

Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

Droits des employés ponctuels des agences de placement temporaire prévus par la *Loi sur les normes d'emploi*

Avis de non-responsabilité : La présente ressource a pour but d'aider les employés et les employeurs à comprendre certains des droits et obligations minimaux établis par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et les règlements connexes. Elle ne constitue pas un avis juridique et ne vise pas à remplacer la LNE ni les règlements connexes. Il est recommandé de toujours se reporter au texte de loi officiel. Bien que nous mettions tout en œuvre pour que les renseignements figurant dans la présente ressource soient le plus actuels et le plus exacts possible, des erreurs peuvent s'y glisser. La LNE prévoit uniquement des normes minimales. Des employés peuvent bénéficier de droits supérieurs aux termes d'un contrat de travail, d'une convention collective, de la common law ou d'autres dispositions législatives.

La [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#) (LNE) établit des normes minimales pour la plupart des lieux de travail en Ontario qui portent notamment sur le salaire minimum et les limites applicables aux heures de travail. Il existe des règles spéciales et des exemptions qui s'appliquent à certains employés, dont les employés ponctuels des agences de placement temporaire. La présente feuille de renseignements explique vos droits en tant qu'employé ponctuel. Pour en savoir davantage à ce sujet, rendez-vous au [Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE) et sélectionnez « Agences de placement temporaire ».

En plus de la présente feuille de renseignements, votre agence de placement temporaire doit vous fournir l'affiche sur les normes d'emploi dans les 30 jours suivant celui où vous commencez à travailler. Si votre langue maternelle n'est pas le français, votre employeur doit vous fournir l'affiche dans votre langue maternelle, si vous en faites la demande et si elle est disponible auprès du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. L'affiche peut être téléchargée au [Ontario.ca/afficheLNE](https://ontario.ca/afficheLNE).

Êtes-vous un employé ponctuel?

Vous êtes un employé ponctuel d'une agence de placement temporaire si vous et l'agence en question avez convenu qu'elle vous aiderait à trouver des affectations temporaires.

Votre agence de placement temporaire est votre employeur même si vous n'êtes pas en affectation auprès d'une de ses entreprises clientes.

Renseignements que doit fournir l'agence de placement temporaire

Votre agence de placement temporaire doit vous fournir par écrit, dès que possible après votre embauche, son nom officiel, tout autre nom qu'elle utilise ainsi que ses coordonnées.

Lorsqu'elle vous offre une affectation dans une entreprise cliente, l'agence de placement temporaire doit vous fournir dès que possible les renseignements ci-dessous par écrit :

- le nom officiel de l'entreprise du client, tout autre nom qu'utilise l'entreprise du client et ses coordonnées;
- le taux de salaire et les avantages sociaux;
- les heures de travail;
- une description du travail à effectuer;
- la durée de l'affectation (si elle est connue);
- la période de paie et la journée de paie.

Frais qu'une agence ne peut exiger

Votre agence de placement temporaire ne peut vous demander des frais pour ce qui suit :

- être son employé;
- vous aider à trouver une affectation;
- vous donner des renseignements ou des conseils sur la façon de rédiger un curriculum vitae ou de vous préparer à des entrevues, même si c'est à votre demande.

Référence ou embauche par une entreprise cliente

Votre agence de placement temporaire ne peut :

- empêcher une entreprise cliente de vous fournir une référence pour un emploi;
- empêcher une entreprise cliente de vous embaucher directement;
- vous demander des frais si une entreprise cliente souhaite vous embaucher.

Tenue de dossiers par l'agence de placement temporaire et l'entreprise cliente

Votre agence de placement temporaire est tenue de consigner le nombre d'heures de travail que vous effectuez par jour et par semaine pour chaque entreprise cliente. Les entreprises clientes sont également tenues de consigner le nombre d'heures de travail que vous effectuez pour elles chaque jour et chaque semaine.

Vacances et indemnité de vacances

Vous avez droit à des vacances et à une indemnité de vacances. Le nombre de jours de vacances et l'indemnité de vacances sont fonction de la durée de votre relation d'emploi avec l'agence de placement temporaire. Si vous êtes employé par votre agence depuis moins de cinq ans, vous avez droit à deux semaines de vacances après chaque année de référence de douze mois et à une indemnité de vacances de quatre pour cent de votre salaire total. Si vous êtes employé par l'agence depuis cinq ans ou plus, vous avez droit à trois semaines de vacances après chaque année de référence de douze mois et à une indemnité de vacances de six pour cent de votre salaire total.

En général, l'agence de placement temporaire doit vous verser votre indemnité de vacances en un seul versement avant que vous preniez vos vacances. Elle peut toutefois vous la verser sur chaque chèque de paie si vous en convenez par écrit.

Exemple : Syed est employé par son agence de placement temporaire depuis trois ans. Il a droit à deux semaines de vacances et a accumulé une indemnité de vacances de quatre pour cent. Il gagne 1 500,00 \$ toutes les deux semaines. Syed a convenu avec son agence de placement temporaire que son indemnité de vacances lui serait versée sur chaque chèque de paie. Il touche donc une indemnité de vacances de 60,00 \$ ($1\,500,00 \$ \times 4 \%$) à chaque paie.

Pour en savoir davantage sur les vacances et l'indemnité de vacances, rendez-vous au [Ontario.ca/vacances](https://ontario.ca/vacances).

