



La réforme de la *Loi sur les normes du travail* et l'encadrement des agences de location de personnel : portrait de la législation ontarienne

La réforme de la *Loi sur les normes du travail* et l'encadrement des agences de location de personnel : portrait de la législation ontarienne

Équipe de recherche

Dalia Gesualdi-Fecteau, LL.D. Professeure au département des sciences juridiques, UQAM
Camille G. Grenon, Étudiante au baccalauréat en droit, UQAM

Comité d'encadrement

Serge Beaulieu, Conseiller syndical, FTQ
Alexandre Leduc, Conseiller syndical, FTQ
Jean-François Piché, Conseiller syndical, CSQ
Nathalie Léger, Avocate à la recherche, service juridique, CSQ
Marilyne Duquette, Avocate, service juridique, CSN
Anne Thibault-Bellerose, Conseillère syndicale, CSN
Aline Pajot, Agente de développement, Service aux collectivités, UQAM

Ce projet a été réalisé avec l'appui financier de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) dans le cadre du protocole UQAM, CSN, CSQ, FTQ. Il a également bénéficié du soutien du Service aux collectivités de l'UQAM.

INTRODUCTION	5
I ENCADREMENT NORMATIF ONTARIEN APPLICABLE AUX AGENCES DE LOCATION DE PERSONNEL	7
1 DÉFINITIONS ET EXCLUSIONS	8
2 OBLIGATIONS DE BASE DES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE	8
3 FRAIS	8
4 JOURS FÉRIÉS	9
5 LICENCIEMENT, PRÉAVIS ET INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI	9
5.1 Règles générales en matière de licenciement, de préavis et d'indemnité de licenciement	9
5.2 Règles spécifiques aux agences de placement temporaires en matière de préavis et d'indemnité tenant lieu de préavis de licenciement	10
5.3 Indemnité de cessation d'emploi	11
6 REPRÉSAILLES	11
7 RESPONSABILITÉ CONJOINTE ET SOLIDAIRE	11
II MISE EN ŒUVRE ET ADMINISTRATION DE L'EMPLOYMENT STANDARDS ACT	13
1 PROCESSUS ORIENTÉ MAJORITAIREMENT VERS LES PLAINTES INDIVIDUELLES	13
2 LES RÈGLEMENTS HORS COUR	14
3 FAIBLE TAUX D'INSPECTION	14
III AUTRES ENJEUX	16
1 ÉGALITÉ DE SALAIRE ET DE TRAITEMENT	16
2 PERMIS ET LICENCES	16
2.1 Le cas manitobain	17
2.2 Le cas albertain	17
2.3 Le cas de la Colombie-Britannique	18
2.4 Les licences et permis : quelle portée réelle?	19
3 STRATÉGIES DE CONTOURNEMENT DE LA LOI	19
4 PROTECTION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	19
BIBLIOGRAPHIE	21

INTRODUCTION

À l'aune d'une mondialisation des marchés, une augmentation de la concurrence et une quête de rentabilité accrue des entreprises, le marché du travail s'est radicalement transformé. Les employeurs sont notamment en quête d'une meilleure flexibilité¹. C'est dans ce contexte que s'observe une augmentation des diverses formes d'emploi atypique. Sont qualifiés d'atypiques les emplois qui s'écartent de la norme en matière d'emploi, c'est-à-dire d'un emploi permanent, à temps plein et avec un horaire régulier². Le travail à temps partiel, temporaire, autonome, occasionnel, à domicile, le travail sur appel ou obtenu par l'intermédiaire d'une agence de location de personnel sont des formes d'emploi qui sont considérées comme dérogeant de la relation d'emploi typique. Au Québec, l'emploi atypique est en nette hausse. En effet, en 1976, seulement 16,7% de la population active occupait une forme d'emploi atypique alors que cette proportion est passée à 38,1% en 2012³.

Malgré cette augmentation de l'emploi atypique, au Québec, la *Loi sur les normes du travail*⁴ est toujours basée sur une relation bipartite entre un employeur et une personne salariée qui, pour une durée indéterminée, exerce son travail chez l'employeur. Or, les expert.e.s sont unanimes : la *Loi sur les normes du travail* ne protège pas adéquatement les personnes salariées occupant un emploi atypique, notamment celles occupant un emploi via une agence de location de personnel⁵. Il convient de souligner qu'au Québec, depuis l'abrogation en 1982 de la *Loi sur les bureaux de placement*⁶, il n'existe aucun encadrement spécifique des agences de placement temporaire dans la législation⁷.

Les personnes salariées embauchées par une agence de location de personnel s'insèrent dans une relation d'emploi tripartite⁸. Ces agences sont en plein essor, et ce depuis plus d'une dizaine d'années. Au Québec, on compte désormais plus de 500 agences de placement⁹. Si certaines agences, dites de placement permanent, recrutent des personnes salariées

qui seront embauchées directement par l'entreprise cliente, d'autres effectuent plutôt du placement sur une base temporaire. Les agences de location de personnel constituaient, en 2007, 78,3% des agences de placement en activité¹⁰.

Si les agences de location de personnel recrutent parfois des personnes salariées dans le but de les affecter temporairement à une entreprise cliente pour une courte durée¹¹, plusieurs entreprises clientes requièrent les services d'une telle agence afin de recruter des personnes salariées qui seront affectées sur une longue période¹².

Or, le caractère tripartite de la relation d'emploi complexifie celle-ci, l'agence et l'entreprise cliente se partageant les attributs de l'employeur. Par exemple, s'il revient à l'agence de placement de rémunérer les personnes salariées, mais qu'il incombe à l'entreprise cliente de fournir à l'agence le nombre d'heures qui ont été travaillées, il peut être difficile pour le travailleur ou la travailleuse de cerner l'origine d'une erreur de paie, erreur qui selon une étude, s'avère récurrente dans ce type d'emploi¹³.

Les relations de travail tripartites peuvent avoir pour effet de précariser les personnes salariées qui y sont insérées¹⁴. En effet, être un travailleur ou une travailleuse d'agence rime bien souvent avec une instabilité de revenu, des salaires moins élevés et une absence d'avantages sociaux. Une étude de Statistiques Canada indiquait qu'en 2003, les personnes salariées embauchées via des agences de location de personnel pouvaient gagner jusqu'à 40% moins que les autres catégories de travailleurs et de travailleuses¹⁵.

Considérant qu'il est par ailleurs ardu pour une personne salariée d'agence de se syndiquer et que les horaires variables liés à de courtes affectations qui s'enchaînent rendent difficile la conciliation travail-famille, certaines se sont penchées sur la manière dont ces personnes salariées peuvent faire valoir leurs droits prévus à la *Loi sur les normes du travail*¹⁶. Techniquement, les normes du travail s'appliquent

¹ Anne Bourhis et Thierry Wils, « L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques » (2001) 56 :1 Relations Industrielles 66, aux pp 66-67 ; Roch Laflamme et Denis Carrier, « Droits et conditions de travail des employés des agences de location de main d'œuvre » (1997) 52:1 Relations Industrielles 162, à la p. 163.

² Bourhis et Wils, *Ibid.*, à la p.72.

³ Jean Bernier et al. « Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences » (2014) Recherche réalisée dans le cadre de l'ARUC – Innovations travail et emploi, à la p.1.

⁴ Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1.

⁵ Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée, « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », (2009) 64 Relations, Industrielles/Industriels Relations 399, à la p.400; Jean Bernier et al. (2014) *supra* note 4, à la p. 3; Roch Laflamme et Denis Carrier, *supra* note 2, à la p. 180.

⁶ Loi sur les bureaux de placement, LRQ, c B-10.

⁷ Jean Bernier, «La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation » (2012) 67 :2 Relations Industrielles 283, à la p. 287.

⁸ Jean Bernier et al., « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle » (2003) Rapport final à la p. 155 ; Marie-France Bich, « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail » (2001) 153 Développements récents en droit du travail, à la p. 263.

⁹ Jean Bernier et al. (2014), *supra* note 3.

¹⁰ Au bas de l'échelle, « Encadrer les pratiques des agences de location de main-d'œuvre » (2013) en ligne : <<http://www.aubasdelecheille.ca/assets/files/Argumentaire%20agences%202014.pdf>>, à la p.4.

¹¹ Jean Bernier, *supra* note 7 à la p. 285 ; Roch Laflamme et Denis Carrier, *supra* note 1, à la p. 173.

¹² Dalia Gesualdi-Fecteau et Marie-Claude P. Bélaïr, « Comment sortir les relations de travail tripartite de l'angle mort du droit du travail » (2014) 33 :2 Droits et libertés; Au bas de l'échelle, *supra* note 10, à la p.7.

¹³ Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée, *supra* note 5, à la p. 405.

¹⁴ Anne Pineau, «Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent », (2013) 54 :2-3 Cahiers de droit 461, à la p.466; Une étude se penchant sur la situation des infirmières ayant recours à des agences de placement de manière volontaire a démontré qu'il existait une exception pour cette catégorie d'emploi. Voir à ce sujet : Michel Tremblay et al. «Le rôle des conditions de travail dans la satisfaction et la loyauté des infirmières d'agence au Québec » (2012) 67:3 Relations Industrielles 477; Jean-Robert Tapin, *Agences de placement temporaire*, 1993, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, à la p. 22; Au bas de l'échelle, *supra* note 10, à la p.18; Mircea Vultur, « L'activité des salariés d'agences de travail temporaire: Perceptions des conditions de travail et recours aux agences » (2016) *xlviii*:1 Sociologie et Sociétés 191, aux pp. 195 et ss.

¹⁵ Diane Galarneau, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », (2005) no 75-001-XIF au catalogue, vol. 6, no 1, Ottawa, Statistique Canada, en ligne : <www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10105/7761-fra.pdf>, à la p.8.

¹⁶ Anne Pineau, *supra* note 14 à la p.466 et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Frag-

aux personnes salariées d'agence. Or, c'est la notion d'employeur, parce que basée sur un employeur unique, qui est à la source de plusieurs litiges lorsque les travailleurs et travailleuses tentent de faire valoir leurs droits devant les tribunaux. Faute de législation permettant d'attribuer clairement une responsabilité soit à l'entreprise cliente, soit à l'agence, soit aux deux, c'est aux tribunaux qu'il revient de trancher, au cas par cas, qui est l'employeur pour les fins de l'application de la *Loi sur les normes du travail*.

La Cour suprême, dans l'arrêt *Ville de Pointe-Claire*¹⁷, échafauda un test afin d'identifier l'employeur dans de telles situations. Selon la Cour, il faut employer une « approche globale » et il faut considérer qui détient réellement un contrôle quotidien sur la personne salariée; divers éléments peuvent être pris en compte, dont le processus de sélection, d'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise¹⁸.

L'analyse de la jurisprudence post-*Ville de Pointe-Claire* révèle toutefois qu'une importante ambiguïté dans l'interprétation de ces critères subsiste¹⁹. Ainsi, il s'avère souvent ardu d'identifier le véritable employeur²⁰, processus qui ne constitue qu'une étape préalable à un recours visant à récupérer des sommes dues à la personne salariée ou pour un congédiement injustifié.

Le manque de balises défavorise les personnes salariées. Les contrats liant les personnes salariées aux agences peuvent contenir des clauses abusives. En effet, ces contrats peuvent contenir des clauses d'exclusivité les empêchant de travailler auprès d'une autre agence ou encore des clauses de non-concurrence prévoyant des pénalités dans le cas où une personne salariée d'agence serait engagée directement par une entreprise cliente²¹. Ces clauses empêchent les personnes salariées d'accéder à l'emploi permanent si elles le désirent et contribuent à les conserver dans une situation de précarité.

Déjà, en 1993, le Rapport Tapin recommandait de clarifier dans la loi les situations de relation de travail tripartite²². Ensuite, en 1997, dans la décision *Ville de Pointe-Claire*, les juges de la Cour Suprême pointaient les lacunes de la loi québécoise en matière d'encadrement du travail atypique²³. En 2003, le Rapport Bernier soulignait, une fois de plus les graves lacunes de la législation québécoise en matière d'agence de location de personnel²⁴. Malgré les multiples

drapeaux rouges brandis et les recommandations effectuées par des expert.e.s subséquent²⁵, aucune modification majeure n'a été effectuée. Le Québec accuse d'un retard au regard des autres provinces canadiennes comme l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta qui proposent, à des degrés divers, un certain encadrement législatif des agences de location de personnel.

