

**ENCADRER LES PRATIQUES
DES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE**

**AFIN D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET PROTÉGER LES DROITS
DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES**



Au bas de
l'échelle

2013

RECHERCHE ET RÉDACTION

CAROLE HENRY

COMITÉ DE TRAVAIL

CAROLE HENRY, GHISLAINE PAQUIN

AU BAS DE L'ÉCHELLE REMERCIE CHALEUREUSEMENT TOUTES LES PERSONNES QUI, PAR LEURS TRAVAUX, LEURS AVIS OU LEURS CONSEILS, ONT CONTRIBUÉ À L'AVANCÉE DE NOTRE COMPRÉHENSION ET À LA RÉALISATION DE CE DOCUMENT.

*LA REPRODUCTION INTÉGRALE OU PARTIELLE DE CE DOCUMENT EST AUTORISÉE
À CONDITION D'EN MENTIONNER LA SOURCE.*

TABLE DES MATIÈRES	PAGES
Présentation d’Au bas de l’échelle	3
Introduction : Pourquoi il faut encadrer les pratiques des agences de location de main-d’œuvre	3
1 : La relation triangulaire et ses impacts sur les droits des personnes salariées	7
2 : Mettre fin à la disparité de traitement sur le statut d’emploi, compenser la précarité	11
3 : Définir le « temporaire » et limiter le recours aux agences de location de main-d’œuvre pour des besoins temporaires de main-d’œuvre	14
4 : Le permis d’opération obligatoire et ses conditions	16
5 : Contrat de travail et information à fournir aux travailleuses et travailleurs	19
6 : Pour faciliter la sortie de la précarité	20
7 : Santé et sécurité au travail	23
Conclusion	25
Les revendications	26

PRÉSENTATION DE L'ORGANISME AU BAS DE L'ÉCHELLE

Au bas de l'échelle (ABE) est un groupe populaire qui existe depuis plus de 35 ans, et dont la mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Pour ce faire, nous menons des actions politiques et nous participons aux consultations publiques portant sur des questions reliées aux droits de ces travailleuses et travailleurs. En tant que groupe d'éducation populaire, nous encourageons les personnes non syndiquées à faire respecter leurs droits, à se regrouper et à s'impliquer socialement pour améliorer leurs conditions de travail et de vie. Nous offrons un service d'information téléphonique et des séances de formation sur les lois du travail, ainsi que des séances d'information sur le processus de médiation et de traitement des plaintes à la Commission des normes du travail. Nous publions également plusieurs documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail. Dans la poursuite de nos objectifs de défense des droits et de justice sociale, nous travaillons en concertation avec d'autres organismes et nous coordonnons le Front de défense des non-syndiqué-e-s qui regroupe près de 30 organismes populaires et syndicaux.

POURQUOI IL FAUT ENCADRER LES PRATIQUES DES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE

Les agences de location de main-d'œuvre jouent un rôle de plus en plus important sur le marché du travail. Leur nombre et leurs chiffres d'affaires démontrent la vitalité de cette industrie sans cesse croissante¹. Leur développement rapide joue un rôle non négligeable dans la structuration actuelle du marché du travail. La recherche constante de flexibilité et de réduction des coûts de main-d'œuvre des entreprises est au cœur de l'essor des agences de location de main-d'œuvre. Si, du même coup, des entreprises cherchent à contourner les normes du travail ou les règles de la santé et sécurité du travail, alors les agences deviennent un instrument privilégié pour ces fins. Lorsque l'encadrement des pratiques des agences de location de main-d'œuvre est demandé, le patronat s'empresse d'intervenir pour dire que cela n'est pas nécessaire. Si les entreprises et les agences y trouvent leur compte, qu'en est-il des personnes qui fournissent le travail ?

Les agences de location de main-d'œuvre ne créent pas d'emploi. Elles sont l'intermédiaire entre un lieu de travail et une personne en recherche de travail. Elles deviennent de plus en plus

¹ Publié en 2013, le rapport annuel de Statistique Canada indique des revenus pour l'année de 2011 de plus de 1 milliard 343 millions, et ce, pour plusieurs centaines de bureaux d'agences répartis sur le territoire du Québec, mais surtout concentrés dans les grands centres.

² Une enquête de la Commission des normes du travail ³ a été réalisée auprès de plus de mille personnes salariées

incontournables pour un nombre important de travailleuses et de travailleurs². Les postes affichés par les agences dans les centres d'emploi, les journaux locaux et souvent les journaux des communautés culturelles attirent les personnes en recherche d'emploi. Les jeunes et les personnes immigrantes sont particulièrement susceptibles d'utiliser les services d'une agence, afin de trouver une première expérience (québécoise) de travail à inscrire dans leur curriculum vitae. Or, très souvent, les affectations obtenues sont en dessous de leurs compétences ou hors du secteur de travail souhaité et ne feront finalement pas partie de leur historique d'emploi³.

Le travail intérimaire connaît un développement important depuis plusieurs décennies partout dans le monde. Bon nombre de pays se sont dotés d'outils de contrôle pour assurer la protection des droits des travailleuses et travailleurs d'agences souvent considérés comme parmi les plus vulnérables. Dès 1997, l'Organisation internationale du travail (OIT) met en place la convention C181 visant à ce que les pays se dotent d'un minimum de règles concernant les agences de location de main-d'œuvre opérant sur leurs territoires. Cette convention sur les agences d'emploi privées⁴, que le Canada n'a toujours pas ratifiée, promulgue un certain nombre de règles. Celles-ci visent à garantir des conditions de travail équitables, l'accès à la formation, à la sécurité et santé au travail, à la négociation, la non-discrimination, la liberté syndicale, l'indemnisation en cas d'insolvabilité et la protection des créances des travailleuses et des travailleurs, la protection contre la charge de frais directs ou indirects et bien d'autres droits qui ne sont toujours pas garantis pour les travailleuses et travailleurs des agences en territoire québécois.

Un rapport produit par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2008⁵ comporte une section qui fournit un aperçu de différents encadrements mis en place par une majorité de leurs pays membres et non membres. Les modèles de réglementation sont très variés et plusieurs des idées qu'au bas de l'échelle met de l'avant pour protéger les droits sont inspirés de ce qui se fait ailleurs. À noter, plusieurs pays interdisent aux agences de

² Une enquête de la Commission des normes du travail a été réalisée auprès de plus de mille personnes salariées d'agences de location de main d'œuvre et rendue publique en 2013. Cette enquête, intitulée « Le sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci », démontre que 46 % des personnes interrogées n'ont pas eu d'autres choix que d'aller vers une agence afin de postuler un emploi qui les intéressait.

³ « Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi » Émilie Bourguignon, cahier de transfert CT-2010-002, Université Laval, juin 2010.

⁴ OIT, Convention C181 : « Guide pour les agences d'emploi privées - Réglementation, contrôle et application ».

⁵ « Detailed description of employment protection in OECD and selected NON-OECD countries », 2008

location de main-d'œuvre d'opérer pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs ou dans certaines branches d'activités économiques de façon à protéger à la fois la main-d'œuvre et la population contre les risques élevés d'accidents du travail et d'erreurs humaines (ex. les soins de santé)⁶. Les pays membres de l'Union européenne doivent se conformer aux directives de 2008 portant sur le travail intérimaire. Les principes majeurs énumérés par ces directives portent sur l'égalité de traitement entre les personnes salariées d'agences et celles de l'entreprise utilisatrice, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'accès à l'emploi, aux équipements collectifs, à la formation professionnelle et à la représentation collective.⁷

La plupart des provinces canadiennes à l'ouest du Québec disposent de réglementations imposant minimalement un permis d'opération obligatoire et renouvelable et souvent plus. Plus récemment, le gouvernement de l'Ontario a aussi mis en place un certain nombre de protections pour les personnes salariées d'agences. Essentiellement, l'Ontario a mis fin au « frein à l'embauche » que représentaient certaines clauses des contrats des agences de location de main-d'œuvre. Ces clauses pénalisaient la personne salariée d'une agence qui auraient accepté un poste au sein de l'entreprise utilisatrice ou le lui interdisaient. Le gouvernement de l'Ontario, dans sa lutte contre la pauvreté, a conclu que ces clauses maintenaient une catégorie de travailleuses et travailleurs dans la pauvreté forcée.

Si, au Québec, nous sommes toujours sans réglementation dans ce domaine, ce n'est pas faute d'avoir exprimé des préoccupations ou trouvé des exemples concrets de problèmes expérimentés par les travailleuses et travailleurs des agences de location de main-d'œuvre. Un comité d'experts, formé de Jean Bernier, Guylaine Vallée et M^e Carol Jobin, dans son rapport déposé en 2003 et intitulé « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle »⁸, consacrait une partie de ses recommandations aux besoins spécifiques des personnes salariées travaillant par l'intermédiaire des agences de location de

⁶ Parmi les pays ayant réglementé les pratiques des agences privées d'emploi, notons l'apport du Chili qui a développé plusieurs contrôles importants visant à protéger les droits des personnes salariées et à limiter le recours au travail temporaire.

⁷ Directive 2008/104/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 19 NOVEMBRE 2008, relative au travail intérimaire.

⁸ Jean Bernier, professeur émérite de l'Université Laval, Guylaine Vallée, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et M^e Carol Jobin, professeur au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal, publiaient les résultats des travaux de ce comité, mieux connu sous le nom de rapport Bernier.

main-d'œuvre. Le 10^e anniversaire d'existence de ce comité très important, dont les nombreuses recommandations n'ont toujours pas trouvé application, sera bientôt souligné.

Depuis plusieurs années, Au bas de l'échelle a multiplié les moyens d'action afin d'informer et de sensibiliser, autant la population que les décideurs, à ces situations d'abus et a réclamé l'encadrement des pratiques des agences de location de main-d'œuvre. Durant l'année 2007, ABE a participé à un groupe de travail avec les agences de location de main-d'œuvre qui refusaient (et refusent toujours) tout encadrement de leur pratique. L'exercice visait à établir un consensus sur les encadrements à mettre en place. Aucun consensus n'a été possible puisque tout encadrement a été refusé par l'industrie. ABE a alors publié, en collaboration avec la Fédération des femmes du Québec (FFQ) et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), un premier rapport comportant plusieurs revendications importantes pour assurer la protection des droits et des conditions de travail⁹. En 2011, pour répondre à une demande d'avis du ministre Sam Hamad alors ministre du Travail, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) a créé un comité de travail sur le sujet. Ce comité formé de personnes représentant les syndicats ou le patronat a entendu des organismes et des expertes et experts (dont Au bas de l'échelle) sur les enjeux liés aux pratiques des agences de location de main-d'œuvre. Encore une fois, aucun consensus n'ayant été possible, la partie syndicale a produit, sur sa propre base, un document présentant les modifications à apporter aux lois du travail, ainsi que les différents besoins d'encadrement des pratiques des agences.

