera les dispenses susmentionnées pour tous les employés ponctuels, mais le gouvernement a annoncé son intention d'adopter d'autres règlements éliminant ces dispenses à l'égard de tous les employés à prestation facultative. Les employeurs peuvent s'attendre à ces modifications réglementaires après l'entrée en vigueur du projet de loi 139.

PROTECTIONS POUR LES EMPLOYÉS PONCTUELS

Le projet de loi 139 contient de nombreuses dispositions visant à protéger les employés ponctuels et à promouvoir la parité entre les travailleurs temporaires et permanents. Il précise que l'agence est l'employeur de l'employé ponctuel et que la relation d'emploi ne cesse pas pour la seule raison que l'employé ponctuel s'est fait affecter du travail auprès d'une entreprise cliente. En tant qu'employeur, l'agence doit veiller au respect des normes d'emploi protégeant le travailleur et, en vertu du projet de loi, les entreprises clientes ne pourront exercer des représailles contre un employé ponctuel au motif qu'il a fait valoir ses droits.

Il sera aussi interdit aux agences de placement temporaire de demander aux employés ponctuels certains frais qui sont actuellement pratique courante dans l'industrie. Par exemple, le projet de loi interdit les frais d'engagement par l'agence et d'affectation à l'exécution d'un travail à titre temporaire. De même, il sera interdit aux agences de placement temporaire de demander des frais pour des services comme la rédaction de curriculum vitæ ou la préparation à des entrevues d'emploi.

Le projet de loi 139 oblige également les agences de placement temporaire à fournir à leurs employés ponctuels des renseignements sur elles et sur les entreprises clientes. Le nom officiel et le nom commercial de même que les coordonnées de l'agence et des clients doivent être fournis. En outre, à l'égard des affectations de travail, l'agence doit indiquer les salaires et les avantages sociaux rattachés à l'affectation, les heures de travail, une description générale du travail ainsi que la période de paie et la journée de paie. Ces renseignements doivent être fournis aux employés ponctuels dès leur embauche ou, pour ceux qui ont été embauchés avant les modifications, dès que possible après leur entrée en vigueur.

ÉLIMINATION DES OBSTACLES À L'EMPLOI PERMANENT

Plusieurs pratiques courantes des agences de placement temporaire sont jugées créer des obstacles à l'obtention d'un emploi permanent par les employés ponctuels. Par exemple, de nombreuses agences de placement temporaire empêchent les entreprises clientes de fournir des références à l'égard du travail des employés ponctuels. En outre, les contrats entre l'agence et l'employé ponctuel, de même que les contrats entre l'agence et les entreprises clientes, contiennent souvent des dispositions restrictives visant à empêcher l'embauche permanente des employés ponctuels par les entreprises clientes. Lorsque le contrat permet une telle embauche, d'importants « honoraires d'intermédiation » sont généralement demandés à l'entreprise cliente ou à l'employé ponctuel.

Les modifications prévues au projet de loi 139 visent à éliminer de telles pratiques en interdisant aux agences de placement temporaire de faire ce qui suit :

- imposer à un employé ponctuel des restrictions visant à l'empêcher d'établir une relation d'emploi avec une entreprise cliente;
- imposer à une entreprise cliente des restrictions visant à l'empêcher d'établir une relation d'emploi avec un employé ponctuel;
- demander les frais à un employé ponctuel relativement à l'établissement d'une relation d'emploi entre celui-ci et une entreprise cliente;
- demander des frais à une entreprise cliente relativement à l'établissement d'une relation d'emploi entre celle-ci et un employé ponctuel après l'expiration d'une période de six mois suivant le début de l'affectation.

À notre avis

Le projet de loi 139 aurait un effet considérable sur les employeurs qui font directement appel aux services d'employés ponctuels et sur les organismes qui utilisent les services des agences de placement temporaire. Si le projet de loi 139 est adopté, ces organismes devraient se familiariser avec les nouvelles dispositions de la LNE et réviser les dispositions de leurs contrats pour en assurer la conformité avec les nouvelles exigences. Les modifications prévoient la nullité de toute clause contractuelle incompatible avec les nouvelles dispositions. Cela s'applique même lorsque le contrat a été conclu avant l'entrée en vigueur des modifications. Les employeurs devraient aussi revoir les divers frais qu'ils demandent pour assurer la conformité avec la LNE, dans sa version modifiée.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Céline Delorme](#) au (613) 940-2763

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.