Le présent document a pour objectif principal de présenter la législation ontarienne du travail applicable aux agences de location de personnel, celle-ci étant une des plus développée en la matière au Canada; nous estimons que cette législation pourrait servir d'inspiration pour l'élaboration d'un tel encadrement au Québec. Ce document se divise en trois sections. Nous présenterons d'abord les normes applicables aux agences de location de personnel et prévues à l'*Employment Standards Act* (I). Dans un deuxième temps, nous envisagerons le mécanisme de mise en œuvre mis de l'avant dans cette loi (II) et terminerons en faisant état de certains enjeux, dont l'égalité de traitement pour les personnes salariées d'agence et la mise en place d'un système de permis et de licences d'opération (III).

mentation de l'entreprise et identification de l'employeur : Où est Charlie? » dans *Service de la formation continue, Barreau du Québec*, vol. 293, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 1.

¹⁷ *Pointe Claire (Ville de) c Québec (Tribunal du Travail)*, [1997] 1 RCS 1015, aux pp. 1080-1081 [Ville de Pointe-Claire].

¹⁸ Ibid. à la p 1047.

¹⁹ Laurence-Léa Fontaine, « La détermination de l'employeur véritable après la décision Ville de Pointe-Claire » (2015) 56 :1 Cahiers de droit 35, à la p.14; Gérard Notebaert, *L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires en France et au Québec* (2006) 61 :2 Relations Industrielles, à la p. 232.

²⁰ Anne Pineau, supra note 14, à la p.470.

²¹ Jean Bernier et al., supra note 8, aux pp.493-494.

²² Jean-Robert Tapin, supra note 14.

²³ *Ville de Pointe-Claire*, supra note 17.

²⁴ Jean Bernier et al., supra note 8.

²⁵ Voir les recommandations sur l'interdiction de frais aux personnes salariées, interdiction de clauses qui limitent l'accès à l'emploi, responsabilité solidaire pour les fins de l'application de la Loi sur les normes du travail, etc. qui ont été effectuées par : Au bas de l'échelle, supra note 13; Katherine Lippel et al., « «Travail atypique» : Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé » (2004) Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail.

I ENCADREMENT NORMATIF ONTARIEN APPLICABLE AUX AGENCES DE LOCATION DE PERSONNEL

D'entrée de jeu, il convient de souligner que dès 1914, l'Ontario se dota d'une loi encadrant les agences de location de personnel. En effet, le *Employment Agencies Act* prévoyait des dispositions entourant les frais demandés aux entreprises clientes et aux personnes salariées de même que l'obtention obligatoire de permis afin d'opérer une agence de location de personnel.

Cette loi fut cependant abrogée en 2001 après l'adoption du *Employment Standards Act*, en 2000 (ci-après la Loi ou ESA)²⁶. Cette loi fixe, en Ontario, les normes minimales d'emploi. Ainsi, après son abrogation, le *Employment Agencies Act* ne fut pas remplacé; il fallut attendre en 2009 pour que la législature ontarienne adopte le « Bill 139 » qui incorpora au *Employment Standards Act* une section portant sur les « agences de placement temporaire ». Depuis 2009, quelques amendements affectant les « employé.e.s ponctuel.le.s²⁷ » ont été apportés à la Loi. En ce qui nous concerne, les modifications marquantes ont été effectuées via le *Open for Business Act* (OBA)²⁸ adopté en 2010 et le *Stronger Workplaces for a Stronger Economy Act* (SWA)²⁹ adopté en 2014. Le OBA prévoit des dispositions portant sur la mise en œuvre du ESA. Le SWA, quant à lui, ajoute certaines dispositions concernant la tenue de dossiers par les agences de placement temporaire et, comme nous le verrons, inscrit dans le ESA la responsabilité conjointe et solidaire des entreprises clientes et des agences de placement temporaire pour les salaires non versés aux employés³⁰.

Malgré l'encadrement des agences de placement temporaire prévu au ESA, plusieurs lacunes à la Loi avaient été observées par les groupes de défense des droits des personnes salariées, les syndicats et les expert.es. Dans le but de répondre aux changements ayant eu lieu ces dernières années au sein des milieux de travail, syndiqués et non syndiqués, le Ministre du travail de l'Ontario nomma, en 2015, deux conseillers spéciaux ayant pour mandat de produire un rapport indépendant visant à examiner les modifications nécessaires qui devaient être apportées notamment au ESA. Suite à des consultations publiques, un rapport intérimaire a été publié en 2016³¹. La version finale de ce rapport intitulé *Changing Workplaces Review*, est finalement parue le 23 mai 2017³². Tout en reconnaissant la précarité et la vulnérabilité

des employé.e.s ponctuel.le.s, intrinsèquement liées à la nature tripartite des emplois obtenus via des agences de placement temporaire, ce rapport effectue des recommandations visant à protéger plus amplement cette catégorie de travailleurs et travailleuses. À l'instar de ce qui prévaut au Québec, les agences de placement temporaire sont très présentes en Ontario. En effet, à la fin de 2015, il y avait 962 agences de placement temporaire en Ontario, ce qui représentait 47,3 % de toutes les entreprises du genre au Canada³³.

Faisant suite à ces consultations ayant eu lieu depuis 2015 ainsi qu'aux deux rapports *Changing Workplaces Review*, la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois [Loi de 2017]*, a été adoptée par le Gouvernement ontarien le 22 novembre 2017. Cette loi vient modifier la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les relations de travail* dans le but de « créer plus d'occasions et de sécurité pour les travailleurs [et travailleuses] partout en Ontario »³⁴. Dans son allocution à l'occasion du dépôt du projet de loi ayant abouti à la *Loi de 2017*, la première ministre de l'Ontario, Kathleen Wynne, souligna le fait que :

« avec toutes les évolutions et les incertitudes sur le plan économique et concernant la nature même du travail, il est aujourd'hui compliqué de faire des projets à l'avance. Malgré la reprise économique, il est difficile d'avoir la certitude de conserver son emploi dans les dix ou cinq prochaines années, voire moins, sachant que certains postes risquent même de disparaître. Les gens s'inquiètent de l'évolution du travail et de la forme qu'il prendra lorsque leurs enfants seront devenus adultes - dans le contexte de la concurrence mondiale, de la réduction des prestations et de la multiplication des emplois à temps partiel³⁵. »

Dans le cadre de la présente section, nous envisagerons d'abord quelques éléments de définition ainsi que les exclusions prévues par l'actuel ESA; comme nous le verrons, en Ontario, la législature décida d'établir qu'en vertu de l'ESA, c'était l'agence qui était l'employeur (1). Nous verrons quelles sont les obligations de base des agences de placement temporaire (2) et de quelle façon la législation ontarienne encadre la question des frais imposés par celles-ci (3). Nous présenterons de quelle façon le ESA prévoit des ajustements en matière de jours fériés (4) et d'avis de cessation d'emploi (5). La Loi prévoit également des protections pour les personnes salariées d'agence en cas de représailles (6) et fixe la responsabilité conjointe et solidaire de l'entre-

²⁶ Employment Standards Act, 2000, SO 2000, c 41 [ESA].

²⁷ Dénomination qui désigne les travailleurs et travailleuses des agences dans la Loi ontarienne.

²⁸ Open for Business Act, 2010, SO 2010, c 16, Bill 68.

²⁹ Stronger Workplaces for a Stronger Economy Act, 2014, SO 2014, c 10, Bill 18.

³⁰ En novembre 2015, le Bill 143 : Employment Standards Amendment Act (Temporary Help Agencies) a été introduit. Ce projet de loi devait imposer de nouvelles obligations aux agences mais ne fut jamais adopté : Bill 143, Employment Standards Amendment Act (Temporary Help Agencies), 2e sess, 41e lég, Ontario, 2015.

³¹ C. Michael Mitchell et John C. Murray, *Changing Workplaces Review : Special Advisors Interim Report*, Ontario, 2016 [Rapport intérimaire].

³² C. Michael Mitchell et John C. Murray, *Rapport final sur l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail : un programme pour les droits en milieu de travail*, 2017 [Rapport final].

³³ Ibid, à la p.226.

³⁴ Ministère du travail de l'Ontario, *Modifications proposées aux lois en matière d'emploi et de relation de travail de l'Ontario*, 30 mai 2017, en ligne : <<https://news.ontario.ca/mol/fr/2017/05/modifications-proposees-aux-lois-en-matiere-demploi-et-de-relations-de-travail-de-lontario.html>>.

³⁵ Ministère du travail de l'Ontario, *La première ministre présente un plan pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'Ontario*, 30 mai 2017, Communiqué de presse, en ligne : <<https://news.ontario.ca/opo/fr/2017/05/la-premiere-ministre-presente-un-plan-pour-lequite-en-milieu-de-travail-et-de-meilleurs-emplois-a-li.html>>.

prise cliente et de l'agence dans certaines circonstances (7).

1 DÉFINITIONS ET EXCLUSIONS

Le ESA définit « l'agence de placement temporaire » (« temporary help agency ») comme un « employeur qui emploie des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients »³⁶. Ainsi, en Ontario, c'est l'agence qui est désignée comme étant l'employeur. Ainsi, il est explicitement mentionné que dès lors qu'il est convenu, par écrit ou non, que l'agence de placement tentera d'affecter une personne à un travail temporaire pour des clients, l'agence est l'employeur de ladite personne³⁷ et ce, qu'elle soit affectée à un travail pour une entreprise cliente ou non³⁸.

La partie XIII.1 du ESA ne concerne que les agences de placement temporaire et leurs employé.e.s qui sont assigné.e.s à une entreprise cliente de manière temporaire. Cela exclut tous les autres types d'agences, y compris celles qui affectent des employé.e.s de manière permanente ou pour une longue durée. Contrairement à l'agence de placement temporaire, via laquelle la personne salariée est affectée à une entreprise afin d'effectuer un travail précis et ce de façon temporaire, les agences de placement permanent recrutent du personnel pour des employeurs visant à embaucher de façon permanente. Dans le cas d'une agence de placement permanent, l'agence n'est qu'un intermédiaire et le véritable employeur est l'entreprise qui embauchera la personne salariée. Or, ces agences, qui sont très nombreuses, ont parfois aussi des pratiques douteuses³⁹. Il appert que cette distinction législative entre ces deux catégories d'agence a pour effet de créer des stratégies de contournement de la loi, les agences effectuant parfois ces deux formes de placement⁴⁰.

La Loi exclut explicitement les employé.e.s ponctuel.le.s affecté.e.s à la fourniture de services professionnels, de service de soutien personnel ou de services d'aides familiales si le contrat est fait avec une société d'accès aux soins communautaires⁴¹. Autrement dit, sont exclues de la Loi les personnes prodiguant des soins à domicile embauchées via les Community Care Access Centres, lesquels ont des contrats de sous-traitance avec l'État. Le gouvernement souhaitait ainsi éviter que le Ministère de la santé se trouve responsable des coûts liés aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi des employé.e.s ponctuel.le.s. Ainsi, ce groupe d'employé.e.s ponctuel.le.s, majoritairement formé de femmes et de personnes immigrantes, se voit refuser les protections prévues par l'ESA aux personnes salariées d'agence⁴².

2 OBLIGATIONS DE BASE DES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE

Dès le moment où une personne est recrutée par une agence

³⁶ ESA, art. 74.1.

³⁷ Ibid art 74.3.

³⁸ Ibid art. 74.4(3).

³⁹ Leah F. Vosko, « A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future? » *Industrial Relations*, 65:4, 2010, à la p. 644.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ ESA, art. 74.2.1.

⁴² Leah F. Vosko, supra note 39.

de placement temporaire, cette dernière doit remettre par écrit à son employé.e ses coordonnées et son nom officiel. L'agence doit également transmettre par écrit les renseignements concernant l'affectation de l'employé.e (nom et coordonnées de l'entreprise cliente, taux de salaire ou commission, périodes de paie, heures de travail et description des tâches et leur durée)⁴³. L'agence doit aussi fournir à chaque employé.e une copie récente du document préparé par le Directeur des normes d'emploi concernant les droits et obligations des parties prévus par l'ESA⁴⁴. Par ailleurs, l'agence et son client doivent consigner, en plus des informations habituelles prévues à la Partie VI (nom, adresse, date de début d'emploi, etc.)⁴⁵, le nombre d'heures de travail effectuées par l'employé.e par jour et par semaine pour le client de l'agence⁴⁶.