ABE a également mené deux campagnes en faveur des travailleuses et travailleurs des agences de location de main-d'œuvre, soit une en 2008 et une autre en 2011, avec le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. Dans les deux cas, nous avons obtenu l'appui d'un nombre important d'organisations communautaires, féministes et syndicales. Ces démarches sont toutefois demeurées lettre morte, et les travailleuses et travailleurs de cette industrie sont toujours aussi vulnérables et sans protections spécifiques. Nous utilisons toutes les tribunes disponibles pour faire connaître les problèmes et les solutions identifiés

Ne pas réglementer les pratiques de cette industrie qui utilise la force de travail de personnes, signifie de laisser libre cours aux pires pratiques. C'est le cas avec les agences frauduleuses, les agences paravents, les agences à deux têtes; tous ces systèmes mis en place pour maximiser les profits sans égard à la sécurité des personnes et au respect des droits. À noter

⁹ « Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire » ABE, CIAFT, FFQ. Mai 2007

que plusieurs des revendications mises de l'avant dans ce document apportent des solutions à des problèmes vécus aussi par d'autres travailleuses et travailleurs atypiques, et non seulement aux personnes salariées d'agences de location de main-d'œuvre.

Le présent document se veut une mise à jour de l'ensemble de nos observations et revendications pour que cesse l'exploitation et que la flexibilité des uns ne soit plus l'exploitation des autres. Deux recherches récentes viennent aussi appuyer nos affirmations sur le besoin d'encadrement de l'industrie du travail temporaire, soit l'enquête menée en novembre 2012 par la Commission des normes du travail auprès de plus de 1000 travailleuses et travailleurs d'agences de location de main-d'œuvre et intitulée « Le sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci », ci-après nommée l'enquête de la CNT, et la recherche menée dans le cadre de l'Alliance de recherche université et communauté (ARUC) - Innovations travail et emploi- de l'Université Laval, dont certains résultats ont été présentés lors du Colloque « Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaire du marché du travail » tenu à Québec au Congrès de l'Acfas en mai 2013.

1. LA RELATION TRIANGULAIRE ET SES IMPACTS SUR LES DROITS DES PERSONNES SALARIÉES

Pour près de six travailleuses ou travailleurs sur dix, la *Loi sur les normes du travail* est la principale source de protection contre l'arbitraire patronal. Malgré les nombreuses modifications qui y ont été apportées au fil des ans, la Loi repose encore aujourd'hui sur le modèle de la personne qui travaille à temps plein pour un seul employeur dans son établissement, idéalement jusqu'à la retraite. Cette loi comporte ainsi plusieurs failles, difficultés d'application et exclusions qui ont pour effet d'accorder moins d'avantages et d'assurer une moins grande protection aux travailleuses et travailleurs atypiques qu'à celles et ceux qui occupent un emploi correspondant à la norme d'emploi standard.

En ce sens, la situation des travailleuses et des travailleurs d'agence de location de main-d'œuvre est particulière. D'une part, il y a une agence qui embauche et paie le salaire, et d'autre part, une entreprise utilisatrice qui supervise et dirige le travail au quotidien. Cela constitue une relation de travail triangulaire mais disons que les trois côtés ne sont pas égaux. Le fait d'être coincé entre deux entreprises (une qui paie, et l'autre qui encadre au quotidien) place la personne salariée d'agence dans une situation précaire au niveau des lois du travail. En principe, les mêmes droits s'appliquent, mais en pratique l'application de ces droits est souvent plus

ardue. Les lois du travail ne sont pas adaptées à ces situations. La *Loi sur les normes du travail* (LNT) ne reconnaît encore qu'un seul employeur. Pour chaque plainte de travailleuse ou de travailleur d'agence, il s'agira d'identifier qui est le véritable employeur. C'est du cas par cas, basé sur un ensemble de facteurs¹⁰, un processus complexe et souvent long qui décourage à porter plainte et qui apporte beaucoup de confusion dans l'application des normes, la plupart du temps au détriment des personnes salariées d'agences.

Pour les travailleuses et travailleurs d'agences, contrairement aux autres, le droit à un recours contre une pratique interdite (ex. : congédiement parce qu'enceinte, malade, ou pour avoir réclamé le respect des normes du travail) n'est pas assuré, ni la protection contre un congédiement injuste. Il dépend de qui a mis fin à l'emploi ou qui a exercé les représailles (l'entreprise ou l'agence) et de qui sera reconnu comme l'employeur par les tribunaux, puisqu'un seul un des deux peut l'être.

Dans certains cas, on identifiera l'agence comme employeur, ce qui laissera la personne salariée sans recours si c'est le client d'agence qui n'a pas respecté ses droits. Dans d'autres cas, même si c'est l'agence qui est coupable d'avoir appliqué des représailles vis-à-vis d'une ou d'un employé qui a exercé un droit prévu dans la LNT, ou vis-à-vis une employée enceinte ou malade, il sera difficile de prouver la pratique interdite ou le congédiement alors que l'agence affirmera n'avoir tout simplement pas d'affectation disponible. Par contre, si c'est l'entreprise utilisatrice qui n'a pas respecté les droits et qu'elle est reconnue comme le véritable employeur, la personne salariée pourra plus facilement démontrer la pratique interdite ou le congédiement injuste et pourra au moins être réintégrée en emploi ou obtenir une compensation pour ce qu'elle a subi, comme les autres travailleuses et travailleurs. La durée du placement auprès de l'entreprise utilisatrice est souvent déterminante dans ces cas-là. Cela ne résout toutefois pas le problème des personnes faisant l'objet d'un placement temporaire de courte durée ou de remplacement de congé de maladie ou parental.

Lorsqu'une entreprise utilisatrice ne respecte pas les droits de la personne salariée d'agence, l'agence aura tendance à protéger son lien avec l'entreprise qui lui fournit des contrats lucratifs, alors que les travailleuses et travailleurs sont souvent plus faciles à remplacer. La déresponsabilisation des entreprises est d'ailleurs un des principaux arguments de vente des agences de placement temporaire. Embaucher et congédier sans avoir à respecter les règles

¹⁰ Décision : *Pointe-Claire c. Tribunal du travail*, [1997] 1 R.C.S. 1015. Cette décision importante, dans une cause de travailleuse d'agence de location de main-d'œuvre, a défini que pour l'identification du véritable employeur, il faut déterminer laquelle des parties exerce le contrôle le plus important sur tous les aspects du travail.

donne une très grande flexibilité. Certaines agences se spécialisent dans l'exploitation des personnes vulnérables. Elles offrent des tarifs concurrentiels en ne payant pas le salaire minimum. Elles placent des travailleuses et des travailleurs dans des situations de travail pénible, avec de longues heures de travail, à risque de blessures, sans formation et protection. Lorsque les salaires ne sont pas déclarés, les personnes ainsi embauchées risquent moins de porter plainte.

Des entreprises utilisatrices se cachent derrière des agences (agences paravents, agences à deux têtes, agences frauduleuses) pour contourner les lois du travail sans en subir les conséquences¹¹. Il est inadmissible qu'une entreprise profite du travail de la main-d'œuvre et qu'elle n'ait aucune responsabilité envers elle. Les personnes qui travaillent pour des agences de location de main-d'œuvre (et pas toujours par choix) sont particulièrement vulnérables. Comme l'exercice de leurs droits est plus complexe et le résultat peu assuré, on comprendra que malgré tous les problèmes dont il est victime, ce groupe particulier de salariés dépose peu de plaintes au bout du compte.

De plus, les travailleuses et les travailleurs d'agences éprouvent souvent des difficultés à faire reconnaître le temps travaillé. Les feuilles de présence, souvent remplies ou signées par l'entreprise utilisatrice et envoyées à l'agence, sont parfois incomplètes, arrivent en retard ou se perdent en route. Il arrive que le client d'agence négocie des ententes parallèles à ce qui est prévu au contrat avec l'agence. L'agence refusera alors de payer les heures supplémentaires exécutées sans son consentement. L'agence et l'entreprise utilisatrice se relancent ainsi la balle. Il arrive aussi que des agences disparaissent avec des sommes importantes impayées en salaire.

Il est essentiel que les lois du travail reflètent les réalités du travail d'aujourd'hui. La modification des définitions d'employeur dans la Loi protégerait les droits de nombreuses travailleuses et travailleurs en situation précaire. Il n'y pas que les personnes qui travaillent pour une agence de location de main-d'œuvre qui sont dans une relation de travail avec employeurs multiples, c'est aussi le cas de nombreuses autres personnes salariées, comme celles qui travaillent pour un sous-traitant, un sous-entrepreneur ou un intermédiaire.

C'est pourquoi nous demandons :

1.1 QUE LA DÉFINITION D'EMPLOYEUR PRÉVUE À L'ARTICLE 1 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL STIPULE QUE PLUSIEURS ENTITÉS CORPORATIVES PEUVENT ÊTRE RECONNUES

¹¹ Voir : Tonnancour (de), 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.

COMME CONSTITUANT UN EMPLOYEUR UNIQUE ET OCCUPER SOLIDAIREMENT LE STATUT D'EMPLOYEUR.