Jours fériés

L'Ontario compte neuf jours fériés annuels :

- Le jour de l'An
- Le jour de la Famille
- Le Vendredi saint
- La fête de la Reine
- La fête du Canada
- La fête du Travail
- Le jour d'Action de grâces
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël (26 décembre)

En règle générale, si vous êtes en affectation et qu'un jour férié coïncide avec un jour durant lequel vous travaillez, vous avez le droit de prendre congé ce jour-là et de toucher le salaire pour jour férié.

Il existe une formule qui vous permet de calculer le salaire pour jour férié :

- additionnez le montant total du salaire normal que vous avez gagné et de l'indemnité de vacances que vous avez accumulée au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine durant laquelle tombe le jour férié;
- divisez cette somme par 20.

Exemple : Josefa est en affectation et gagne 600,00 \$ par semaine. Elle reçoit une indemnité de vacances de 4 % sur chaque chèque de paie. La fête du Canada tombe un jour où Josefa travaille. Au cours des quatre semaines précédant la fête du Canada, le salaire normal de Josefa était de 2 400,00 \$ ($600,00 \$ \times 4$) et le montant de l'indemnité de vacances payable était de 96,00 \$ ($2\,400,00 \$ \times 4 \%$). Josefa a donc droit à 124,80 \$ ($2\,496,00 \$ \div 20$) à titre de salaire pour jour férié.

Vous pouvez travailler un jour férié si vous en convenez par écrit avec votre agence de placement temporaire. En général, si vous travaillez un jour férié, vous devez toucher le salaire pour jour férié et un salaire majoré pour les heures travaillées le jour férié OU toucher votre salaire normal pour les heures travaillées le jour férié et prendre un autre jour de congé rémunéré au taux du salaire pour jour férié.

Si vous êtes en affectation et qu'un jour férié tombe un jour où vous ne travaillez pas, vous avez généralement droit à un jour de congé compensatoire rémunéré au salaire pour jour férié. Vous pouvez également convenir par écrit avec votre agence de placement temporaire de ne toucher que le salaire pour jour férié.

Si vous n'êtes pas en affectation un jour férié, vous n'avez normalement droit qu'au salaire pour jour férié.

Pour en savoir plus sur les jours fériés, consultez la page [Ontario.ca/joursferies](https://ontario.ca/joursferies).

Mise à fin de l'affectation

En règle générale, lorsque votre agence de placement temporaire veut mettre fin à votre affectation dans une entreprise cliente, elle doit vous donner un préavis écrit de fin d'affectation d'une semaine ou vous verser une indemnité de fin d'affectation si :

- vous êtes affecté à l'exécution d'un travail pour une entreprise cliente;
- l'affectation avait une durée prévue d'au moins trois mois au moment où elle vous a été offerte;
- il est mis fin à l'affectation avant la date de fin prévue.

La mise à fin d'une affectation diffère du licenciement. Même si votre affectation prend fin, vous demeurez employé par votre agence de placement temporaire.

Licenciement

En général, si votre agence de placement temporaire veut vous licencier (mettre fin à votre emploi), elle doit vous donner un préavis de licenciement ou vous verser une indemnité de licenciement. Vous devez avoir travaillé pour l'agence pendant au moins trois mois pour avoir droit au préavis de licenciement ou à l'indemnité de licenciement.

Le délai de préavis ou le montant de l'indemnité dépend de la durée de votre période d'emploi :

- moins d'un an : une semaine
- un an à deux ans : deux semaines
- trois ans : trois semaines
- quatre ans : quatre semaines
- cinq ans : cinq semaines
- six ans : six semaines
- sept ans : sept semaines
- huit ans ou plus : huit semaines

Exemple : Luna a travaillé pour la même agence de placement temporaire pendant 16 mois. Elle gagnait 800,00 \$ par semaine. Son agence doit lui donner un préavis de licenciement de deux semaines ou lui verser une indemnité de licenciement. L'agence a choisi l'indemnité de licenciement. Elle doit donc verser 1 600,00 \$ (800,00 \$ x 2) à Luna.

Pour obtenir d'autres détails, rendez-vous au [Ontario.ca/licenciement](https://ontario.ca/licenciement). Pour déterminer le préavis ou l'indemnité de licenciement auquel vous avez droit, consultez la page [Ontario.ca/outilsLNE](https://ontario.ca/outilsLNE).

Vous ne pouvez consentir à renoncer à vos droits

Vous ne pouvez conclure une entente ou un contrat visant à renoncer aux droits que vous confère la LNE. Ce genre d'entente ou de contrat n'est pas valide. Par exemple, si vous signez un contrat indiquant que vous ne pouvez pas accepter un emploi dans une entreprise cliente, ce contrat ne sera pas valide.

Vous ne pouvez pas être pénalisé parce que vous posez des questions sur vos droits ni parce que vous les exercez

Si vous vous informez des droits que vous confère la LNE ou les faites valoir, votre agence de placement temporaire ou une de ses entreprises clientes ne peut vous pénaliser de quelque façon que ce soit, notamment en mettant fin à votre affectation.

Pour obtenir de plus amples renseignements ou déposer une réclamation

Pour en savoir davantage sur la LNE, rendez-vous au [Ontario.ca/guideLNE](https://ontario.ca/guideLNE).

Si vous avez des questions à propos de la LNE, veuillez appeler le Centre d'information sur les normes d'emploi au 416 326-7160, au 1 800 531-5551 (sans frais) ou au 1 866 567-8893 (ATS). Les services sont fournis dans plusieurs langues.

Si vous estimez qu'on ne vous a pas accordé les droits que vous confère la LNE, vous pouvez déposer une réclamation auprès du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences au [Ontario.ca/reclamationsLNE](https://ontario.ca/reclamationsLNE).