Finalement, la Loi ne définit pas le terme « temporaire ». Ainsi, aucun maximum de temps n'est indiqué pour l'assignation d'un.e employé.e ponctuel.le à une entreprise cliente. En ce sens, beaucoup de travailleurs et travailleuses sont considéré.es comme étant des travailleurs temporaires alors que dans les faits, il n'est pas rare de constater qu'ils et elles travaillent de 1 à 5 ans dans la même entreprise cliente, voire même 10 ans⁴⁷.

3 FRAIS

La Loi encadre les frais pouvant être exigés aux employé.es et aux entreprises clientes par l'agence de placement temporaire. Ainsi, la Loi interdit aux agences de demander des frais aux employé.es (actuels ou potentiels) pour leur engagement, pour leur affectation à une entreprise cliente et pour les services d'aide à la rédaction de curriculum vitae ou de préparation à une entrevue. L'agence de placement temporaire ne peut pas non plus exiger des frais si un.e employé.e établissait une relation d'emploi « permanente » avec une entreprise cliente⁴⁸. En fait, la Loi interdit à l'agence d'imposer toute restriction à ses employé.es qui les empêcherait d'accepter un emploi chez un client de l'agence.

Par ailleurs, règle générale, il est interdit pour une agence de demander des frais à une entreprise cliente parce que cette dernière a embauché un.e employé.e ponctuel.le de l'agence. Une exception est cependant prévue : une agence peut en effet exiger des frais à l'entreprise cliente qui embauche une personne salariée moins de six mois après l'affectation de cette personne à l'entreprise⁴⁹. Cette exception est fortement critiquée puisqu'il s'agit d'une barrière à l'embauche de l'employé.e directement par le client pendant une longue période. Par ailleurs, cette exception semble contradictoire avec l'objectif de la disposition qui vise à interdire à l'agence d'empêcher la création d'un lien d'emploi entre

⁴³ ESA, art 74.5 et 74.6.

⁴⁴ Ibid, art 74.7.

⁴⁵ Ibid, art. 15.

⁴⁶ Ibid art. 74.4.1(1) et 74.4.2(1).

⁴⁷ Workers Action Center, *Still working on the edge: Building jobs from the ground up*, 2015, en ligne : <http://www.workersactioncentre.org/wp-content/uploads/dlm_uploads/2015/03/StillWorkingOnTheEdge-WorkersActionCentre.pdf> à la p.17.

⁴⁸ ESA, art 74.8.

⁴⁹ Ibid, art. 74.8(2).

l'entreprise cliente et l'employé.e ponctuel.le. C'est pourquoi dans leurs rapports soumis aux conseillers chargés du *Changing Workplaces Review*, le Workers Action Center (WAC) et le Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP) recommandent d'abroger cet alinéa ainsi que toutes les barrières à l'embauche des employé.es d'agence par les entreprises clientes⁵⁰.

Outre les dispositions interdisant à l'agence de demander des frais au client pour l'établissement d'une relation d'emploi, rien n'empêche l'agence d'exiger des frais au client pour tout ce qui n'est pas strictement interdit par la Loi. Or, le rapport intérimaire des conseillers du *Changing Workplaces Review* note que les agences chargent des frais très élevés aux entreprises clientes pour l'affectation des travailleurs et travailleuses dans l'entreprise. En effet, il s'agirait souvent d'une somme représentant 40% du taux de salaire horaire octroyé à l'employé.e⁵¹. Ce faisant, les agences engrangeraient d'importants profits sur le dos des travailleurs et travailleuses. La solution proposée par les conseillers est donc de dévoiler ces frais aux employé.es et de les limiter⁵².

4 JOURS FÉRIÉS

De manière générale, les travailleurs et travailleuses des agences de placement ont droit aux mêmes congés fériés que tout autre employé.e⁵³. Cependant, le cadre particulier d'un emploi via une agence de placement temporaire rend nécessaire certaines adaptations. Ainsi, les règles ne sont pas les mêmes si, à un jour férié donné, une personne salariée est assignée ou non à un travail dans une entreprise cliente.

Dans un premier temps, si une personne est affectée à l'exécution d'un travail lors d'un jour férié et que celui-ci coïncide avec une journée où cette personne aurait normalement travaillé dans le cadre de son affectation, la personne aura droit au congé et devra recevoir l'indemnité appropriée⁵⁴. Si la personne accepte par écrit de travailler pendant ce jour férié, elle aura alors droit à un congé compensatoire rémunéré. Si le jour férié ne tombe pas sur une journée où l'employé.e assigné.e aurait normalement travaillé, il ou elle a droit à un congé compensatoire rémunéré; cette personne peut toutefois renoncer par écrit à ce congé compensatoire et ne réclamer que l'indemnité.

⁵⁰ Workers Action Center, *Building decent jobs from the ground up*, 2016, en ligne : <<http://www.workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2016/09/Building-Decent-Jobs-from-the-Ground-Up.pdf>> p.44 ; Fred Hahn, *Changing Workplaces Review : Response to the Interim report*, 2016, p.28.

⁵¹ C. Michael Mitchell et John C. Murray, *Rapport intérimaire*, supra note 3, à la p. 237.

⁵² Le Bill 143 introduit en novembre 2015 mais non-adopté prévoyait que les agences auraient à payer aux employé.es au moins 80% des frais chargés au client.

⁵³ ESA, art.74.10

⁵⁴ Cette indemnité est calculée en additionnant « le salaire normal total gagné par la personne salariée et l'indemnité de vacances payable au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine durant laquelle tombe le jour férié » le tout divisé par 20 : Ministère du travail de l'Ontario, « Agences de placement temporaire », *Guide de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, 2016, en ligne : < <https://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/>>.

Si un congé férié survient alors que l'employé.e ponctuel.le n'est pas affecté.e à une entreprise cliente, il ou elle est considéré(e) comme étant mis à pied temporairement. Incidemment, cette personne aura droit à l'indemnité pour jour férié, mais pas à un congé compensatoire. Cette interprétation a été confirmée dans la décision *137077 Canada Inc c Sullivan*⁵⁵.

5 LICENCIEMENT, PRÉAVIS ET INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

Les dispositions de l'ESA concernant les licenciements et les cessations d'emploi s'appliquent aux employé.es des agences compte tenu des adaptations nécessaires⁵⁶, notamment pour ce qui est de la durée du service continu prise en compte⁵⁷. Afin de mieux cerner les spécificités prévues dans l'ESA en cette matière, il est nécessaire de se pencher sur les dispositions générales de l'ESA à ce sujet (5.1). Dans un deuxième temps, nous envisagerons les règles spécifiques s'adressant aux personnes salariées d'agence en matière de préavis et d'indemnité de licenciement (5.2). Finalement, nous aborderons la notion d'indemnité de cessation d'emploi tel qu'envisagée dans la Loi (5.3).

5.1 Règles générales en matière de licenciement, de préavis et d'indemnité de licenciement

En vertu de l'ESA, une personne est licenciée dans trois cas : lorsqu'elle est renvoyée par son employeur ou que ce dernier cesse de l'employer, lorsqu'elle démissionne dans un délai raisonnable suivant une modification substantielle de ses conditions de travail par son employeur sans son consentement (autrement dit, après un licenciement qualifié d'implicite⁵⁸) ou lorsqu'elle est mise à pied pour une durée plus longue que la période maximale de mise à pied temporaire prévue dans la Loi⁵⁹. À cet effet, un employé est mis à pied lorsque l'employeur supprime ou réduit considérablement ses heures de travail. Une semaine de mise à pied temporaire correspond donc à une semaine où l'employé.e gagne moins que la moitié de son salaire hebdomadaire habituel⁶⁰. La durée maximale d'une mise à pied temporaire est généralement de 13 semaines pendant une période de 20 semaines⁶¹. Si la mise à pied dure plus longtemps que le nombre de semaines indiqué, l'employé.e est considéré(e) comme étant licencié(e) par son employeur.

Règle générale, un employeur désirant licencier un.e employé.e qui a trois mois ou plus de service continu doit, avant de procéder au licenciement, lui donner un préavis écrit. S'il procède au licenciement sans ce préavis, l'employeur doit

⁵⁵ *137077 Canada Inc c Sullivan*, 2011 CarswellOnt 7505, [2011] OLRB Rep July/August 409 (Ont LRB).

⁵⁶ ESA, art. 74.11.

⁵⁷ Ibid, art. 74.11(1).

⁵⁸ Au Québec, ce phénomène se qualifie de congédiement déguisé.

⁵⁹ ESA, art. 56(1).

⁶⁰ Ibid, art. 56 (3.1).

⁶¹ Ibid, art. 56 (2). Dans certains cas énumérés dans la Loi, la durée de la mise à pied temporaire peut être supérieure à 13 semaines si elle demeure inférieure à 35 semaines dans une période de 52 semaines.

alors donner une indemnité de licenciement tenant lieu de préavis à son employé.e. Cette indemnité de licenciement se distingue de l'indemnité de cessation d'emploi que nous aborderons plus loin. Des modalités différentes concernant le préavis et l'indemnité de licenciement s'appliquent aussi si le licenciement est issu d'une mise à pied temporaire ou s'il s'agit d'un licenciement collectif.

Le délai de préavis de licenciement varie entre 1 et 8 semaines en fonction de la période d'emploi de la personne salariée⁶². Cette période d'emploi correspond à la durée de la relation d'emploi, que l'employé.e ait effectivement travaillé ou non⁶³. Pour avoir le droit à un tel préavis, la personne doit justifier d'au moins 3 mois de service continu.

Dans le cas d'un licenciement collectif, la durée du délai de préavis ne se fonde pas sur la période d'emploi, mais sur le nombre d'employé.e.s qui sont licencié.es. Ainsi, un préavis de 8 semaines est requis lorsqu'entre 50 et 199 employé.e.s sont licencié.e.s, 12 semaines de préavis doivent être données pour le licenciement de 200 à 499 personnes et un préavis de 18 semaines est donné lors du licenciement de 500 personnes et plus. Si l'employeur ne remet pas un tel préavis, il sera par contre tenu de verser une indemnité tenant lieu de préavis. L'indemnité de licenciement tenant lieu de préavis est un montant versé à l'employé.e pour compenser le salaire auquel il ou elle aurait eu droit si un préavis lui avait été remis⁶⁴. Il s'agit d'un montant forfaitaire qui équivaut au salaire qu'il ou elle aurait obtenu habituellement auquel s'ajoute l'indemnité de vacances.

Dans le cas d'un licenciement découlant d'une mise à pied temporaire dont la durée est supérieure à 13 semaines, l'employé.e a également le droit à une indemnité de licenciement tenant lieu de préavis puisque la Loi donne ce droit à toute personne ayant plus de 3 mois de service continu.

5.2 Règles spécifiques aux agences de placement temporaires en matière de préavis et d'indemnité tenant lieu de préavis de licenciement

Il est important de réitérer que l'agence de placement temporaire est l'employeur aux fins de l'ESA et donc que les dispositions concernant le licenciement s'appliquent à cette dernière. Or, la fin d'une assignation auprès d'une entreprise cliente ne rompt pas le lien d'emploi avec l'agence de placement temporaire. C'est lorsque l'agence licencie l'employé.e ponctuel.le que, comme toute autre personne salariée, celui-ci ou celle-ci a droit à un préavis de licenciement conformément aux règles générales susmentionnées. Cependant, certaines dispositions particulières s'appliquent aux employé.e.s d'agence.

Dans un premier temps, lorsque la durée du service continu doit être prise en compte, il est important de préciser qu'il s'agit de la durée de l'emploi au sein de l'agence de placement temporaire qui est comptabilisée et non la durée d'une assignation auprès d'une entreprise cliente.

Dans un deuxième temps, les règles concernant le licenciement découlant d'une mise à pied temporaire

s'appliquent aux agences de placement temporaire, mais avec certaines adaptations. En effet, contrairement aux règles générales qui prévoient qu'une semaine de mise à pied temporaire est une semaine où l'employé.e gagne moins de la moitié de son salaire habituel, les employé.e.s d'agence sont mis à pied temporairement lorsqu'ils ou elles ne sont pas assigné.e.s à une entreprise cliente pendant au moins une semaine⁶⁵. À l'instar des autres catégories d'employé.e.s, de façon générale, la durée maximale d'une période mise à pied temporaire est de 13 semaines pendant une période de 20 semaines : au-delà de cette période, il s'agira d'un licenciement.