La responsabilité solidaire améliorerait le respect des droits et des sommes dues pour toutes les travailleuses et les travailleurs d'agence, pas seulement les agences frauduleuses, et réduirait les avantages qui encouragent la transformation d'emplois permanents en emplois temporaires. Ainsi, une entreprise utilisatrice pourrait se retrouver à compenser des droits qui n'auraient pas été respectés par une agence ou à payer les salaires ou les heures supplémentaires dues. Elle y penserait à deux fois avant de faire affaire avec une agence qui ne respecte pas les droits du travail :

1.2 QUE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ÉTABLISSE UN PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE ENTRE LES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET LES ENTREPRISES UTILISATRICES AFIN D'ASSURER LE RESPECT DES NORMES DU TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'AGENCES. POUR CE FAIRE, IL SUFFIRAIT D'ÉLARGIR L'ARTICLE 95 DE LA LNT AUX AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET À L'ENSEMBLE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET NON SEULEMENT AUX OBLIGATIONS DE NATURE PÉCUNIAIRES : UN EMPLOYEUR QUI PASSE UN CONTRAT AVEC UN SOUS-ENTREPRENEUR OU UN SOUS-TRAITANT, DIRECTEMENT OU PAR UN INTERMÉDIAIRE, OU QUI CONTRACTE AVEC UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR LA FOURNITURE DE PERSONNEL EST SOLIDAIREMENT RESPONSABLE AVEC CE SOUS-ENTREPRENEUR, CE SOUS-TRAITANT ET CET INTERMÉDIAIRE, DE TOUTE OBLIGATION DÉCOULANT DE LA PRÉSENTE LOI OU DES RÈGLEMENTS.

La réalité du travail dans les agences de location de main-d'œuvre fait en sorte que la réintégration dans le même poste, tel que le prévoit la Loi, est souvent impossible dans des situations, entre autres, de courtes affectations ou de remplacements de congés de maladie. Pour compenser cette perte d'emploi, les commissaires du travail peuvent ordonner le versement de différentes indemnités, mais uniquement dans les cas de congédiements injustes.

Dans les cas de pratiques interdites, leurs pouvoirs sont nettement plus restreints. Lorsque la réintégration est impossible, la réparation se limite au versement du salaire perdu. Il est impossible, par exemple, d'obtenir le versement d'une indemnité de départ ou d'un montant pour des dommages moraux ou exemplaires.

C'est pourquoi nous demandons :

1.3 QUE DANS LE CAS DE PRATIQUES INTERDITES, LES COMMISSAIRES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT) AIENT LES MÊMES POUVOIRS DE RÉPARATION QUE POUR LE RECOURS POUR UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE, QU'ILS PUISSENT, ENTRE AUTRES, ORDONNER LE PAIEMENT D'UNE INDEMNITÉ COMPENSATOIRE À LA RÉINTÉGRATION EN EMPLOI LORSQUE CELLE-CI N'EST PAS POSSIBLE OU SOUHAITABLE.

La recommandation qui suit propose un recours qui permettrait de clarifier la situation sans attendre que des sommes soient dues. Les personnes salariées, pour lesquelles on

reconnaîtrait l'entreprise utilisatrice comme étant le véritable employeur, pourraient profiter des avantages auxquels ont droit les autres personnes employées par l'entreprise. Leur situation serait également plus claire dans les cas de licenciement ou de congédiement, ce qui pourrait même aider à prévenir des infractions : l'entreprise utilisatrice aurait moins tendance à mettre fin à l'emploi d'une personne sans cause juste et suffisante ou encore parce qu'elle est enceinte ou malade, si elle sait qu'elle devra en payer le prix. La *Loi sur les normes du travail* prévoit un recours un peu similaire avec l'article 86,1 permettant à une personne salariée, dont l'employeur change son emploi en travail autonome, de faire clarifier son statut de personne salariée, recours insuffisant, mais qui trace tout de même un précédent dans le genre.

1.4 QU'IL Y AIT UN RECOURS DANS LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL QUI PERMETTE À UNE PERSONNE SALARIÉE D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE DE DEMANDER DE STATUER SUR QUI EST SON VÉRITABLE EMPLOYEUR.

Les travailleuses et travailleurs des agences sont aussi présents en milieu syndiqué où ce n'est pas uniquement la *Loi sur les normes du travail* qui s'applique. Certains employeurs font appel à des personnes salariées d'agences pour contourner plus facilement ou affaiblir le syndicat en place. Cette main-d'œuvre se trouve exclue de la représentation collective et des avantages négociés par le syndicat. Pour assurer la protection du droit d'association qui est l'objet même du *Code du travail* et pour réduire les tentations à la contourner, nous demandons :

1.5 QUE LE CODE DU TRAVAIL ÉTABLISSE UNE DISPOSITION PERMETTANT À LA CRT DE DÉCLARER QUE L'AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET L'ENTREPRISE UTILISATRICE CONSTITUENT UN EMPLOYEUR UNIQUE CHAQUE FOIS QU'UN CONTRAT PERMET À UNE AGENCE DE FOURNIR À UNE ENTREPRISE UTILISATRICE LES SERVICES DE PERSONNES SALARIÉES, DE FAÇON À CE QUE CES PERSONNES SOIENT COUVERTES PAR L'ACCREDITATION EXISTANTE.

La notion d'employeur unique et la responsabilité solidaire viennent établir que tous ceux qui profitent du travail d'une personne ont des responsabilités à son égard quel que soit son statut d'emploi.

Étant donné que l'entreprise utilisatrice est solidairement responsable des droits et des sommes dues, il est impératif qu'elle connaisse et conserve dans ses registres l'information reliée aux conditions de travail des personnes qu'elles embauchent.

1.6 QUE TOUTES ENTREPRISES UTILISATRICES D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE TIENNENT UN REGISTRE DE PAIE POUR CHAQUE PERSONNE SALARIÉE D'AGENCE INDIQUANT LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES DURANT L'AFFECTATION, SES CONDITIONS DE SALAIRE ET SES AUTRES AVANTAGES (JOURS FÉRIÉS, CONGÉ ANNUEL, ETC.)

2. METTRE FIN À LA DISPARITÉ DE TRAITEMENT SUR LE STATUT D'EMPLOI ET COMPENSER LA PRÉCARITÉ

Le Québec compte actuellement près de 40 % de travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois atypiques. Le travail atypique prolifère parce que d'une part, il apporte flexibilité, souplesse et contribue à la compétitivité des entreprises, mais aussi beaucoup parce qu'il coûte moins cher. Une entreprise syndiquée ou non peut offrir des conditions de travail (salaire, avantages sociaux et autres) à la baisse pour le seul motif que le statut d'emploi est différent. On parle ici de disparités de traitement basées uniquement sur le statut d'emploi (et non pas sur l'ancienneté, les compétences ou autres). Puisque la Loi n'interdit pas ces disparités (on pourrait même croire qu'elle les favorise¹²), il suffit donc d'employer des personnes sur un statut atypique pour les priver des conditions plus favorables qui prévalent dans l'entreprise. Ainsi, les personnes à statut précaire subventionnent en quelque sorte la flexibilité dont bénéficie l'entreprise utilisatrice.

Les travailleuses et travailleurs des agences de location de main-d'œuvre sont un exemple probant de cette disparité : une étude fait état d'écart de salaire de l'ordre de 40 % pour un poste équivalent au sein d'une même entreprise¹³. La disparité de traitement ne porte toutefois pas que sur les différences salariales, mais aussi sur l'ensemble des avantages sociaux. Une personne provenant d'une agence de location de main-d'œuvre n'aura pas accès aux avantages sociaux prévus dans l'entreprise utilisatrice, que ce soit les congés de maladie payés, l'assurance-santé ou l'assurance-salaire, les régimes de retraite, la formation ou l'avancement. De plus, l'application des principes de l'équité salariale lui est à peu près impossible et elle n'a pratiquement pas accès à la syndicalisation.

Ce déficit de conditions de travail et de protection sociale est d'autant plus problématique qu'il affecte davantage certaines catégories de travailleuses et de travailleurs : les femmes et les personnes appartenant à une minorité visible sont particulièrement désavantagées¹⁴, puisqu'elles sont non seulement plus nombreuses à occuper un emploi atypique, mais aussi

¹² L'article 41.1 sur la disparité de traitement pour les personnes à temps partiel a eu l'avantage d'introduire dans la LNT une forme limitée d'interdiction de disparité de traitement sur la base d'un statut d'emploi, mais a créé, à cause de ces limites justement, une situation de discrimination envers les travailleuses et les travailleurs qui occupent d'autres formes d'emploi atypique ou ceux à temps partiel qui sont exclus de son application.

¹³ Galarneau, Diane, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », Janvier 2005, Perspectives (Statistiques Canada), pages 5-20, à la page 8.

¹⁴ Notez que deux recherches récentes mentionnées plutôt, soit l'enquête de la CNT et la recherche de l'ARUC de l'Université Laval - Innovations travail et emploi-, démontrent que plus du tiers de cette main-d'œuvre provient de l'immigration.

parce qu'elles se retrouvent de façon disproportionnée dans les formes de travail les plus précaires. Pour ces travailleuses et travailleurs, dans bien des cas, le travail atypique devient synonyme de précarité.

Les personnes confinées au travail atypique et précaire, parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi stable offrant de bonnes conditions de travail, ont peu de protection en cas de maladie et une faible capacité à contribuer à un régime de retraite. Elles doivent faire appel régulièrement à l'assurance-emploi pour combler les périodes sans affectations ou revenus suffisants. Les travailleuses et travailleurs atypiques et précaires viennent grossir les rangs des personnes pauvres qui font appel aux banques alimentaires et dont le travail ne réussit pas à les sortir de la pauvreté. À moyen et long terme, la précarité du travail a des incidences et des impacts négatifs auxquels nous ne réfléchissons pas suffisamment lorsque seule la vision de la croissance économique des entreprises est prise en ligne de compte.

Nos recherches sur les protections mises en place dans d'autres pays ont permis de constater que plusieurs d'entre eux interdisent la disparité de traitement pour les travailleuses et travailleurs des agences de location de main-d'œuvre. Ainsi, un rapport de l'OCDE de 2008 confirme que sur 38 pays pour lesquels l'information est accessible, 25 interdisent que les conditions de travail des personnes embauchées par l'intermédiaire d'une agence de location de main-d'œuvre soient inférieures à celles qui prévalent dans l'entreprise utilisatrice pour ses autres employés¹⁵.

L'interdiction de disparité de traitement sur les statuts d'emplois permettrait d'assurer de meilleures conditions de travail non seulement aux personnes qui travaillent pour les agences de location de main-d'œuvre, mais aussi pour toutes celles embauchées sous un statut d'emploi atypique, tel que connu actuellement ou qui pourrait se développer ultérieurement.