Comme le prévoient les règles générales, l'employeur, en l'occurrence l'agence, doit continuer de verser le salaire habituel auquel l'employé.e a droit pendant le délai de préavis. Dans le cas d'un.e employé.e ponctuel.le, le montant du salaire versé pendant les semaines de préavis variera, selon que le licenciement découle ou non d'une mise à pied temporaire. En effet, si le licenciement découle bel et bien d'une mise à pied temporaire, le salaire octroyé ne peut être inférieur au salaire moyen gagné par l'employé.e pendant les 12 semaines précédant le premier jour de la mise à pied. Par contre, si le licenciement ne découle pas d'une telle mise à pied, le salaire payé ne peut être inférieur au salaire moyen gagné par l'employé.e pendant une période de 12 semaines prenant fin le dernier jour où l'employé.e a effectué un travail pour une entreprise cliente de l'agence de placement temporaire⁶⁶.

Qu'en est-il de l'indemnité tenant lieu de préavis de licenciement? Dans le cas où l'employé.e est licencié.e par l'agence de placement temporaire sans préavis, il ou elle a donc droit à une indemnité de licenciement calculée à partir du salaire qui aurait été octroyé à l'employé.e pour le préavis⁶⁷. L'employé.e ponctuel.le n'a droit à l'indemnisation de licenciement que s'il est licencié par l'agence, cette dernière étant son employeur. En effet, si c'est l'entreprise cliente qui met fin à l'assignation, mais que l'employé.e conserve son lien d'emploi avec l'agence, cette personne n'aura pas droit à l'indemnité de licenciement.

Dans le cadre du *Changing Workplaces Review*, plusieurs groupes ont soulevé que le délai de 13 semaines de non-assignation permettant de constater un licenciement faisant suite à une mise à pied temporaire est déraisonnable. En effet, avant les modifications effectuées en novembre 2017 aucune règle n'encadrerait la fin d'une assignation. L'entreprise cliente et l'agence pouvaient mettre fin à une assignation sans donner de préavis ni d'indemnité puisque, comme nous l'avons souligné, la fin d'une assignation ne met pas fin à la relation d'emploi entre l'agence et l'employé.e ponctuel.le. En ce sens, les conseillers du *Changing Workplaces Review* dans leur rapport final suggéraient que l'agence soit tenue de

⁶⁵ Ibid, art. 74.11(1).

⁶⁶ Ibid, art. 74.11(7).

⁶⁷ Ibid. En effet, si le licenciement découle bel et bien d'une mise à pied temporaire, le salaire octroyé ne peut être inférieur au salaire total gagné par l'employé.e pendant les 12 semaines précédant le premier jour de la mise à pied divisé par 12. Par contre, si le licenciement ne découle pas d'une telle mise à pied, le salaire payé ne peut être inférieur au salaire total gagné par l'employé.e pendant une période de 12 semaines prenant fin le dernier jour où l'employé.e a effectué un travail pour une entreprise cliente de l'agence de placement temporaire.

⁶² Ibid, art. 57.

⁶³ Ibid, art. 59.

⁶⁴ Ibid, art. 61.

remettre un préavis de fin d'assignation à l'employé.e si celle-ci intervient prématurément⁶⁸.

À cet effet, le gouvernement ontarien, dans la *Loi de 2017* adoptée en novembre 2017, a suivi cette recommandation et est venu insérer dans l'ESA une disposition prévoyant l'obligation pour l'agence de placement temporaire de fournir un préavis d'au moins une semaine (ou de verser une indemnité en tenant lieu) à un.e employé.e ponctuel.le si une affectation qui devait durer plus de trois mois doit prendre fin plus tôt⁶⁹. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si l'agence offre une affectation d'une durée d'au moins une semaine au travailleur ou à la travailleuse d'une durée d'au moins une semaine pendant la période de préavis.

Par contre, le WAC estime plutôt que c'est à l'entreprise cliente d'avoir la responsabilité de donner un préavis de fin d'assignation ou l'indemnité en tenant lieu⁷⁰. Cette position s'inscrit dans leur revendication de faire de l'entreprise cliente l'employeur véritable pour les raisons que nous exposons plus loin.

Par ailleurs, les dispositions générales encadrant le licenciement collectif ne s'appliquent pas de la même manière aux employé.es d'agence de placement temporaire. L'agence doit donner un préavis de licenciement collectif si 50 employé.es ponctuel.les ou plus sont licencié.es à l'intérieur d'une période de 4 semaines après que l'agence ou l'entreprise cliente ait mis fin à leur assignation. Cette disposition ne s'applique que si tou.tes les employé.es licencié.es étaient assigné.es auprès de la même entreprise cliente et dans le même établissement⁷¹. Si tel est le cas, les règles générales en matière de préavis de licenciement collectif sont applicables⁷².

5.3 Indemnité de cessation d'emploi

L'indemnité de cessation d'emploi est une compensation par les employé.es qui ont travaillé auprès du même employeur pendant plus de 5 ans⁷³. Une cessation d'emploi a lieu entre autres lorsqu'un.e employé.e est congédié.e par son employeur ou que ce dernier est incapable de continuer à l'employer, si l'employé.e est mis à pied pendant 35 semaines dans une période de 52 semaines ou encore si la mise à pied survient « en raison de l'interruption permanente de toute l'entreprise qu'il exploite à un établissement »⁷⁴. Le calcul de l'indemnité de cessation d'emploi s'effectue à partir du salaire normal gagné par l'employé.e pendant une semaine normale de travail multiplié par le nombre d'années complètes de service⁷⁵.

Les travailleurs et travailleuses des agences ont aussi

⁶⁸ Ibid, à la p.240.

⁶⁹ ESA, art.74.10.1.

⁷⁰ Workers Action Center, Building decent jobs from the ground up, supra note 50, à la p.46.

⁷¹ ESA, art. 74.11(4.2).

⁷² Ibid, art. 74.11(4.3). Préavis d'au moins 8 semaines si entre 50 et 199 employé.es sont licencié.es, d'au moins 12 semaines pour entre 200 et 499 employé.es et de 16 semaines pour licencier plus de 500 personnes.

⁷³ Ministère du travail de l'Ontario, « Indemnité de cessation d'emploi », *Guide de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, 2016, en ligne : < <https://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/> >.

⁷⁴ ESA, art. 61.

⁷⁵ Ibid, art. 65(1). Un calcul est aussi prévu pour les années partielles de service.

droit à une indemnité de cessation d'emploi au même titre que les autres employé.es s'ils et elles ont travaillé au moins 5 ans au sein de la même agence de placement temporaire. Le calcul de l'indemnité de cessation d'emploi s'appliquant aux employé.es des agences varie selon le fait que la cessation d'emploi découle ou non d'une mise à pied d'au moins 35 semaines dans une période de 52 semaines⁷⁶.

6 REPRÉSAILLES

Puisque l'agence de placement temporaire est l'employeur au sens de l'ESA, les règles générales concernant l'interdiction de représailles s'appliquent à celle-ci. À l'instar de tout employeur, il est interdit à une agence « d'intimider, congédier ou pénaliser un.e employé.e, ni menacer de le faire » pour le motif que son employé lui a demandé de se conformer à la Loi ou à ses règlements, s'est informé de ses droits, a déposé une plainte ou a exercé un droit fondé sur la Loi, a donné des renseignements à un agent des normes d'emploi, a témoigné dans une instance prévue par la Loi ou d'un règlement municipal ou est tenu de le faire, a le droit de prendre congé ou a l'intention de prendre congé⁷⁷.

Par ailleurs, des dispositions particulières s'adressant spécifiquement aux entreprises clientes sont prévues⁷⁸. Ainsi, dans le cas où un employé.e pose des questions sur ses droits en vertu de la Loi, dépose une demande d'indemnité ou exerce ses droits en vertu de la Loi, l'entreprise cliente au sein de laquelle l'employé.e a été assigné.e, ne peut exercer de représailles envers cette personne. Lors d'un recours contre les représailles, le fardeau de preuve repose sur les épaules de l'agence et de son client⁷⁹.

7 RESPONSABILITÉ CONJOINTE ET SOLIDAIRE

Puisque l'agence est considérée comme l'employeur, c'est elle qui sera responsable du salaire impayé. Cependant, en 2015, le législateur ontarien a inséré une disposition prévoyant que l'agence et son client seraient dorénavant conjointement et solidairement responsables du salaire qui n'aurait pas été versé, ou qui aurait été partiellement versé⁸⁰. Dans le cas où l'employé.e aurait travaillé pour plusieurs entreprises clientes pendant la période de paie non versée, chaque entreprise serait dorénavant responsable de verser un montant proportionnel au nombre d'heures travaillées au sein de son entreprise. Si l'agence est la première responsable dans le cas de salaires non versés à un.e employé.e, un recours pourrait toutefois aussi être intenté contre l'entreprise cliente.

Bien que cette nouvelle mesure ait été bien accueillie par les travailleurs et travailleuses, plusieurs auteurs et

⁷⁶ Ibid, art. 74.11(13). Une fois de plus, pour les fins du calcul, un.e employé.e est mis à pied temporairement s'il ou elle n'est pas assigné.e à une entreprise cliente pendant au moins une semaine.

⁷⁷ ESA, art. 74(1).

⁷⁸ Ibid, art. 74.12(1).

⁷⁹ Ibid art. 74(2) et 74.12(2).

⁸⁰ Ibid art. 74.18. Pour les fins de cet article, le salaire comprend : le salaire normal gagné, les heures supplémentaires, le salaire pour les jours fériés et le salaire majoré pour la période de paie en cause.

autres notent l'insuffisance de cette disposition. En effet, comme le dénonce le WAC, ce sont les entreprises clientes qui profitent du travail des employé.e.s; elles devraient donc être tenues responsables pour l'ensemble des violations aux normes minimales.

Les conseillers du *Changing Workplaces Review*, dans leur rapport intérimaire, envisagent différentes options pour répondre à cette préoccupation. Il est d'abord suggéré d'étendre la co-responsabilité pour l'ensemble des violations aux normes du travail à l'entreprise cliente⁸¹. Cette avenue est encouragée par le WAC, le Syndicat Canadien de la fonction publique section Ontario (SCFP) et la professeure Leah Vosko⁸².

Les conseillers évoquent également la piste de faire de l'entreprise cliente l'employeur au sens de l'ESA pour certaines violations aux normes d'emploi alors que l'agence serait responsable pour les autres violations⁸³.

D'autres estiment que l'entreprise cliente devrait être l'employeur officiel au sens de la Loi et ce, pour l'ensemble des violations aux normes d'emploi⁸⁴. Selon le WAC et le SCFP, le fait de considérer l'agence comme l'employeur permet justement aux entreprises clientes d'éviter toute responsabilité pour la violation des normes du travail. En embauchant des travailleurs et travailleuses d'agence, ils évitent ainsi tous les coûts liés à l'embauche, la formation, les avantages sociaux, etc., et ils et elles sont souvent payé.es moins que les employé.e.s directement engagé.e.s par le client⁸⁵.

⁸¹ C. Michael Mitchell et John C. Murray, Rapport intérimaire, *supra* note 31, à la p. 252.

⁸² Leah F.Vosko, *supra* note 39, p. 41; Fred Hahn, *Changing Workplaces Review : Response to the interim report*, 2016, Canadian Union of Public Employees, p. 20.

⁸³ C. Michael Mitchell et John C. Murray, Rapport intérimaire, *supra* note 31, à la p.252.

⁸⁴ Workers Action Center, *Building jobs from the ground up*, *supra* note 50, à la p. 41. ;

⁸⁵ *Ibid*, p.42; Fred Hahn, *supra* note 50, à la p.28.

II MISE EN ŒUVRE ET ADMINISTRATION DE L'EMPLOYMENT STANDARDS ACT

L'administration de l'ESA est effectuée par le Directeur ou la Directrice des normes d'emploi qui est nommé.e par le Ministre du travail⁸⁶. Ce sont ensuite les agent.e.s des normes d'emploi (Employment Standards Officers) qui, soit après une plainte, soit de leur propre initiative (en se fondant sur les critères énumérés dans les politiques), mènent une enquête auprès des employeurs soupçonnés d'avoir violé les normes du travail. Ils et elles ont entre autres le pouvoir d'inspecter tout lieu sans mandat pour s'assurer de la conformité de l'employeur aux normes d'emploi⁸⁷, d'interroger quiconque concernant l'enquête en cours, de demander la production, l'inspection ou la copie de certains documents et de demander aux parties d'assister à une rencontre pouvant faciliter l'enquête ou l'inspection⁸⁸. Si les agent.e.s d'emploi découvrent qu'il y a bien une violation des normes du travail suite à son enquête ou son inspection, ils ou elles donnent l'opportunité aux employeurs de se conformer à la Loi volontairement, après quoi si l'employeur refuse, ils peuvent ordonner de mettre fin à la violation, condamner l'employeur à des pénalités, une amende ou encore recommander une poursuite au Procureur Général⁸⁹. L'encadrement de la mise en œuvre se fonde d'abord sur l'ESA et sur les politiques développées par le Ministère du travail ontarien.

Un ou une employé.e d'agence qui estime que ses droits en vertu de l'ESA ont été lésés ou qui croit avoir subi des représailles de la part de l'agence ou du client peut faire une plainte et demander d'être indemnisé conformément aux règles générales de l'ESA⁹⁰. Des dispositions propres aux employé.e.s d'agence s'ajoutent à ces articles. Ainsi, dans le cas où une agence exigerait des frais à un.e employé.e ou à une entreprise cliente ayant embauché un.e employé.e de l'agence, un.e agent.e des normes d'emploi peut ordonner le remboursement de ces frais à l'employé.e⁹¹ ou au client⁹². L'employé.e. peut aussi être indemnisé.e pour le préjudice subi si l'agence a fait obstacle à l'embauche de celui-ci ou de celle-ci par un de ses clients ou qu'elle a empêché le client de lui donner des références⁹³. Finalement, l'employé.e peut être indemnisé.e ou réintégré.e dans son emploi auprès du client s'il ou elle a subi des représailles de la part de l'agence ou du client⁹⁴. Si l'employé.e doit être réintégré.e dans son affectation auprès d'un client, l'agent a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour que la réintégration soit effectivement effectuée⁹⁵.

⁸⁶ ESA, arts 84-85.

⁸⁷ Ibid, art. 91(1).

⁸⁸ Ibid, 91(6).

⁸⁹ Kevin Banks, « Employment Standards Complaint Resolution, Compliance and Enforcement : A Review of the literature on access and Effectiveness », Document préparé pour le Ministère du travail de l'Ontario dans le cadre de l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail, 2015, à la p.9.

⁹⁰ ESA, art 74.12.1. Voir arts. 96 et ss pour les règles générales.

⁹¹ Ibid art 74.14.

⁹² Ibid art 74.15.

⁹³ Ibid art 74.16.

⁹⁴ Ibid art 74.17.

⁹⁵ Ibid.

Il nous semble opportun de souligner que nous avons recensé très peu de décisions impliquant des personnes employées via des agences de placement temporaire. Au total, notre recherche nous indique que 40 décisions rendues évoquent, de manière générale, les agences de placement temporaire alors que seulement 7 décisions portent plus précisément sur la partie XVIII.1 de l'ESA.

Malgré le fait que les dispositions de l'ESA encadrent l'application de la Loi, plusieurs juristes et expert.es ont noté la présence d'obstacles rencontrés par ces personnes lorsqu'il s'agissait pour celles-ci d'accéder aux voies de recours mises en place par la loi. Dans son rapport de 2012, la *Law Commission of Ontario* (LCO) soulignait que les employé.es d'agence continuaient d'être payé.es sous le salaire minimum et que ces personnes se voyaient imposer des frais malgré le fait que cela était interdit par la Loi⁹⁶.

Cela fait déjà plus d'une décennie que différents groupes soulignent les problèmes d'application de l'ESA. Les conseillers du *Changing Workplace Review* ont même noté dans leur rapport intérimaire une culture de complaisance à l'égard des violations des normes du travail par les employeurs⁹⁷. Dans le cadre de la prochaine section, nous présenterons différents enjeux concernant la mise en œuvre de l'ESA soulignés par la littérature. Nous soulèverons d'abord les conséquences d'un système « complaint-oriented » (1), l'incidence du recours aux modes alternatifs de règlement des différends (2) et les effets d'un inspectorat du travail défaillant (3).

1 PROCESSUS ORIENTÉ MAJORITAIREMENT VERS LES PLAINTES INDIVIDUELLES

Un système fondé sur les plaintes individuelles met le poids de la conformité sur les épaules des personnes salariées. Or, les personnes salariées évitent de porter plainte alors qu'elles sont encore en emploi, car elles craignent de subir des représailles ou d'être congédiées⁹⁸. En effet, d'après les données recueillies en 2004 par le Vérificateur général de l'Ontario, parmi les personnes ayant porté plainte, 9 personnes sur 10 l'ont fait après la fin de leur emploi⁹⁹. Cette barrière est d'autant plus importante pour les personnes déjà dans une situation précaire avec un bas salaire ou dans un milieu où il y a un grand roulement de personnel. Par ailleurs, une telle mise en œuvre des normes du travail produit des effets individuels

⁹⁶ Law Commission of Ontario, *Vulnerable Workers and Precarious work*, Rapport final, Toronto, 2012, à la p.55.

⁹⁷ C. Michael Mitchell et John C. Murray, Rapport intérimaire, supra note 31, à la p.260.

⁹⁸ Workers Action Center, *Still Working on the edge*, supra note 50, Kevin Banks, supra note 89, à la p.15, Leah F. Vosko et al, « Employment Standards Enforcement: A Scan of Employment Standards Complaints and Workplace inspections and their resolution under the Employment Standards Act, 2000 » 2016, Document préparé pour le Ministère du travail de l'Ontario dans le cadre du *Changing Workplaces Review*, à la p.11.

⁹⁹ Kevin Banks, supra note 89, à la p.16.

plutôt que de tenter d'éradiquer le problème à sa source¹⁰⁰. En effet, il est probable qu'une personne salariée se plaignant d'une violation aux normes du travail ne soit pas seule à voir ses droits lésés, mais sera seule à être compensée. Au final, un tel modèle est donc plus cher et moins efficace que s'il était jumelé à des mesures dites «proactives» telles des inspections¹⁰¹.

Un autre obstacle à l'accès à la justice pour les employé.es se situe dans le processus de plainte lui-même. Depuis les amendements au ESA issus du *Open for Business Act* adopté en 2010, la première étape afin de déposer une plainte pour une violation des normes d'emploi est de contacter l'employeur afin d'invoquer la violation aux droits. Ainsi, dans le formulaire de plainte, les employé.es doivent y indiquer à quel moment ils ou elles ont tenté de contacter leur employeur, ce qu'ils ou elles ont dit à l'employeur et comment ce dernier a répondu. Afin d'éviter cette étape, les employé.es doivent prouver qu'ils ou elles ont une bonne raison de ne pas contacter leur employeur¹⁰². Les plaignant.es peuvent aussi être exempté.es de l'application de cette politique si une plainte s'adresse à la fois à l'agence de placement temporaire et à l'entreprise cliente ou s'ils ou elles dénoncent des représailles de la part d'une entreprise cliente¹⁰³. En pratique, les plaintes ne sont pas automatiquement rejetées si l'employé.e n'a pas d'abord contacté son employeur, mais l'employé.e devra fournir des explications¹⁰⁴. Or, ces exceptions ne se retrouvent toutefois que dans des politiques adressées aux agent.es d'emploi et non dans l'ESA.

Depuis les amendements du OBA, les travailleurs et travailleuses doivent également fournir des informations par écrit avant que la plainte ne soit traitée. Cette étape supplémentaire avait pour objectif d'éviter les délais causés par les multiples erreurs effectuées par les travailleurs et travailleuses au moment de remplir le formulaire. Or, selon plusieurs juristes, de telles erreurs traduisent plutôt une faille dans l'assistance octroyée aux plaignant.es qui bien souvent ne sont pas en mesure de cerner quelles dispositions s'appliquent à leur situation ou qui composent avec des barrières de langue ou de l'analphabétisme¹⁰⁵.

Il est intéressant de noter que la Colombie-Britannique a aussi introduit une disposition qui impose que les travailleurs et travailleuses approchent d'abord leur employeur avant de porter plainte. En effet, depuis 2002, les personnes salariées désirant porter plainte auprès du *Employment*

Standards Branch de la Colombie-Britannique, organe qui a pour fonction de mettre en œuvre la Loi sur les normes d'emploi, doivent d'abord remplir un formulaire de 9 pages appelé « Self-Help Kit »¹⁰⁶. Suite à l'introduction de cette mesure, le nombre de plaintes a drastiquement baissé, passant de 12 000 plaintes par années à entre 3 400 et 6 500¹⁰⁷. Il semble loisible de se demander si, dans les faits, cette étape supplémentaire pourrait avoir comme effet de décourager les personnes salariées de porter plainte.

C'est pourquoi le rapport intérimaire du *Changing Workplaces Review* souligne la nécessité de faire porter le poids de la mise en œuvre des normes d'emploi autant sur l'employé.e que de l'employeur et suggère la mise en place de comité des normes du travail au sein même des entreprises¹⁰⁸.

2 LES RÈGLEMENTS HORS COUR

Après le dépôt d'une plainte, plusieurs options sont possibles. Habituellement, si la plainte est jugée recevable, elle est transmise à un.e agent.e des normes d'emploi pour enquête. En vertu de l'ESA, les parties peuvent alors tenter de conclure règlement hors cour (« settlement »). Les règlements sont de deux types : facilités ou non facilités. Un règlement non facilité doit être effectué par écrit et peut survenir à tout instant dans le processus de plainte. Une fois qu'une telle entente est conclue et remise à l'agent.e des normes d'emploi, la plainte est jugée retirée¹⁰⁹. Il est toutefois possible de contester une telle entente si elle est issue d'une fraude ou de la contrainte. De plus, depuis 2010, il est possible pour les agent.es des normes d'emploi chargé.es de faciliter un règlement entre les parties¹¹⁰. Le *Manuel des normes d'emploi du Ministère du travail de l'Ontario* prévoit cependant que ce type d'intervention n'est pas adéquat lorsqu'il est indéniable qu'il y a eu une violation des normes, lorsqu'il y a une barrière liée à langue, lorsqu'une des parties utilise des manœuvres d'intimidation ou encore lorsqu'il y a un déséquilibre évident entre les deux parties¹¹¹.

De 2008 à 2015, le nombre de règlements, tous types confondus, est passé de 4% à 15% des plaintes. Cette augmentation inquiète les expert.es qui critiquent la manière dont s'effectuent ces règlements. En effet, lorsqu'une entente est « facilitée » par un agent, près de 40% des plaintes se règlent pour la moitié du montant initialement réclamé. Dans le cas des transactions « non facilitées », 30% des plaintes sont conclues pour moins de la moitié du montant initial¹¹².

3 FAIBLE TAUX D'INSPECTION

Comme l'affirment entre autres Gellatly et Banks, un moyen de rendre l'application de la Loi plus efficace consisterait à

¹⁰⁰ Ibid, à la p.11.

¹⁰¹ Ibid, à la p.12.

¹⁰² Notamment s'ils ou elles ont déjà tenté de le faire dans le passé sans succès, si les montants dus datent de plus de 5 mois, en cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur, etc. : Eric M. Roher et Melanie A. Warner, *Ontario Employment Standards Act: Quick Reference*, Carswell, Toronto, 2013, à la p. 106.

¹⁰³ Eric Tucker, Alan Hall et al., « Making or administering Law and Policy: Discretion and judgement in Employment Standards enforcement in Ontario » 2015, 31:1 *Revue Canadienne Droit et Société* 65, à la p.77.

¹⁰⁴ C. Michael Mitchell et John C. Murray, *Rapport intérimaire*, supra note 31, à la p. 272

¹⁰⁵ Mary Gellatly et al., « Modernizing Employment Standards? Administrative Efficiency, Market Regulation, and the Production of the Illegitimate Claimant in Ontario, Canada » *Economic and Labour Relations Review* 22:2, 2011 à la p.11.