Nous demandons donc :

2.1 QUE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ÉTABLISSE QU'UN EMPLOYEUR NE PEUT ACCORDER À UNE PERSONNE SALARIÉE DES CONDITIONS DE TRAVAIL INFÉRIEURES À CELLES CONSENTIES AUX AUTRES PERSONNES SALARIÉES QUI ACCOMPLISSENT UN TRAVAIL COMPARABLE POUR LA MÊME ENTREPRISE, PEU IMPORTE SON STATUT.

2.2 QUE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL PRÉVOIE, POUR LES PERSONNES SALARIÉES QUI N'ONT PAS ACCÈS, EN RAISON DE LEUR STATUT D'EMPLOI, À UNE PARTIE OU À LA TOTALITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE, UNE INDEMNITÉ SALARIALE

¹⁵ Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries, Section 8 Regulation of Temporary Work Agency (TWA) Employment, 2008.

ÉQUIVALANT À LA CONTRIBUTION VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR À CES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX. CETTE INDEMNITÉ SERA PROPORTIONNELLE AU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES.

Les travailleuses et travailleurs des agences de location de main-d'œuvre sont de plus en plus utilisés au sein d'entreprises syndiquées. Remplacer des personnes syndiquées par des personnes salariées d'agences représente plusieurs avantages pour l'entreprise, dont ceux de miner les efforts de syndicalisation et de contourner les règles de la convention collective.

C'est pourquoi nous demandons :

2.3 QU'EN VERTU DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, LES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI S'APPLIQUENT À LA PERSONNE SALARIÉE D'AGENCE, QUI EST AFFECTÉE DANS UNE ENTREPRISE UTILISATRICE DÉJÀ SYNDIQUÉE, SOIENT CELLES QUI SONT PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR ET QU'EN CAS DE MÉSENTENTE, CETTE PERSONNE AIT ACCÈS À LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET À L'ARBITRAGE POUR FAIRE RESPECTER SES DROITS.

À l'instar de beaucoup d'autres qui ont réfléchi à ces questions, nous pensons que lorsqu'une entreprise choisit d'utiliser la force de travail de personnes à qui elle demande adaptabilité, compétence et souplesse sans contrepartie de stabilité et de sécurité d'emploi, horaires et revenus prévisibles, avancement, formation et reconnaissance, cela devrait donner lieu à une indemnité compensatoire. En fait, la flexibilité a un coût réel et il n'y a pas de raison pour que ce soit uniquement les travailleuses et travailleurs qui en fassent les frais. À l'exemple de la France¹⁶, nous pensons que la précarité se compense financièrement.

Nous demandons :

2.4 QUE SOIT INSTAURÉE UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ REPRÉSENTANT 4 % DU SALAIRE BRUT. ELLE DEVRA ÊTRE VERSÉE À TOUTE PERSONNE QUI A TRAVAILLÉ EN VERTU D'UN CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE, Y COMPRIS LE CONTRAT RÉALISÉ PAR L'ENTREMISE D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE. CETTE INDEMNITÉ SERAIT VERSÉE À LA FIN DE CHAQUE AFFECTATION DE TRAVAIL TEMPORAIRE.

3. DÉFINIR LE « TEMPORAIRE » ET LIMITER LE RECOURS AUX AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR DES BESOINS TEMPORAIRES DE MAIN-D'ŒUVRE

Au Québec, il n'y a toujours aucune limite à la durée d'un placement dit « temporaire ». Bon nombre de personnes salariées d'agences sont en affectation « temporaire » pendant plusieurs années. Il arrive même que des personnes pensent que leur employeur est l'entreprise utilisatrice (il pourrait s'avérer qu'elles aient raison). Nous avons rencontré des personnes qui ne

¹⁶ La France a instauré une indemnité de précarité en faveur des travailleuses et travailleurs temporaires. Cette indemnité est fixée à 10% du revenu gagné durant le contrat temporaire.

savaient pas qu'elles étaient salariées d'une agence, car l'entreprise qui les avait embauchées directement avait par la suite transféré une partie de ses employés à une agence. Le nom sur le chèque de salaire était différent, mais ces personnes ont pensé qu'il s'agissait d'une compagnie externe qui s'occupait des paies. Il arrive même qu'une entreprise crée sa propre agence de location de main-d'œuvre, qui servira de paravent (on externalise le service d'embauche), tentant ainsi de ne pas être directement considéré comme l'employeur.

Il arrive que des entreprises aient de véritables besoins de main-d'œuvre temporaire, qu'il s'agisse du remplacement d'un congé de maternité ou de maladie, ou d'un surcroît provisoire de travail. Mais la prolifération et l'essor constant de cette industrie du travail temporaire ne peuvent s'expliquer par ces seuls besoins occasionnels. En réalité, des postes permanents sont transformés en postes temporaires pour, entre autres, réduire les coûts de main-d'œuvre, contourner les lois du travail, éviter ou affaiblir la syndicalisation. L'enquête effectuée par la Commission des normes du travail¹⁷ en fait une démonstration assez impressionnante : 41 % des salariés d'agences sont dans le même poste depuis plus d'un an, la moyenne de durée des affectations est de 20,4 mois. 70 % travaillent cinq jours et plus, 42 % travaillent 40 heures et plus chaque semaine pour une moyenne d'heures travaillées (ensemble) de 34,2 heures semaine. Il s'agit donc d'emploi temps plein, régulier et de longue durée. L'utilisation des agences ne servirait-elle qu'à offrir des conditions moindres et à se déresponsabiliser de ses obligations d'employeur ?

L'analyse de certaines recherches ont permis de constater que bon nombre de pays ont défini le travail temporaire en terme de durée d'affectations et de possibilité de renouvellement d'une même affectation. Ainsi, au Chili, la durée du placement temporaire ne dépasse pas 90 jours et une affectation peut être renouvelée deux fois, ce qui porte le total de la durée de l'affectation à 180 jours. En Belgique et en France, la durée maximale du travail temporaire est de 18 mois, alors que le Luxembourg fixe la durée à un maximum de 12 mois pour une même personne employée dans un même poste incluant les renouvellements.

Plusieurs pays définissent aussi dans quelles circonstances précises les entreprises peuvent avoir recours aux agences de location de main-d'œuvre. En Italie, par exemple, une entreprise qui a fait des mises à pied dans les six derniers mois ne peut avoir recours à des travailleuses ou travailleurs d'agences. La Corée du Sud a dressé une liste de 32 métiers pour lesquels on peut recourir à du personnel salariés d'agences, mais elle en interdit l'usage dans les secteurs

¹⁷ L'enquête de la CNT, pages 61 à 65 sur les conditions de travail du dernier placement temporaire.

de la construction, dans l'industrie de la pêche et pour tout travail à risque de blessure ou de contamination.

Nous croyons qu'il est urgent de s'assurer que l'usage des agences de location de main-d'œuvre ne sert qu'à des besoins temporaires de main-d'œuvre et de protéger autant que possible les emplois permanents.

Les revendications qui suivent sont inspirées de ce qui se fait ailleurs dans le monde.

3.1 QUE LE RECOURS À UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE SOIT LIMITÉ À DE VÉRITABLES BESOINS PONCTUELS DE MAIN-D'ŒUVRE : REMPLACEMENT DE CONGÉS DE MALADIE, REMPLACEMENT DE CONGÉS PARENTAUX, DE MATERNITÉ, OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES, AUGMENTATION PROVISOIRE DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE.

Une entreprise pourrait tenter de contourner la Loi en faisant appel à différentes personnes salariées d'agences ou encore à différentes agences pour perpétuer « le temporaire » de sa main-d'œuvre. Il faut donc que ce soit le poste offert qui soit limité dans le temps et non la personne qui répond à l'affectation.

C'est pourquoi nous demandons :

3.2 QU'UNE ENTREPRISE NE PUISSE UTILISER LES SERVICES D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR UN POSTE DONNÉ POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE 180 JOURS. SI UNE PERSONNE SALARIÉE D'AGENCE CONTINUE DE TRAVAILLER AU MOINS CINQ JOURS AU-DELÀ DE CETTE PÉRIODE, ELLE DEVIENT AUTOMATIQUEMENT, SAUF SI ELLE NE LE SOUHAITE PAS, UNE PERSONNE SALARIÉE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE.

3.3 POUR LE REMPLACEMENT D'UN CONGÉ MALADIE, DE MATERNITÉ OU DE PATERNITÉ, L'AFFECTATION TEMPORAIRE PEUT COUVRIR LA DURÉE DE L'ABSENCE DE LA PERSONNE SALARIÉE REMPLACÉE.

Il est trop facile de se servir, par exemple, d'une crise économique ou de difficultés temporaires pour licencier une main-d'œuvre protégée par un nombre important d'années de service ou par une convention collective, pour embaucher ensuite par l'intermédiaire d'agences une main-d'œuvre précaire qui coûte moins cher et dont on pourra se défaire très facilement :

3.4 QU'IL SOIT INTERDIT À UNE ENTREPRISE AYANT PROCÉDÉ À DES LICENCIEMENTS DANS LES SIX DERNIERS MOIS DE RECOURIR AUX SERVICES D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR QUE DES PERSONNES SALARIÉES EFFECTUENT DES TÂCHES COMPARABLES OU DE MÊME NATURE.

4. LE PERMIS D'OPÉRATION OBLIGATOIRE ET SES CONDITIONS

Le permis d'opération est une façon d'exercer un minimum de contrôle sur les agences de location de main-d'œuvre et d'établir leur imputabilité envers le gouvernement, la société et surtout envers les personnes à leur emploi. Bon nombre de pays dans le monde et la plupart des provinces canadiennes prévoient un permis d'opération obligatoire. La convention de l'OIT sur les agences de placement temporaire prévoit aussi le permis d'opération obligatoire. C'est un outil de contrôle simple et efficace.

À l'heure actuelle, il est difficile de confirmer un nombre précis de bureaux d'agences de location de main-d'œuvre opérant sur le territoire québécois, justement en raison du manque d'encadrement. Disons simplement qu'il y en a plusieurs centaines, particulièrement concentrées dans la région de Montréal¹⁸. Soulignons encore une fois que pour l'année 2011, les revenus connus de cette industrie et pour le Québec seulement, s'élèvent à plus de 1 milliard 343 millions de dollars. Une multitude d'agences, sans encadrement, c'est aussi une multitude de pratiques qui s'exercent sans contrôle et sans protection pour les travailleuses et les travailleurs.