¹⁰⁶ British-Colombia Government, « Self-Help Kit », en ligne : <<http://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/info-forms/self-help-kit>>

¹⁰⁷ Mary Gellatly et al., supra note 105, à la p. 10.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ ESA, art. 112.

¹¹⁰ Ibid, art. 101.1.

¹¹¹ Leah F. Vosko et al., supra note 39, p.35.

¹¹² Ibid; Mary Gellatly et al., supra note 105, à la p.12.

adopter une approche qui combine un processus de plaintes individuelles à des inspections. Les inspections, contrairement aux enquêtes qui s'effectuent suite à une plainte individuelle de la part d'une personne salariée, sont proactives. Autrement dit, c'est le ministère qui ordonne une inspection chez un employeur sans qu'il n'y ait nécessairement eu de plainte contre lui¹¹³.

Une telle procédure est prévue à l'ESA, mais est nettement peu mobilisée, probablement en raison des ressources limitées attribuées par le Ministère du travail à l'inspecteurat du travail¹¹⁴. Les raisons pour lesquelles de telles inspections sont initiées varient : elles peuvent notamment découler d'informations obtenues par des agent.es des normes d'emploi lors d'une enquête ou transmises par des employé.es ou des tiers. L'historique de violations antérieures aux normes du travail par un employeur ou des secteurs jugés à risque peuvent également justifier la mise en place de ce mécanisme d'inspection¹¹⁵. Or, jusqu'en 2011-2012, les inspections proactives n'avaient lieu que très rarement. Pourtant, le taux de détection de violations découlant de telles inspections est très élevé : entre 2011-2012 et 2014-2015, le taux de détection était entre 75% et 77%¹¹⁶. N'en demeure, malgré la récente augmentation des inspections, seulement 0,6% des milieux de travail sont inspectés annuellement¹¹⁷.

¹¹³ Leah F. Vosko et al, supra note 98 à la p.12; Kevin Banks, supra note 89, à la p. 90.

¹¹⁴ C. Michael Mitchell et John C. Murray, Rapport final, supra note 32, à la p.71.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Mary Gellatly et al, supra note 105, à la p.7.

¹¹⁷ C. Michael Mitchell et John C. Murray, Rapport intérimaire, supra note 31, à la p.279.

III AUTRES ENJEUX

Notre analyse de la littérature nous a permis d'identifier certaines préoccupations soulevées par celle-ci mais dont l'ESA, pour le moment, ne fait pas état ou fait état depuis très peu de temps. Nous aborderons la question des disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi (1), de la question de l'octroi de permis et de licences d'opération aux agences de locations de personnel(2), certaines préoccupations afférentes aux stratégies de contournement de l'ESA (3) et finalement, la protection des travailleurs étrangers temporaires (4).

1 ÉGALITÉ DE SALAIRE ET DE TRAITEMENT

Dans un premier temps, le *Code des droits de la personne* de l'Ontario réfère brièvement aux agences de placement temporaire. Le *Code* affirme explicitement que l'agence de placement ne peut exercer de discrimination en emploi fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap¹¹⁸. Une telle discrimination est donc interdite tout au long de l'emploi, que ce soit dans la réception, le classement ou le traitement des candidatures ou encore lorsque l'agence affecte une personne à une entreprise cliente¹¹⁹.

Désormais, avec l'adoption de la Loi de 2017, la LNE interdit aux agences de placement temporaire de donner à une personne salariée d'agence qui est affectée à l'exécution d'un travail pour un client un taux de salaire inférieur à celui qui est accordé à une personne salariée embauchée directement par le client si les deux personnes dans le même établissement effectuent un travail « essentiellement semblable »¹²⁰. Il est par ailleurs interdit aux entreprises clientes de réduire le salaire des personnes salariées pour aider l'agence à se conformer à l'obligation de l'égalité de salaire pour un travail égal¹²¹. Par contre, la disposition obligeant l'agence à octroyer un salaire égal pour un travail essentiellement semblable ne s'applique pas si la différence de salaire se fonde sur tout autre facteur que le sexe, la situation d'emploi ou le statut d'employé.e d'agence¹²². Des mesures sont aussi prévues afin d'empêcher l'entreprise cliente d'effectuer tout type de représailles si une personne salariée s'informe du taux de salaire versé à un employé embauché par l'entreprise cliente ou divulgue son propre salaire à un autre employé ou à l'agence dans le but que celle-ci se conforme aux exigences en matière d'égalité de salaire¹²³.

Une fois de plus ces modifications législatives sont tirées des recommandations du rapport final *Changing Workplaces Review* qui suggèrent de remédier à la disparité de

salaire entre les employé.e.s d'agence et les employé.e.s de l'entreprise cliente, laquelle place les employé.e.s d'agence dans une situation de précarité¹²⁴. Les nouvelles dispositions permettent ainsi de remédier, comme le souligne le rapport final *Changing Workplaces Review*, au fait que certaines personnes travaillant pour des agences sont assignées pour une très longue durée à la même entreprise cliente ce qui en fait des « permanents temporaires » mais qu'elles n'ont cependant pas les mêmes conditions de travail que leurs collègues « permanents ».

Le rapport souligne toutefois qu'une exception au principe d'égalité de traitement devrait aussi être mise de l'avant. Selon les auteurs, une période de carence d'une durée de trois mois devrait être prévue. Durant cette période, les personnes salariées d'agence n'ont pas à être payé au même salaire que leurs collègues. Cette période de carence est considérée comme l'équivalent d'une période de formation ou de probation et l'entreprise cliente peut alors déterminer si l'employé.e sera embauché.e de manière permanente¹²⁵. Heureusement, le gouvernement ontarien n'a pas suivi cette voie et la Loi de 2017 a été adoptée sans cette période de carence.

Malgré les nouvelles dispositions, le WAC et le SFCP, quant à eux, estiment qu'il serait nécessaire d'aller plus loin. En effet, selon ces acteurs, les personnes travaillant dans les agences de placement temporaire sont nettement plus exposées à des risques de blessures et sont plus susceptibles de se faire imposer des heures supplémentaires. En ce sens, au-delà du salaire, l'égalité de traitement devrait aussi s'appliquer aux conditions de travail, plus largement appréhendées¹²⁶.

2 PERMIS ET LICENCES

Plusieurs pays et provinces imposent aux agences de location de personnel qu'elles obtiennent une licence ou un permis afin d'exercer leurs activités. Or, il importe d'évaluer dans quelle mesure un tel mécanisme a un effet tangible sur la protection des personnes salariées.

L'Ontario, jusqu'en 2000, obligeait les agences de location de personnel à obtenir une licence auprès du Directeur des normes d'emploi¹²⁷. Cette obligation est disparue en même temps que l'abrogation du *Employment Agencies Act* en 2000, lequel fut remplacé par l'ESA.

Le rapport intérimaire et le rapport final du *Changing Workplaces Review* proposent de réintroduire une disposition empêchant les agences d'opérer sans avoir préalablement obtenu une licence. Le rapport souligne qu'un tel encadrement est déjà prévu au Manitoba, en Alberta, en Colombie-Britannique ainsi que dans la plupart des territoires australiens et dans les États étatsuniens de l'Illinois et du Massachusetts. Il convient d'ajouter que la Nouvelle-Écosse prévoit également

¹¹⁸ Human rights Code, RSO 1990, c H19, art 5(1).

¹¹⁹ Ibid, art. 23(5).

¹²⁰ Loi sur les normes d'emploi, art. 42.2(1); La loi définit à l'art. 41.2 « essentiellement semblable » comme étant « essentiellement semblable, mais pas nécessairement identique ».

¹²¹ Ibid, art.42.2(3).

¹²² Ibid, art. 42.2(2).

¹²³ Ibid, art. 74.12(1)a)(v.1), (v.2) et (v.3).

¹²⁴ Michael Mitchell et John C. Murray, Rapport final, supra note 31, à la p.232.

¹²⁵ Ibid, à la p. 234.

¹²⁶ Workers Action Center, Still working on the edge, supra note 70, à la p.17; Leah F. Vosko, supra note 39, à la p. 646; Fred Hahn, supra note 82, à la p.29.

¹²⁷ Employment Agencies Act, LRO 1990, c E.13, art. 6 et 7.

de telles dispositions mais que celles-ci ne visent que les agences recrutant des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires.

Afin de saisir la plus-value que représenterait une telle mesure, nous nous pencherons sur les dispositions en vigueur au Manitoba (2.1), en Alberta (2.2) et en Colombie-Britannique (2.3). Nous terminerons cette section par une analyse critique de l'encadrement des activités des agences via l'octroi de licences et de permis (2.4).

2.1 Le cas manitobain

Au Manitoba, le *Code des normes du travail* établit les normes du travail applicables dans cette province. De plus, les agences de location de personnel font l'objet d'un encadrement spécifique via la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* qui les oblige entre autres à obtenir une licence. D'entrée de jeu, il convient de souligner qu'au Manitoba, comme c'est le cas en Ontario, c'est l'agence qui est désignée comme l'employeur pour l'application des normes d'emploi¹²⁸. La législation manitobaine distingue entre une agence de location de personnel et une entreprise qui fournit des services de placement. Les agences de location de personnel affectent leurs employé.e.s à un travail au sein d'une entreprise cliente de manière temporaire tandis qu'une entreprise fournit des services de placement affecte de façon permanente¹²⁹. Contrairement à l'agence de location de personnel, une entreprise fournissant des services de placement ne sera pas considérée comme étant l'employeur au sens de la législation manitobaine¹³⁰. Ces deux types d'agences doivent toutefois obtenir une licence afin d'exercer leurs activités au Manitoba; il s'agit toutefois de deux licences différentes¹³¹.

Afin d'obtenir une licence, les différentes agences doivent se plier à certaines exigences. D'abord, l'applicant.e doit fournir au Directeur des normes d'emploi un formulaire contenant ses informations. S'il s'agit d'une corporation, les noms et adresses de ses administrateurs ou dirigeants doivent être fournis. Si le Directeur le demande, l'applicant.e doit donner son consentement à une vérification de ses antécédents judiciaires; s'il s'agit d'une corporation, on pourra vérifier les antécédents de ses administrateurs ou dirigeants¹³². Avant de délivrer la licence, des frais de 100\$ doivent être acquittés¹³³. La Loi manitobaine permet au Directeur des normes d'emploi de refuser d'émettre une licence, de l'annuler ou de la suspendre si la personne ayant effectué la demande « a donné des renseignements incomplets, faux, trompeurs ou inexacts à l'appui de sa demande [s'il] ne satisfait pas aux normes ou aux

exigences prévues par la présente loi ou par les règlements [si] compte tenu de la conduite antérieure du demandeur, il existe des motifs raisonnables de croire qu'il n'agira pas d'une façon légale, intègre et honnête, ni dans l'intérêt public, pendant qu'il accomplira les activités faisant l'objet de sa demande [ou si] le demandeur accomplit des activités qui contreviennent à la présente loi, aux règlements ou aux conditions de la licence ou qui y contreviendront si la licence lui est délivrée¹³⁴ ».

Le Directeur des normes d'emploi peut aussi suspendre ou annuler une licence si l'agence ne fournit pas les renseignements demandés par le Directeur ou si l'agence contrevient aux conditions associées à l'obtention de la licence¹³⁵. Après un an, la licence doit être renouvelée. Dans ce cas, il ne suffit que de remettre au Directeur une déclaration solennelle attestant qu'aucune modification aux informations initialement fournies lors de la première demande de licence n'est intervenue; l'agence doit aussi payer les frais annuels de 100\$¹³⁶. En tout temps et de sa propre initiative le Directeur des normes d'emploi peut procéder à une enquête sur « la moralité, les antécédents financiers et la compétence » du demandeur de licence (ses dirigeants ou administrateurs s'il s'agit d'une corporation) afin de déterminer si cette personne respecte les exigences de la Loi¹³⁷. Les agent.e.s des normes d'emploi peuvent aussi imposer des amendes pouvant aller jusqu'à 25 000\$ pour un particulier et 50 000\$ pour une corporation en cas de non respect de la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs* et ses règlements¹³⁸. Si l'infraction à la Loi a été commise par une corporation, les administrateurs et dirigeants de celle-ci sont alors considérés comme les « co-auteurs » de cette infraction et peuvent encourir une amende allant jusqu'à 25 000\$¹³⁹.