Parmi les pratiques les plus inquiétantes que nous connaissons, mentionnons les pratiques d'agences frauduleuses qui se spécialisent dans le recrutement de personnes vulnérables (immigrantes et autres) connaissant souvent peu leurs droits et ayant un urgent besoin d'argent. Certaines agences paieront en dessous du salaire minimum et en argent comptant à la fin de la journée. Certains travailleurs ou travailleuses se font promettre un chèque de paie après deux semaines de travail et ne le reçoivent pas. D'autres reçoivent leur salaire amputé des déductions à la source, alors que celles-ci ne se rendent pas au gouvernement. Lorsque la situation devient trop compromettante ou qu'il y a trop de plaintes et de poursuites, des agences ferment leurs portes et ouvrent un peu plus loin sous un autre nom; ou encore se mettent sous la protection de la *Loi sur la faillite*.

Le permis d'opération aiderait à circonscrire les agences les plus crapuleuses, celles qui ont déjà un lourd dossier d'infractions aux lois du travail, les *fly by night* et autres. L'imposition du renouvellement annuel du permis et l'obligation de tenir les informations sur l'agence à jour permettrait le maintien d'un registre comportant les coordonnées de l'agence et les noms du personnel de direction. La vérification de l'historique financier (la solvabilité) permettrait de mettre un frein aux opérations de certaines agences frauduleuses. L'exigence d'un dépôt de

¹⁸ L'enquête menée par la CNT démontre que 81 % des agences de location de main-d'œuvre se situent dans la grande région de Montréal.

garantie apporterait une protection supplémentaire et aiderait à éliminer les agences insolvables.

Si l'agence faisait l'objet de poursuites pour des infractions ou des manquements aux lois du travail, son permis pourrait être suspendu ou révoqué. Emploi Québec, qui diffuse les offres d'emplois des agences de placement, pourrait s'assurer de n'afficher que les offres provenant d'agences qui ont un permis en règle. De même que toutes les personnes en recherche d'emploi pourraient s'assurer que l'agence a un permis en règle.

Il n'y a pas que les petites agences ou les agences frauduleuses qui contreviennent aux lois du travail. L'enquête de la CNT démontre que dans presque tous les cas d'infractions à la *Loi sur les normes du travail* subies par des salariés d'agences, la moitié est imputable aux grandes agences de location de main-d'œuvre.

De plus, il n'existe pas de données fiables sur l'industrie. À notre connaissance, la seule source d'information sur l'industrie des agences de location de personnel demeure le rapport annuel de Statistique Canada qui ne nous informe que des revenus des agences. Ce ne sont pas toutes les agences qui répondent au questionnaire sur une base volontaire et de plus, plusieurs d'entre elles changent régulièrement de noms et d'adresses pour exercer leurs opérations frauduleuses ou s'inscrivent comme des compagnies à numéro pour créer un voile corporatif. Du même coup, le permis et son questionnaire permettraient d'avoir un portrait de cette industrie de plus en plus incontournable pour les chercheuses et chercheurs d'emplois.

C'est pourquoi nous demandons :

4.1 QU'IL SOIT OBLIGATOIRE POUR LES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE D'OBTENIR UN PERMIS D'OPÉRATION RENOUELABLE ANNUELLEMENT ET NON TRANSFÉRABLE POUR CHAQUE BUREAU D'AGENCE. AUSSI, QUE LES AGENCES SOIENT TENUES D'INFORMER RAPIDEMENT DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE OU DE DIRIGEANTS.

4.2 QUE CE PERMIS NE SOIT ACCORDÉ QU'AUX AGENCES QUI DÉMONTRENT LEUR SOLVABILITÉ. QU'UN DÉPÔT DE GARANTIE SOIT EXIGÉ POUR ASSURER LE REMBOURSEMENT DES SOMMES DUES AUX PERSONNES SALARIÉES D'AGENCES. QUE LE MONTANT DU DÉPÔT DE GARANTIE SOIT RÉÉVALUÉ AVEC LE RENOUELEMENT ANNUEL ET AUGMENTÉ EN FONCTION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS.

4.3 POUR DÉTENIR UN PERMIS D'OPÉRATION, UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE NE PEUT ÊTRE PROPRIÉTAIRE, FILIALE, AFFILIÉE, LIÉE OU AVOIR UN INTÉRÊT DIRECT OU INDIRECT, UNE PARTICIPATION OU UNE RELATION DE QUELQUE NATURE AVEC LES ENTREPRISES UTILISATRICES AVEC LESQUELLES ELLE A DES RELATIONS D'AFFAIRES.

4.4 QUE L'ORGANISME RESPONSABLE DE DÉLIVRER LE PERMIS AIT LE POUVOIR DE SUSPENDRE OU DE RÉVOQUER LE PERMIS EN CAS DE NON RESPECT DES LOIS OU DE PRATIQUES DÉLOYALES.

Les entreprises utilisatrices auraient aussi la responsabilité de vérifier l'existence du permis en règle de l'agence avec laquelle elle fait affaire. Pour les décourager d'utiliser les services d'une agence illégale, nous proposons :

4.5 QU'UNE ENTREPRISE QUI UTILISERAIT LES SERVICES DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PROVENANT D'UNE AGENCE QUI FONCTIONNE SANS PERMIS D'OPÉRATION SOIT PASSIBLE DU PAIEMENT D'UNE AMENDE ET, QUE TOUTE PERSONNE AINSI EMBAUCHÉE SOIT CONSIDÉRÉE COMME SALARIÉE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE.

5. CONTRAT DE TRAVAIL ET INFORMATION À FOURNIR AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

L'obtention ou non d'un contrat écrit varie d'une agence à l'autre. À l'intérieur d'une même agence, certaines personnes auront un contrat écrit et d'autres non, selon les postes et les secteurs d'emploi pour lesquels on les recrute. La plupart du temps, le « contrat » entre l'agence et la personne embauchée tient davantage d'un contrat d'adhésion que d'un réel contrat négocié. Il s'agit souvent d'une formule qui ne contient qu'une liste d'obligations pour la personne salariée, et souvent, sans aucune information sur les conditions de salaires et avantages prévus. Même si les personnes salariées signent un contrat, plusieurs n'en reçoivent pas de copie.

D'autres n'ont de contact avec l'agence que par téléphone ou internet. Nous avons rencontré des personnes qui ne disposaient que d'un numéro de téléphone et d'un prénom. Le manque d'information sur leur statut et leurs conditions de travail, le manque de connaissance sur l'entreprise utilisatrice, la difficulté de déposer une plainte pour réclamer un droit parce qu'on ne connaît pas les coordonnées complètes de l'agence ou de l'entreprise qui nous a embauchés : toutes ces situations rendent les travailleuses et travailleurs vulnérables et compliquent énormément l'exercice de leurs droits.

Il est primordial que tout un chacun ait accès à une information complète sur l'agence qui l'embauche, sur l'entreprise où il ira travailler et sur ses conditions de travail. Un document écrit qui fournirait des informations de base sur l'agence et des indications sur l'affectation, lorsqu'il y en a une, devrait être remis systématiquement à toute personne employée par l'agence.

C'est pourquoi nous demandons :

5.1 QU'UN CONTRAT ÉCRIT SOIT CONCLU ET FOURNI À LA PERSONNE EMBAUCHÉE PAR L'AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE DANS UN DÉLAI DE CINQ JOURS OU MOINS SI UNE AFFECTATION A LIEU DÈS LA SIGNATURE DU CONTRAT. LES ENTREPRISES UTILISATRICES QUI UTILISERONT LES SERVICES DE CETTE PERSONNE DOIVENT AUSSI RECEVOIR UNE COPIE DU CONTRAT DE L'AGENCE.

5.2 QUE LES INFORMATIONS SUIVANTES SOIENT INCLUSES DANS LE CONTRAT QUI LIE L'AGENCE ET LA PERSONNE SALARIÉE : D'ABORD, LES RENSEIGNEMENTS QUI PERMETTENT D'IDENTIFIER CLAIEMENT L'AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE, SOIT LE NOM OFFICIEL, LE NOM COMMERCIAL (SI DIFFÉRENT) ET LES COORDONNÉES (ADRESSE, NUMÉRO DE TÉLÉPHONE) DE L'AGENCE, AINSI QUE LE NOM D'UNE OU PLUSIEURS PERSONNES-RESSOURCES DE L'AGENCE ; ENSUITE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉVUES, SOIT VACANCES, PRÉAVIS EN CAS DE FIN D'EMPLOI OU DE FIN D'AFFECTATION AVANT LA DATE PRÉVUE ET AUTRES.

5.3 QUE LES INFORMATIONS SUIVANTES SOIENT ÉGALEMENT FOURNIES PAR L'AGENCE PAR ÉCRIT AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES LORS D'UNE AFFECTATION : LE NOM OFFICIEL DU CLIENT AINSI QUE SON NOM COMMERCIAL (S'IL EST DIFFÉRENT), LES COORDONNÉES DU CLIENT ET CELLE DU LIEU DE L'AFFECTATION (SI DIFFÉRENT), LE NUMÉRO DE TÉLÉPHONE ET LE NOM D'UNE OU DE PLUSIEURS PERSONNES-RESSOURCES. L'AGENCE DEVRA AUSSI INDIQUER LE TAUX HORAIRE OU AUTRE TAUX DE SALAIRE OU DE COMMISSION ET LES AVANTAGES SOCIAUX RATTACHÉS À L'AFFECTATION; LES HEURES DE TRAVAIL; UNE DESCRIPTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL À EFFECTUER; LA DURÉE PRÉVUE DE L'AFFECTATION, LA PÉRIODE DE PAIE ET LA JOURNÉE DE PAIE. CES RENSEIGNEMENTS DOIVENT ÊTRE COMMUNIQUÉS À LA PERSONNE SALARIÉE ET À L'ENTREPRISE UTILISATRICE.

Les personnes salariées d'agences sont souvent isolées et ont moins de possibilités d'échanger avec des collègues pour vérifier et apprendre à connaître leurs droits. Leur situation de vulnérabilité en emploi ne les aide pas non plus à connaître ou faire valoir leurs droits, et des employeurs peu scrupuleux en profitent.

Nous demandons donc :

5.4 QUE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PUBLIE UN DOCUMENT VULGARISÉ INCLUANT LES PRINCIPALES RÈGLES ET ARTICLES DE LOI S'APPLIQUANT AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE. ET QUE L'AGENCE SOIT TENUE DE REMETTRE CE DOCUMENT À CHAQUE PERSONNE EMBAUCHÉE.