2.2 Le cas albertain

L'Alberta dispose également d'un règlement particulier encadrant les agences de location de personnel, mais celui-ci diffère largement de l'encadrement prévu par la législation manitobaine. Le *Employment Agency Business Regulation*¹⁴⁰ prévoit que les agences de location de personnel doivent obtenir une licence les autorisant à opérer¹⁴¹. Ce règlement découle du *Fair Trading Act*¹⁴² qui a pour but de protéger les consommateurs et consommatrices contre les transactions inéquitables. La législation albertaine en matière d'agence de location de personnel est donc indépendante de la législation concernant les normes d'emploi.

Le *Employment Agency Business Regulation* envisage la notion d'agence de location de personnel de façon large : celle-ci peut effectuer du placement permanent ou

¹²⁸ Code des normes d'emploi, 1998, C.P.L.M. c. E110, art. 1(1) et 5.1.

¹²⁹ Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, 2008 CPLM c W197, art.1; Direction des normes d'emploi du Manitoba, « Agence de placement temporaire », Feuilles de renseignement, en ligne : < https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc,temporary_help_agency,factsheet.html >

¹³⁰ PL 50, Loi sur la protection des travailleurs temporaires (modification de la Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs et du Code des normes d'emploi), 3e sess, 40e lég, Manitoba, 2014.

¹³¹ Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, supra note 129, art. 2(1) et 2(1.1).

¹³² Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs, MR 21/2009, art. 7(2) et 7.1

¹³³ Ibid, art.10.

¹³⁴ Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, supra note 129, art. 9(1).

¹³⁵ Ibid, art. 10(1).

¹³⁶ Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs, supra note 132, art. 11(1).

¹³⁷ Ibid, art. 6 et 19(1).

¹³⁸ Ibid, art. 28(2).

¹³⁹ Ibid, art. 28(3).

¹⁴⁰ Employment Agency Business Licensing Regulation, Alta Reg 45/2012.

¹⁴¹ Ibid, art.2.

¹⁴² Fair Trading Act, RSA 2000 c E-2.

temporaire¹⁴³. De plus, la loi albertaine ne prévoit pas explicitement que l'agence doit être considérée comme étant l'employeur.

Le *Employment Agency Business Regulation* prévoit deux types de licence: une première vise les agences nationales qui offrent des services aux personnes se trouvant en Alberta et s'y cherchant du travail. La régulation prévoit également une seconde licence visant les agences « internationales » qui offrent des services aux personnes situées à l'extérieur de l'Alberta¹⁴⁴. Pour ces deux types de licence, des frais de 120\$ doivent être acquittés à tous les deux ans¹⁴⁵. Par contre, une agence « internationale » doit également faire un dépôt de sécurité (security) de 25 000\$ si elle intervient auprès de travailleurs et de travailleuses ne détenant pas de diplôme universitaire¹⁴⁶. Ce dépôt doit être effectué avant la délivrance de la licence et sera conservé pendant deux ans.

La régulation albertaine prévoit que c'est « l'opérateur de l'agence de placement » qui effectue la demande de licence; cette personne peut être n'importe quel employé.e, représentant.e ou agent.e de l'agence¹⁴⁷. La réglementation prévoit que tout opérateur d'une agence de placement a l'interdiction de demander des frais aux personnes salariées requérant ses services afin de trouver un emploi; cette personne doit également s'abstenir d'harceler, menacer ou donner de fausses informations à un « consommateur »¹⁴⁸. Pour les fins du règlement, un « consommateur » comprend autant la personne à la recherche d'un emploi que l'employeur à la recherche d'un.e employé.e. De plus, il est indiqué que l'agence ne doit en aucun cas intervenir en remplaçant des personnes salariées en grève ou en lock out¹⁴⁹.

C'est cette personne qui sera tenue responsable du respect des obligations liées à l'obtention de la licence (interdiction de charger des frais aux personnes salariées, etc.). La personne qui demande une licence pour la première fois ou qui souhaite la renouveler doit, en plus des frais susmentionnés, fournir deux formulaires dans lesquels elle doit déclarer si elle a déjà été coupable d'une infraction criminelle ou si elle a déjà été coupable d'infraction à toute autre loi ou règlement. Ainsi, le « Director of Fair Trading » peut procéder à une vérification des antécédents judiciaires et vérifier le passé financier de l'applicant.e¹⁵⁰.

Si la personne désignée comme étant « l'opérateur » ne respecte pas les obligations liées à l'obtention d'une licence, elle pourra être forcée de payer une amende dont la somme correspond au montant le plus élevé entre 300 000\$ ou 3 fois le montant qu'a obtenu l'opérateur de l'agence de placement en contrevenant à la Loi ou à ses règlements. Une personne opérant une agence qui contrevient à la Loi ou à ses règlements peut aussi se voir condamnée à un maximum de 2

ans de prison¹⁵¹. De plus, le Director of Fair Trading peut décider de refuser, de suspendre ou d'annuler une licence si l'applicant.e, le détenteur ou détentrice de la licence ou ses dirigeants fournit des informations fausses ou trompeuses, s'il ou elle contrevient au *Fair Trading Act* ou à ses règlements. Une licence peut aussi être refusée, suspendue ou annulée en cas d'amende ou de sanction administrative impayée ou si le Directeur considère qu'une telle mesure est dans le meilleur intérêt du public¹⁵². Finalement, en vertu du *Fair Trading Act* des inspecteurs et inspectrices peuvent à n'importe quel moment qu'ils ou elles considèrent raisonnable, vérifier la conformité d'une agence avec le *Fair Trading Act* et ses règlements¹⁵³.

2.3 Le cas de la Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, le *Employment Standards Act* prévoit que les personnes qui opèrent des agences de placement, au sens large, doivent obtenir une licence auprès du Directeur des normes d'emploi afin d'exploiter leur entreprise¹⁵⁴. En Colombie-Britannique, une agence de placement se définit comme une personne qui, moyennant des frais, recrute des employé.e.s pour des employeurs¹⁵⁵; aucune distinction n'est effectuée entre une agence de location de personnel et une agence de placement permanent. De plus, la loi ne précise pas si une agence est considérée comme l'employeur pour les fins de l'application des normes d'emploi. Comme au Manitoba¹⁵⁶, cette licence s'accompagne d'un paiement de 100\$ et est valide pour un an après quoi elle doit être renouvelée¹⁵⁷. Le Directeur des normes d'emploi délivre une licence seulement si les frais ont été payés et s'il est convaincu que le demandeur exploitera son agence dans le meilleur intérêt des entreprises clientes et des personnes à la recherche d'un emploi¹⁵⁸. En ce sens, afin d'acquérir leur licence, les personnes opérant une agence de placement doivent remplir un questionnaire de deux pages afin de démontrer qu'elles ont une compréhension adéquate des lois et règlements encadrant les agences de placement¹⁵⁹. Le Directeur des normes d'emploi peut refuser d'émettre une licence si l'applicant.e a déjà vu sa licence révoquée dans le passé¹⁶⁰.

Une fois la licence obtenue, si l'agence contrevient à la Loi ou au *Règlement sur les normes d'emploi*¹⁶¹ le Directeur des normes d'emploi peut ordonner l'annulation ou la suspension de la licence¹⁶² en plus de demander le paiement d'une amende de 500\$ pour la première contravention. Des

¹⁵¹ Fair Trading Act, supra note 142, art. 162 et 164.

¹⁵² Ibid, art. 127.

¹⁵³ Ibid, art. 145 et ss.

¹⁵⁴ Employment Standards Act, RSBC 1996, c 113, art. 12.

¹⁵⁵ Ibid, art.1.

¹⁵⁶ Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs, supra note 106, art. 10.

¹⁵⁷ Employment Standards Regulation, BC Reg, 396/95, art. 2 et 9.

¹⁵⁸ Ibid.

¹⁵⁹ Ibid, art 2; Andrew Longhurst, « Precarious: Temporary Agency Work in British Columbia », 2014, Canadian Center for Policy Alternative, à la p.27.

¹⁶⁰ Employment Standards Regulation, supra note 157, art. 2(3).

¹⁶¹ Ibid.

¹⁶² Ibid, art 4.

¹⁴³ Designation of Trades and Businesses Regulation, Alta Reg 178/1999, art.4.

¹⁴⁴ Employment Agency Business Regulation, supra note 140, art. 2.

¹⁴⁵ Ibid, art. 3.

¹⁴⁶ Ibid, art. 6.

¹⁴⁷ Ibid, art. 1; Fair Trading Act, supra note 142, art.126.

¹⁴⁸ Employment Agency Business Regulation, supra note 140, art. 12 et 13.

¹⁴⁹ Ibid, art. 14.

¹⁵⁰ Ibid, art. 126; Service Alberta, « Employment Agency Licence : Application form », en ligne : <<http://www.servicealberta.ca/1249.cfm>>.

amendes plus élevées sont prévues en cas de récidive¹⁶³. Le Directeur peut aussi révoquer ou suspendre une licence s'il constate que des renseignements trompeurs ont été donnés ou encore, si l'agence n'est pas exploitée dans le meilleur intérêt des entreprises clientes ou des personnes à la recherche d'un emploi¹⁶⁴. N'en demeure, la loi ne donne pas de précision concernant la notion de « meilleur intérêt de l'employeur et du travailleur d'agence ». Il est par ailleurs difficile de savoir si le pouvoir de refuser, de révoquer ou de suspendre une licence est bel et bien mobilisé par les agent.e.s des normes d'emploi et dans quelles situations.

2.4 Les licences et permis : quelle portée réelle?

Plusieurs soulignent qu'un système efficace d'octroi de licences permet « monitorer » de façon plus étroite les activités des agences¹⁶⁵. De plus, le rapport intérimaire du *Changing Workplaces Review* souligne que les licences auraient un impact positif sur la baisse du nombre des agences de type « fly by night », lesquelles ont tendance à disparaître du jour au lendemain. Or, plusieurs expert.e.s à travers le Canada questionnent la réelle efficacité de ces licences et soulignent que l'efficacité d'une telle mesure est liée à la façon dont celle-ci est mise en œuvre.

En Ontario, le WAC souligne que puisque la mise en œuvre des dispositions sur les agences repose essentiellement sur les plaintes individuelles, l'efficacité du système de licences s'avérerait limitée. En effet, les personnes salariées des agences semblent peu enclines à porter plainte. D'ailleurs, il semble que la possibilité d'instaurer un mécanisme de licence ait été écartée en Ontario puisque la *Loi de 2017* adoptée en novembre 2017 ne prévoit pas l'obtention de licence.

En se penchant sur la législation de la Colombie-Britannique, un chercheur a constaté que malgré la loi, plusieurs agences opèrent sans licence. En effet, celui-ci constata que 66% des agences s'affichant dans un bottin téléphonique n'avaient pas de licence¹⁶⁶. Il souligne également que le Employment Standards Branch (ESB), qui s'occupe de la mise en œuvre des normes d'emploi en Colombie-Britannique, a subi des coupes majeures depuis 2002 dans son financement et dans son personnel; c'est plus de la moitié des bureaux du ESB qui ont été fermés depuis 2002. Il note donc qu'il y a un problème majeur dans l'application de la loi :

[p]oor compliance with—and enforcement of—employment agency licensing requirements puts workers at risk. Although licensing is a minimal regulatory requirement, it is nonetheless important to protect [temporary Agency Workers] from unscrupulous operators. But a licensing requirement provides

little protection to workers unless it is adequately enforced »¹⁶⁷.

Selon cet auteur, la mise en œuvre des normes d'emploi ne doit pas seulement reposer sur un mécanisme « complaint-driven »; une telle implémentation doit aussi passer par des inspections proactives et par la possibilité d'imposer d'importantes amendes aux contrevenants qui, par exemple, opèrent sans licence; il devrait en être de même pour les entreprises clientes contractant avec des agences qui ne possèdent pas de licence¹⁶⁸.

Bien que la plupart des législations ci-étudiées prévoient l'imposition d'amendes, il est loin d'être évident que ces mesures soient régulièrement et systématiquement mobilisées. De plus, les facteurs pris en compte par les autorités chargées de la mise en œuvre de ces lois afin d'octroyer, de révoquer, de suspendre ou de refuser d'accorder une licence ne sont nécessairement explicitement prévus. Or, il semble pourtant indispensable de décrire et de définir adéquatement ces critères pour éviter de faire face à l'arbitraire¹⁶⁹.