Pourquoi le ministère du Travail plutôt que la Commission des normes du travail ? Parce que plusieurs droits ne relèvent pas que de la *Loi sur les normes du travail* mais aussi du *Code du travail* ou de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

Les agences de location de main-d'œuvre tirent leurs revenus du travail qui est effectué par les personnes qu'elles louent à des entreprises utilisatrices. En aucun cas, elles ne devraient imposer des frais aux personnes qui lui rapportent de l'argent par leur labeur :

5.5 L'AGENCE NE PEUT, EN AUCUN CAS, EXIGER UN PAIEMENT D'AUCUNE SORTIE DE LA PART DE LA PERSONNE SALARIÉE, QUE CE SOIT POUR DE LA FORMATION OU POUR LA RENDRE ACCESSIBLE À UN CLIENT DE L'AGENCE OU POUR TOUT AUTRE MOTIF.

6. POUR FACILITER LA SORTIE DE LA PRÉCARITÉ

Les agences de location de main-d'œuvre s'assurent d'avoir à leur disposition un bassin de main-d'œuvre suffisant pour répondre rapidement à toutes demandes d'une entreprise utilisatrice. C'est pourquoi on trouve dans leurs contrats des clauses qui visent à empêcher les personnes qui les signent de travailler pour une autre agence de location de main-d'œuvre, d'accepter un poste au sein d'une entreprise utilisatrice de l'agence, de cumuler plusieurs emplois ou de quitter l'agence.

Les clauses de non-concurrence, non-sollicitation et le frein à l'embauche

La première catégorie de ces clauses est libellée le plus souvent comme clause de non-concurrence ou de non-sollicitation. Ces clauses visent particulièrement à freiner l'embauche auprès des clients de l'agence. Les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation interdisent à la travailleuse ou au travailleur d'occuper un emploi pour toute entreprise utilisatrice où il a été assigné et, parfois même, pour toute entreprise desservie par l'agence, qu'il y ait été affecté ou non¹⁹. Ces clauses s'appliquent pour une période variant de 8 à 24 mois après la fin du contrat, sous menace de devoir verser des sommes importantes. Dans certains contrats que nous avons étudiés, le défaut de se conformer entraîne une pénalité de 200 \$ par jour d'infraction, jusqu'à un maximum de 5 000 \$. Ces clauses sont souvent abusives, mais les travailleuses et travailleurs devront passer par le tribunal pour les faire reconnaître comme tel. Encore faut-il le savoir et être prêt à déboursier des sommes importantes en frais juridiques. Les personnes, aux prises avec de telles clauses, vont plutôt se conformer au contrat et demeurer à l'emploi de l'agence. Mentionnons que le contrat entre l'agence et son client peut aussi prévoir le paiement de frais pour l'embauche permanente d'une personne salariée d'agence. Le montant prévu se situe le plus souvent entre 10 % et 15 % du salaire annuel pour une période de 12 mois après la fin de l'affectation et parfois plus. Plutôt que de représenter un pont vers un meilleur emploi, ces clauses de contrat maintiennent les personnes salariées d'agence dans la précarité.

C'est pourquoi nous demandons :

6.1 QU'IL SOIT INTERDIT AUX AGENCES D'IMPOSER AUX PERSONNES À LEUR EMPLOI TOUTE FORME DE RESTRICTION OU DE PÉNALITÉ QUI AURAIT POUR EFFET DE LIMITER LEUR ACCÈS À UN EMPLOI DANS LES ENTREPRISES UTILISATRICES.

¹⁹ L'enquête de la CNT révèle qu'environ 32 % des agences, petites ou grandes, interdisent à leurs salariés de se faire embaucher par l'entreprise utilisatrice.

6.2 QUE LES PERSONNES EMPLOYÉES PAR LES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE SOIENT AVISÉES DES POSTES QUI SE LIBÈRENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE AFIN QU'ELLES PUISSENT POSTULER L'EMPLOI.

6.3 QUE LA LOI ÉTABLISSE QU'UNE AGENCE NE PEUT IMPOSER DE RESTRICTIONS OU DE FRAIS À UN CLIENT POUR L'EMPÊCHER DE PROCÉDER À L'EMBAUCHE DE LA PERSONNE SALARIÉE DE L'AGENCE, AU TERME D'UNE AFFECTATION D'AU MAXIMUM 180 JOURS, TEL QU'IL A ÉTÉ INDIQUÉ À LA RECOMMANDATION 3.2 DU DOCUMENT.

Reconnaissance du service continu et période d'essai

Par ailleurs, lorsque l'entreprise utilisatrice embauche directement la ou le travailleur temporaire, le temps de travail déjà effectué au sein de l'entreprise n'est pas reconnu dans son service continu. On a vu des affectations temporaires durer plusieurs années avant de se transformer en embauche directe. Le compteur du service continu remis à zéro entraîne la perte de droits : le droit au recours contre le congédiement injuste, à un préavis de cessation d'emploi ou à plus de vacances. De plus, une personne ainsi embauchée par l'entreprise utilisatrice a très souvent déjà satisfait aux conditions de la période d'essai prévue dans l'entreprise utilisatrice.

C'est pourquoi nous demandons :

6.4 QUE LORS DE L'EMBAUCHE AU SEIN DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE, OU LORSQUE L'ENTREPRISE UTILISATRICE EST RECONNUE COMME LE VÉRITABLE EMPLOYEUR, LE TEMPS TRAVAILLÉ DURANT L'AFFECTATION SOIT INCLUS DANS LE CALCUL DU SERVICE CONTINU. ET, QUE CETTE PÉRIODE TRAVAILLÉE COUVRE, EN PARTIE OU EN TOTALITÉ, LA PÉRIODE D'ESSAI PRÉVUE DANS L'ENTREPRISE.

Les clauses de disponibilité et d'exclusivité

Les agences de location de main-d'œuvre exigent la plupart du temps une disponibilité quotidienne. Le plus souvent, l'agence exige que l'on soit disponible entre 8 h et 11 h, du lundi au samedi, pour répondre à l'appel hypothétique de l'agence.²⁰ Comme cette clause restreint de beaucoup la possibilité d'accepter un autre travail, elle devient l'équivalent d'une clause d'exclusivité.

On trouve aussi des clauses d'exclusivité qui exigent de la personne embauchée par l'agence de ne pas travailler pour une autre agence (concurrente) ou toute autre entreprise. Dans les deux cas, l'agence ne s'engage d'aucune façon à fournir un nombre d'heures minimales qui garantissent un revenu suffisant en contrepartie de cette disponibilité, ni de prime pour la compenser. Si les heures de travail offertes par l'agence sont insuffisantes, la personne

²⁰ Toujours selon l'enquête de la CNT plus de 52 % des salariés affirment devoir assurer une certaine période de disponibilité au cas où l'agence leur proposerait du travail.

employée soumise à une telle clause n'arrive tout simplement pas à gagner sa vie. Il est possible de faire déclarer ces clauses inopérantes (abusives), mais encore faut-il le savoir et prendre les recours légaux avec le temps et les frais que cela représente pour des personnes salariées déjà précaires.

6.5 QUE LA LNT INTERDISE AUX AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE D'INCLURE, DANS LES CONTRATS LES LIANT AUX PERSONNES SALARIÉES, DES CLAUSES QUI AURAIENT POUR EFFET D'EMPÊCHER CES PERSONNES SALARIÉES DE GAGNER CONVENABLEMENT LEUR VIE, PAR EXEMPLE UNE CLAUSE DE DISPONIBILITÉ OU UNE CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ QUI EMPÊCHERAIT LA PERSONNE DE CUMULER PLUS D'UN EMPLOI.

Nous recevons beaucoup d'appels de personnes qui ont signé un contrat qui prévoit qu'elles doivent fournir un nombre important d'heures de travail (ex. : 950 heures) avant de pouvoir mettre un terme à leurs contrats, sous peine de devoir rembourser les frais de la formation qu'elles ont été obligées de suivre. Dans tous les dossiers que nous avons vus, les frais réclamés sont de 1 000 \$ par semaine de formation suivie. Les personnes qui nous appellent se plaignent de ne pas recevoir suffisamment d'heures de travail pour gagner leur vie et sont donc en situation de devoir chercher un autre revenu alors qu'elles sont sous la menace de devoir rembourser entre 2 000 \$ et 3 000 \$ à l'agence si elles brisent le contrat.

C'est pourquoi nous demandons :

6.6 QUE LA LNT INTERDISE TOUTE CLAUSE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE FORMATION POUR QUELQUE RAISON QUE CE SOIT.

Les personnes salariées d'agence qui refusent une affectation ou qui veulent modifier leurs disponibilités avec l'agence de location de main-d'œuvre subissent des menaces ou des représailles régulièrement. L'agence les menace de ne plus leur fournir d'affectation régulière ou encore leur offre des affectations de très courtes durées avec des conditions à la baisse (les moins bonnes affectations). Cette situation place les travailleuses et travailleurs en difficulté lorsqu'il s'agit de combiner études, cumul d'emploi et vie familiale. On peut interdire les menaces et représailles, mais pour qu'une telle mesure soit efficace, elle doit être reconnue comme une pratique interdite au sens de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* :

6.7 QUE L'ARTICLE 122 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL SOIT MODIFIÉ AFIN D'INCLURE COMME UN MOTIF DE PRATIQUE INTERDITE L'USAGE DE MENACES ET DE REPRÉSAILLES CONTRE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE QUI REFUSENT UNE AFFECTATION EN RAISON D'UN CONFLIT D'HORAIRE DE TRAVAIL OU POUR UNE AUTRE RAISON VALABLE.

7. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les personnes qui travaillent pour les agences de location de main-d'œuvre risquent de subir des accidents de travail beaucoup plus fréquemment que les autres. En effet, plusieurs études révèlent des taux plus élevés d'accidents de travail pour les travailleuses et travailleurs temporaires. Une de ces études démontre que le taux de prévalence du secteur des agences est pratiquement deux fois plus élevé que les secteurs d'emploi à risque tels que la foresterie, la construction et la métallurgie²¹.

Une entreprise peut faire reposer les plus grands risques sur des travailleuses ou des travailleurs pour lesquels elle n'est pas imputable et qui sont facilement remplaçables. Lorsqu'une personne salariée d'agence se blesse au travail, l'agence enverra dès le lendemain une autre personne pour effectuer le travail.