Ainsi, l'obtention d'une licence ou d'un permis n'est pas, en soi, une mesure suffisante; il s'agit d'un outil qui révélera son efficacité dans la mesure où des stratégies d'implémentation et de mise en œuvre l'accompagnent.

3 STRATÉGIES DE CONTOURNEMENT DE LA LOI

Il importe de souligner que les agences et leurs clients semblent avoir développé des méthodes de contournement des dispositions encadrant leurs activités. Ainsi, il semble que la majorité des professionnel.les embauché.e.s par des agences sont qualifié.es de travailleurs indépendants¹⁷⁰ ce qui a pour effet de les exclure des protections de l'ESA¹⁷¹. Par ailleurs, certaines agences feraient la promotion du « temp-to-hire », processus qui consiste à envoyer des candidats au client afin que ce dernier puisse les observer en milieu de travail, choisir les employé.es dont il a besoin et congédier les autres. Il s'agit d'une façon d'éviter les normes applicables en matière de fin de l'emploi (avis, indemnité, etc.)¹⁷².

4 PROTECTION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Il convient également de souligner que l'Ontario adopta, en 2009, la *Loi pour la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*, laquelle vise à protéger les personnes qui ne sont pas citoyennes canadiennes ni résidentes permanentes¹⁷³ et qui participent à un programme d'immigration ou à un

¹⁶³ Si une deuxième contravention à la même obligation est identifiée dans les 3 ans suivant la première, l'amende sera de 2 500\$. Pour une troisième contravention à la même obligation dans les 3 ans suivant la deuxième amende, le montant sera de 10 000\$; Employment Standards Act, supra note 154, art. 29(1).

¹⁶⁴ Employment Standards Regulation, supra note 157, art. 4.

¹⁶⁵ Gillian Barnett, « Employment Standards for non-standard employment: A legislative framework for agency work in Canada » (2008) 13 Appeal 74, à la p.80.

¹⁶⁶ Andrew Longhurst, supra note 159, à la p. 27.

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Ibid, p.35.

¹⁶⁹ Gillian Barnett, supra note 165, à la p.80.

¹⁷⁰ Timothy J. Landhuis «Welcome to Canada », 2012, Staffing Industry Analyst, en ligne :< <http://www2.staffingindustry.com/row/Publications/Staffing-Industry-Review/Archive/2012-Staffing-Industry-Review/March-2012/Welcome-to-Canada>>.

¹⁷¹ Workers Action Center, Still working on the edge, supra note 50, à la p.16.

¹⁷² Ibid.

¹⁷³ Employment Protection for Foreign Nationals Act, LO 2009, c 32, art. 1(1).

programme de migration temporaire. Les agences de placement temporaires peuvent être visées par cette Loi, car celles-ci prévoient des dispositions visant les activités des « recruteurs »¹⁷⁴. En ce sens, les recruteurs ne peuvent demander des frais directement ou indirectement aux travailleurs étrangers actuels ou potentiels. La loi protège aussi des représailles que peut subir le travailleur ou la travailleuse et prévoit l'obligation pour l'employeur.e ou la personne recrutrice de fournir des documents informatifs aux travailleurs sur leurs droits¹⁷⁵.

¹⁷⁴ Ibid, art. 2.

¹⁷⁵ Ibid, arts 11 et 12.

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION

ALBERTA

Lois et règlements

Designation of Trades and Businesses Regulation, Alta Reg 178/1999.

Employment Agency Business Licence Regulation, Alta Reg 45/2012.

Fair Trading Act, RSA 2000 c E-2.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Lois et règlements

Employment Standards Act, RSBC 1996, c 113.

Employment Standards Regulation, BC Reg, 396/95.

MANITOBA

Lois et règlements

Code des normes d'emploi, 1998, CPLM c E110.

Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs, 2008 CPLM c W197.

Règlement sur le recrutement et la protection des travailleurs, MR 21/2009

Projets de loi

PL50, *Loi sur la protection des travailleurs temporaires (modification de la Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs et du Code des normes d'emploi)*, 3e sess, 40e lég, Manitoba, 2014.

ONTARIO

Lois

Employment Protection for Foreign Nationals Act, LO 2009, c 32.

Employment Standards Act, 2000, SO 2000, c 41.

Human rights Code, RSO 1990, c H19.

Open for Business Act, 2010, SO 2010, c 16.

Stronger Workplaces for a Stronger Economy Act, 2014, SO 2014, c 10.

Employment Agencies Act, LRO 1990, c E.13.

Projets de loi

PL143, *Employment Standards Amendment Act (Temporary Help Agencies)*, 2e sess, 41e lég, Ontario, 2015.

PL148, *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, 2e sess, 41e lég, Ontario, 2017.

QUÉBEC

Loi sur les bureaux de placement, LRQ, c B-10.

JURISPRUDENCE

137077 Canada Inc c Sullivan, 2011 *CarswellOnt* 7505, [2011] OLRB Rep July/August 409 (Ont LRB).

Pointe Claire (Ville de) c Québec (Tribunal du Travail), [1997] 1 RCS 1015.

DOCTRINE

Articles de revue

Barnett, Gillian, « Employment Standards for non-standard employment: A legislative framework for agency work in Canada » 13 *Appeal* 74, 2008.

Bernier, Jean. « La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation » (2012) 67:2 *Relations Industrielles* 283.

Bich, Marie-France. « De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail » (2001) 153 *Développements récents en droit du travail*.

Bourhis, Anne et Thierry Wils, « L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques » (2001) 56 :1 *Relations Industrielles* 66.

Fontaine, Laurence-Léa. « La détermination de l'employeur véritable après la décision Ville de Pointe-Claire » (2015) 56:1 *C de D* 35.

Gellatly, Mary et al., « Modernizing Employment Standards? Administrative Efficiency, Market Regulation, and the Production of the Illegitimate Claimant in Ontario, Canada » *Economic and Labour Relations Review* 22:2, 2011.

Gesualdi-Fecteau, Dalia « Fragmentation de l'entreprise et identification de l'employeur : Où est Charlie? » dans *Service de la formation continue, Barreau du Québec*, vol. 293, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2008, p. 1.

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Marie-Claude P. Bélair, « Comment sortir les relations de travail tripartite de l'angle mort du droit du travail » (2014) 33:2 *Droits et libertés*.

Laflamme, Roch et Denis Carrier, « Droits et conditions de travail des employés des agences de location de main d'œuvre » (1997) 52:1 *Relations industrielles* 162.

Notebaert, Gérard. « L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France » (2006) 61:2 *Relations Industrielles* 224.

Pineau, Anne « Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent », (2013) 54 :2-3 *Cahiers de droit* 461, à la p.466.

de Tonnancour, Véronique et Guylaine Vallée, « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec » (2009) 64 Relations, industrielles/Industrial Relations 399.

Tremblay, Michel et al. «Le rôle des conditions de travail dans la satisfaction et la loyauté des infirmières d'agence au Québec » (2012) 67:3 Relations Industrielles 477.

Tucker, Eric et al., « Making or administering Law and Policy: Discretion and judgement in Employment Standards enforcement in Ontario » Revue Canadienne Droit et Société 31 :1, 2015.

Vosko, Leah F. « A New Approach to Regulating Temporary Agency Work in Ontario or Back to the Future? » Relations Industrielles, 65:4, 2010.

Vultur, Mircea « L'activité des salariés d'agences de travail temporaire: Perceptions des conditions de travail et recours aux agences » (2016) xlvi:1 Sociologie et Sociétés 191.

Monographie

M. Roher, Eric et Melanie A. Warner, *Ontario Employment Standards Act: Quick Reference*, Carswell, Toronto, 2013.

Rapports

Bernier, Jean et al., « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle » (2003) Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Québec, Gouvernement du Québec.

C. Michael Mitchell et John C. Murray, *Changing Workplaces Review : Special Advisors Interim Report*, Ontario, 2016.

C. Michael Mitchell et John C. Murray, *Rapport final sur l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail : un programme pour les droits en milieu de travail*, 2017.

Law Commission of Ontario, *Vulnerable Workers and Precarious work*, Rapport final, Toronto, 2012.

Lippel, Katherine et al., « «Travail atypique»: Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé » (2004) Rapport final soumis au FQRSC dans le cadre du programme d'Actions concertées Le travail atypique, la mutualisation du risque, la protection sociale et les lois du travail.

Tapin, Jean-Robert. « Agences de placement temporaire » (1993) Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

Communiqués de presse

Ministère du travail de l'Ontario, *Modifications proposées aux lois en matière d'emploi et de relation de travail de l'Ontario*, 30 mai 2017, en ligne : <<https://news.ontario.ca/mol/fr/2017/05/modifications-proposees-aux-lois-en-matiere-demploi-et-de-relations-de-travail-de-lontario.html>>.

Ministère du travail de l'Ontario, *La première ministre présente un plan pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs*

emplois à l'intention des travailleuses et travailleurs de l'Ontario, 30 mai 2017, Communiqué de presse, en ligne : <<https://news.ontario.ca/opo/fr/2017/05/la-premiere-ministre-presente-un-plan-pour-lequite-en-milieu-de-travail-et-de-meilleurs-emplois-a-li.html>>.

Ministère du travail de l'Ontario, *Créer l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois pour les travailleurs des agences de placement temporaire*, 6 juin 2017, Communiqué de presse, en ligne : <<https://news.ontario.ca/mol/fr/2017/06/creer-lequite-en-milieu-de-travail-et-de-meilleurs-emplois-pour-les-travailleurs-des-agences-de-plac.html>>.

AUTRES

Au bas de l'échelle, « Encadrer les pratiques des agences de location de main-d'œuvre » (2013) en ligne : <<http://www.aubasdelechelle.ca/assets/files/Argumentaire%20agences%202014.pdf>>

Banks, Kevin, « Employment Standards Complaint Resolution, Compliance and Enforcement : A Review of the literature on access and Effectiveness », Document préparé pour le Ministère du travail de l'Ontario dans le cadre de l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail, 2015.

Bernier, Jean et al. « Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences » (2014) Recherche réalisée dans le cadre de l'ARUC – Innovations travail et emploi.

British-Colombia Government, « Self-Help Kit », en ligne : <<http://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards/info-forms/self-help-kit>>.

Direction des normes d'emploi du Manitoba, « Agence de placement temporaire », Feuilles de renseignement, en ligne : <https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc,temporary_help_agency,factsheet.html>.

Galarneau, Diane. « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », (2005) no 75-001-XIF au catalogue, vol. 6, no 1, Ottawa, Statistique Canada, en ligne : <www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10105/7761-fra.pdf>.

Hahn, Fred, *Changing Workplaces Review : Response to the Interim report*, Canadian Union of Public Employees, 2016.

J. Landhuis, Timothy «Welcome to Canada », 2012, Staffing Industry Analyst, en ligne : <<http://www2.staffingindustry.com/row/Publications/Staffing-Industry-Review/Archive/2012-Staffing-Industry-Review/March-2012/Welcome-to-Canada>>.

Longhurst, Andrew « Precarious: Temporary Agency Work in British Columbia », Canadian Center for Policy Alternative, Vancouver, 2014.

Ministère du travail de l'Ontario, *Guide de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, 2016, en ligne : <<https://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/guide/>>.

Service Alberta, « Employment Agency Licence : Application form », en ligne : <<http://www.servicealberta.ca/1249.cfm>>.

Vosko, Leah F. et al, « Employment Standards Enforcement: A Scan of Employment Standards Complaints and Workplace inspections and their resolution under the Employment Standards Act, 2000 » Toronto, 2016, Document préparé pour le Ministère du travail de l'Ontario dans le cadre du Changing Workplaces Review.

Workers Action Center, *Still working on the edge: Building jobs from the ground up*, Toronto, 2015, en ligne: <http://www.workersactioncentre.org/wp-content/uploads/dlm_uploads/2015/03/StillWorkingOnTheEdge-WorkersActionCentre.pdf>.

Workers Action Center, *Building decent jobs from the ground up*, Toronto, 2016, en ligne: <<http://www.workersactioncentre.org/wp-content/uploads/2016/09/Building-Decent-Jobs-from-the-Ground-Up.pdf>>.