D'autre part, les agences de location de main-d'œuvre ne s'occupent à peu près pas des aspects de prévention des accidents du travail. La formation en santé et sécurité au travail est déficiente (sinon complètement absente) et l'agence n'est pas sur place pour encadrer la personne dans son travail et s'assurer que les règles de base soient respectées. Les équipements sécuritaires reposent sur les personnes salariées elles-mêmes alors que la plupart du temps l'entreprise le fait pour les personnes à son emploi et s'assure elle-même qu'elles respectent les normes de sécurité. Plusieurs personnes travaillant par l'intermédiaire des agences de location de main-d'œuvre affirment que l'agence a fait pression pour que l'accident ne soit pas déclaré à la CSST, parfois en échange de quelques jours de vacances payées, parfois par des menaces de ne plus avoir d'affectation de l'agence.

De plus, la nature même du travail temporaire permet difficilement l'acquisition des comportements sécuritaires dans les tâches. Les recherches sur le sujet définissent plusieurs facteurs de risque associés au travail précaire : le manque d'information sur les risques du travail, sur l'exposition aux risques, sur les droits, l'absence de soutien social, la vulnérabilité quant aux abus, les longues heures de travail et l'externalisation du travail à risque.

Pour toutes ces raisons, nous demandons :

7.1 QUE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL FASSE REPOSER LA RESPONSABILITÉ DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL SUR L'ENTREPRISE UTILISATRICE, AU MOTIF QUE C'EST CHEZ ELLE QUE S'EFFECTUE LE TRAVAIL ET QUE C'EST ELLE QUI DISPOSE DES ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ, DE L'EXPERTISE ET DES MOYENS DE FORMATION.

7.2 QU'IL SOIT INTERDIT DE FAIRE EXÉCUTER PAR DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES

²¹ Recherche de Duguay, Hébert et Massicotte, 2003 cité dans « Recours au travail temporaire : enjeux relatifs à la santé et à la sécurité du travail » Katherine Lippel, Université d'Ottawa

OU SALARIÉES D'AGENCE DES TRAVAUX PARTICULIÈREMENT DANGEREUX OU NÉCESSITANT UN SUIVI MÉDICAL.

Comme il a été mentionné en introduction du présent document, plusieurs pays interdisent la présence de personnes salariées d'agences de location de main-d'œuvre dans des secteurs d'emploi particulièrement à risque d'accidents, de blessures ou de contamination pour elles-mêmes ou pour la population desservie. N'y aurait-il pas lieu d'y réfléchir ?

CONCLUSION

L'industrie des agences de location de main-d'œuvre fait partie intégrante du portrait du marché du travail. Il ne sert à rien de se mettre la tête dans le sable et de continuer à invoquer un consensus qui n'est pas souhaité par les agences elles-mêmes. On met ainsi à risque les droits et la santé de milliers de travailleuses et travailleurs. Dans plusieurs pays, les agences elles-mêmes étaient d'accord avec la mise en place d'une législation et d'encadrements, parce qu'elles voulaient améliorer leur réputation et mettre un terme aux pratiques concurrentielles abusives. Les propositions formulées dans notre argumentaire ne diminuent en rien la flexibilité recherchée par les entreprises tout en assurant une meilleure protection des droits des personnes salariées qui comptent parmi les plus vulnérables de notre société. Le temps de l'action est arrivé, il y a urgence en la demeure.

LES REVENDICATIONS

1. LA RELATION TRIANGULAIRE ET SES IMPACTS SUR LES DROITS DES PERSONNES SALARIÉES

1.1 QUE LA DÉFINITION D'EMPLOYEUR PRÉVUE À L'ARTICLE 1 DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* STIPULE QUE PLUSIEURS ENTITÉS CORPORATIVES PEUVENT ÊTRE RECONNUES COMME CONSTITUANT UN EMPLOYEUR UNIQUE ET OCCUPER SOLIDAIREMENT LE STATUT D'EMPLOYEUR.

1.2 QUE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* ÉTABLISSE UN PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE ENTRE LES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET LES ENTREPRISES UTILISATRICES AFIN D'ASSURER LE RESPECT DES NORMES DU TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'AGENCES. POUR CE FAIRE, IL SUFFIRAIT D'ÉLARGIR L'ARTICLE 95 DE LA LNT AUX AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET À L'ENSEMBLE DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET NON SEULEMENT AUX OBLIGATIONS DE NATURE PÉCUNIAIRES : UN EMPLOYEUR QUI PASSE UN CONTRAT AVEC UN SOUS-ENTREPRENEUR OU UN SOUS-TRAITANT, DIRECTEMENT OU PAR UN INTERMÉDIAIRE, OU QUI CONTRACTE AVEC UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR LA FOURNITURE DE PERSONNEL EST SOLIDAIREMENT RESPONSABLE AVEC CE SOUS-ENTREPRENEUR, CE SOUS-TRAITANT ET CET INTERMÉDIAIRE, DE TOUTE OBLIGATION DÉCOULANT DE LA PRÉSENTE LOI OU DES RÈGLEMENTS.

1.3 QUE DANS LE CAS DE PRATIQUES INTERDITES, LES COMMISSAIRES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL (CRT) AIENT LES MÊMES POUVOIRS DE RÉPARATION QUE POUR LE RECOURS POUR UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE, QU'ILS PUISSENT, ENTRE AUTRES, ORDONNER LE PAIEMENT D'UNE INDEMNITÉ COMPENSATOIRE À LA RÉINTÉGRATION EN EMPLOI LORSQUE CELLE-CI N'EST PAS POSSIBLE OU SOUHAITABLE.

1.4 QU'IL Y AIT UN RECOURS DANS LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* QUI PERMETTE À UNE PERSONNE SALARIÉE D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE DE DEMANDER DE STATUER SUR QUI EST SON VÉRITABLE EMPLOYEUR.

1.5 QUE LE *CODE DU TRAVAIL* ÉTABLISSE UNE DISPOSITION PERMETTANT À LA CRT DE DÉCLARER QUE L'AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE ET L'ENTREPRISE UTILISATRICE CONSTITUENT UN EMPLOYEUR UNIQUE CHAQUE FOIS QU'UN CONTRAT PERMET À UNE AGENCE DE FOURNIR À UNE ENTREPRISE UTILISATRICE LES SERVICES DE PERSONNES SALARIÉES, DE FAÇON À CE QUE CES PERSONNES SOIENT COUVERTES PAR L'ACCRÉDITATION EXISTANTE.

1.6 QUE TOUTES ENTREPRISES UTILISATRICES D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE TIENNENT UN REGISTRE DE PAIE POUR CHAQUE PERSONNE SALARIÉE D'AGENCE INDIQUANT LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES DURANT L'AFFECTATION, SES CONDITIONS DE SALAIRE ET SES AUTRES AVANTAGES (JOURS FÉRIÉS, CONGÉ ANNUEL, ETC.)

2. METTRE FIN À LA DISPARITÉ DE TRAITEMENT SUR LE STATUT D'EMPLOI ET COMPENSER LA PRÉCARITÉ

2.1 QUE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* ÉTABLISSE QU'UN EMPLOYEUR NE PEUT ACCORDER À UNE PERSONNE SALARIÉE DES CONDITIONS DE TRAVAIL INFÉRIEURES À CELLES CONSENTIES AUX AUTRES PERSONNES SALARIÉES QUI ACCOMPLISSENT UN TRAVAIL COMPARABLE POUR LA MÊME ENTREPRISE PEU IMPORTE SON STATUT.

2.2 QUE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL PRÉVOIE, POUR LES PERSONNES SALARIÉES QUI N'ONT PAS ACCÈS, EN RAISON DE LEUR STATUT D'EMPLOI, À UNE PARTIE OU À LA TOTALITÉ DES AVANTAGES SOCIAUX DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE, UNE INDEMNITÉ SALARIALE ÉQUIVALANT À LA CONTRIBUTION VERSÉE PAR L'EMPLOYEUR À CES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX. CETTE INDEMNITÉ SERA PROPORTIONNELLE AU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES.

2.3 QU'EN VERTU DU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, LES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI S'APPLIQUENT À LA PERSONNE SALARIÉE D'UNE AGENCE QUI EST AFFECTÉE DANS UNE ENTREPRISE UTILISATRICE DÉJÀ SYNDIQUÉE SOIENT CELLES QUI SONT PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR ET QU'EN CAS DE MÉSENTENTE, CETTE PERSONNE AIT ACCÈS À LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET À L'ARBITRAGE POUR FAIRE RESPECTER SES DROITS.

2.4 QUE SOIT INSTAURÉE UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ REPRÉSENTANT 4 % DU SALAIRE BRUT. ELLE DEVRA ÊTRE VERSÉE À TOUTE PERSONNE QUI A TRAVAILLÉ EN VERTU D'UN CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE, Y COMPRIS LE CONTRAT RÉALISÉ PAR L'ENTREMISE D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE. CETTE INDEMNITÉ SERAIT VERSÉE À LA FIN DE CHAQUE AFFECTATION DE TRAVAIL TEMPORAIRE.

3. DÉFINIR LE « TEMPORAIRE » ET LIMITER LE RECOURS AUX AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR DES BESOINS TEMPORAIRES DE MAIN-D'ŒUVRE

3.1 QUE LE RECOURS À UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE SOIT LIMITÉ À DE VÉRITABLES BESOINS PONCTUELS DE MAIN-D'ŒUVRE : REMPLACEMENT DE CONGÉS DE MALADIE, REMPLACEMENT DE CONGÉS PARENTAUX, DE MATERNITÉ, OU POUR OBLIGATIONS FAMILIALES, AUGMENTATION PROVISOIRE DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE.

3.2 QU'UNE ENTREPRISE NE PUISSE UTILISER LES SERVICES D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR UN POSTE DONNÉ POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE 180 JOURS. SI UNE PERSONNE SALARIÉE D'AGENCE CONTINUE DE TRAVAILLER AU MOINS CINQ JOURS AU-DELÀ DE CETTE PÉRIODE, ELLE DEVIENT AUTOMATIQUEMENT, SAUF SI ELLE NE LE SOUHAITE PAS, UNE PERSONNE SALARIÉE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE.

3.3 POUR LE REMPLACEMENT D'UN CONGÉ MALADIE, DE MATERNITÉ OU DE PATERNITÉ, L'AFFECTATION TEMPORAIRE PEUT COUVRIR LA DURÉE DE L'ABSENCE DE LA PERSONNE SALARIÉE REMPLACÉE.

3.4 QU'IL SOIT INTERDIT À UNE ENTREPRISE AYANT PROCÉDÉ À DES LICENCIEMENTS DANS LES SIX DERNIERS MOIS DE RECOURIR AUX SERVICES D'UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE POUR QUE DES PERSONNES SALARIÉES EFFECTUENT DES TÂCHES COMPARABLES OU DE MÊME NATURE.

4. LE PERMIS D'OPÉRATION OBLIGATOIRE ET SES CONDITIONS

4.1 QU'IL SOIT OBLIGATOIRE POUR LES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE D'OBTENIR UN PERMIS D'OPÉRATION RENOUELABLE ANNUELLEMENT ET NON TRANSFÉRABLE POUR CHAQUE BUREAU D'AGENCE. AUSSI, QUE LES AGENCES SOIENT TENUES D'INFORMER RAPIDEMENT DE TOUT CHANGEMENT D'ADRESSE OU DE DIRIGEANTS.

4.2 QUE CE PERMIS NE SOIT ACCORDÉ QU'AUX AGENCES QUI DÉMONTRENT LEUR SOLVABILITÉ. QU'UN DÉPÔT DE GARANTIE SOIT EXIGÉ POUR ASSURER LE REMBOURSEMENT DES SOMMES DUES AUX SALARIÉS DES AGENCES. QUE LE MONTANT DU DÉPÔT DE GARANTIE SOIT RÉÉVALUÉ AVEC LE RENOUVELLEMENT ANNUEL ET AUGMENTÉ EN FONCTION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS.

4.3 POUR DÉTENIR UN PERMIS D'OPÉRATION, UNE AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE NE PEUT ÊTRE PROPRIÉTAIRE, FILIALE, AFFILIÉE, LIÉE OU AVOIR UN INTÉRÊT DIRECT OU INDIRECT, UNE PARTICIPATION OU UNE RELATION DE QUELQUE NATURE AVEC LES ENTREPRISES UTILISATRICES AVEC LESQUELLES ELLE A DES RELATIONS D'AFFAIRES.

4.4 QUE L'ORGANISME RESPONSABLE DE DÉLIVRER LE PERMIS AIT LE POUVOIR DE SUSPENDRE OU DE RÉVOQUER LE PERMIS EN CAS DE NON RESPECT DES LOIS OU DE PRATIQUES DÉLOYALES.

4.5 QU'UNE ENTREPRISE QUI UTILISERAIT LES SERVICES DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PROVENANT D'UNE AGENCE QUI FONCTIONNE SANS PERMIS D'OPÉRATION SOIT PASSIBLE DU PAIEMENT D'UNE AMENDE ET, QUE TOUTE PERSONNE AINSI EMBAUCHÉE SOIT CONSIDÉRÉE COMME SALARIÉE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE.

5. CONTRAT DE TRAVAIL ET INFORMATION À FOURNIR AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

5.1 QU'UN CONTRAT ÉCRIT SOIT CONCLU ET FOURNI À LA PERSONNE EMBAUCHÉE PAR L'AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE DANS UN DÉLAI DE CINQ JOURS OU MOINS SI UNE AFFECTATION A LIEU DÈS LA SIGNATURE DU CONTRAT. LES ENTREPRISES UTILISATRICES QUI UTILISERONT LES SERVICES DE CETTE PERSONNE DOIVENT AUSSI RECEVOIR UNE COPIE DU CONTRAT DE L'AGENCE.

5.2 QUE LES INFORMATIONS SUIVANTES SOIENT INCLUSES DANS LE CONTRAT QUI LIE L'AGENCE ET LA PERSONNE SALARIÉE : D'ABORD, LES RENSEIGNEMENTS QUI PERMETTENT D'IDENTIFIER CLAIREMENT L'AGENCE DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE, SOIT LE NOM OFFICIEL, LE NOM COMMERCIAL (SI DIFFÉRENT) ET LES COORDONNÉES (ADRESSE, NUMÉRO DE TÉLÉPHONE) DE L'AGENCE AINSI QUE LE NOM D'UNE OU PLUSIEURS PERSONNES-RESSOURCES DE L'AGENCE, ENSUITE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉVUES, SOIT INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ, VACANCES, PRÉAVIS EN CAS DE FIN D'EMPLOI OU DE FIN D'AFFECTATION AVANT LA DATE PRÉVUE, ET AUTRES.

5.3 QUE LES INFORMATIONS SUIVANTES SOIENT ÉGALEMENT FOURNIES PAR L'AGENCE PAR ÉCRIT AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES LORS D'UNE AFFECTATION : LE NOM OFFICIEL DU CLIENT AINSI QUE SON NOM COMMERCIAL (S'IL EST DIFFÉRENT), LES COORDONNÉES DU CLIENT ET CELLE DU LIEU DE L'AFFECTATION (SI DIFFÉRENT), LE NUMÉRO DE TÉLÉPHONE ET LE NOM D'UNE OU DE PLUSIEURS PERSONNES-RESSOURCES. L'AGENCE DEVRA AUSSI INDICER LE TAUX HORAIRE OU AUTRE TAUX DE SALAIRE OU DE COMMISSION ET LES AVANTAGES SOCIAUX RATTACHÉS À L'AFFECTATION; LES HEURES DE TRAVAIL; UNE DESCRIPTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL À EFFECTUER; LA DURÉE PRÉVUE DE L'AFFECTATION, LA PÉRIODE DE PAIE ET LA JOURNÉE DE PAIE. CES RENSEIGNEMENTS DOIVENT ÊTRE COMMUNIQUÉS À LA PERSONNE SALARIÉE ET À L'ENTREPRISE UTILISATRICE.

5.4 QUE LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PUBLIE UN DOCUMENT VULGARISÉ INCLUANT LES PRINCIPALES RÈGLES ET ARTICLES DE LOI S'APPLIQUANT AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE. ET QUE L'AGENCE SOIT TENUE DE REMETTRE CE DOCUMENT À CHAQUE PERSONNE EMBAUCHÉE.

5.5 L'AGENCE NE PEUT, EN AUCUN CAS, EXIGER UN PAIEMENT D'AUCUNE SORTE DE LA PART DE LA PERSONNE SALARIÉE, QUE CE SOIT POUR DE LA FORMATION OU POUR LA RENDRE ACCESSIBLE À UN CLIENT DE L'AGENCE OU POUR TOUT AUTRE MOTIF.

6. POUR FACILITER LA SORTIE DE LA PRÉCARITÉ

6.1 QU'IL SOIT INTERDIT AUX AGENCES D'IMPOSER AUX PERSONNES À LEUR EMPLOI TOUTE FORME DE RESTRICTION OU DE PÉNALITÉ QUI AURAIT POUR EFFET DE LIMITER LEUR ACCÈS À UN EMPLOI DANS LES ENTREPRISES UTILISATRICES.

6.2 QUE LES PERSONNES EMPLOYÉES PAR LES AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE SOIENT AVISÉES DES POSTES QUI SE LIBÈRENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE AFIN QU'ELLES PUISSENT POSTULER L'EMPLOI.

6.3 QUE LA LOI ÉTABLISSE QU'UNE AGENCE NE PEUT IMPOSER DE RESTRICTIONS OU DE FRAIS À UN CLIENT POUR L'EMPÊCHER DE PROCÉDER À L'EMBAUCHE DE LA PERSONNE SALARIÉE DE L'AGENCE AU TERME D'UNE AFFECTATION D'AU MAXIMUM 180 JOURS, TEL QU'IL A ÉTÉ INDIQUÉ À LA RECOMMANDATION 3.2 DU DOCUMENT.

6.4 QUE LORS DE L'EMBAUCHE AU SEIN DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE, OU LORSQUE L'ENTREPRISE UTILISATRICE EST RECONNUE COMME LE VÉRITABLE EMPLOYEUR, LE TEMPS TRAVAILLÉ DURANT L'AFFECTATION SOIT INCLUS DANS LE CALCUL DU SERVICE CONTINU. ET QUE CETTE PÉRIODE TRAVAILLÉE COUVRE, EN PARTIE OU EN TOTALITÉ, LA PÉRIODE D'ESSAI PRÉVUE DANS L'ENTREPRISE.

6.5 QUE LA LNT INTERDISE AUX AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE D'INCLURE, DANS LES CONTRATS LES LIANT AUX PERSONNES SALARIÉES, DES CLAUSES QUI AURAIENT POUR EFFET D'EMPÊCHER CES PERSONNES SALARIÉES DE GAGNER CONVENABLEMENT LEUR VIE, PAR EXEMPLE, UNE CLAUSE DE DISPONIBILITÉ OU UNE CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ QUI EMPÊCHERAIT LA PERSONNE DE CUMULER PLUS D'UN EMPLOI.

6.6 QUE LA LNT INTERDISE TOUTE CLAUSE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE FORMATION POUR QUELQUE RAISON QUE CE SOIT.

6.7 QUE L'ARTICLE 122 DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* SOIT MODIFIÉ AFIN D'INCLURE COMME UN MOTIF DE PRATIQUE INTERDITE L'USAGE DE MENACES ET DE REPRÉSAILLES CONTRE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS D'AGENCES DE LOCATION DE MAIN-D'ŒUVRE QUI REFUSENT UNE AFFECTATION EN RAISON D'UN CONFLIT D'HORAIRE DE TRAVAIL OU POUR UNE AUTRE RAISON VALABLE.

7. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

7.1 QUE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL FASSE REPOSER LA RESPONSABILITÉ DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL SUR L'ENTREPRISE UTILISATRICE, AU MOTIF QUE C'EST CHEZ ELLE QUE S'EFFECTUE LE TRAVAIL ET QUE C'EST ELLE QUI DISPOSE DES ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ, DE L'EXPERTISE ET DES MOYENS DE FORMATION.

7.2 QU'IL SOIT INTERDIT DE FAIRE EXÉCUTER PAR DES PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES OU SALARIÉES D'AGENCE DES TRAVAUX PARTICULIÈREMENT DANGEREUX OU NÉCESSITANT UN SUIVI MÉDICAL.