

LES REVENDICATIONS D'AU BAS DE L'ÉCHELLE

Afin d'éliminer les disparités de traitement fondées sur le statut d'emploi :

- › *Au bas de l'échelle* (ABE) réclame que la *Loi sur les normes du travail* interdise à un employeur de donner à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles des autres personnes salariées qui font un travail comparable pour la même entreprise, pour le motif qu'elle a été embauchée par l'entremise d'une agence de placement temporaire.

Afin d'encadrer les pratiques des agences :

- › ABE demande que le recours aux agences de placement soit limité à de véritables besoins ponctuels de main-d'œuvre : augmentation provisoire des activités de l'entreprise, remplacement de congés de maladie, congés de maternité ou congés parentaux et autres.
- › Qu'il soit interdit à une entreprise ayant procédé à des licenciements dans les six derniers mois de recourir aux services d'une agence pour que des personnes salariées effectuent des tâches comparables ou de même nature.
- › Qu'il soit obligatoire pour les agences d'obtenir un permis d'opération. Que ce permis ne soit accordé que si les agences démontrent leur solvabilité. Que le permis soit renouvelable à échéances régulières. Que l'organisme en charge d'émettre le permis ait le pouvoir de révoquer le permis en cas d'infractions systématiques ou de pratiques déloyales aux lois du travail.

Afin de combattre la précarité du travail :

- › Qu'il soit interdit aux agences d'imposer, aux personnes à leur emploi, toute forme de restriction

LES REVENDICATIONS D'AU BAS DE L'ÉCHELLE

ou de pénalité qui aurait pour effet de freiner l'accès à un emploi dans leurs entreprises clientes.

- › Qu'une réglementation établisse la nature et le montant maximal des frais que les agences de placement peuvent exiger des entreprises clientes, surtout en ce qui concerne l'embauche permanente d'une personne salariée.

Afin de mieux protéger les droits des travailleuses et des travailleurs :

- › ABE demande que la Commission des relations du travail, qui entend les causes de congédiement injuste, de pratiques interdites ou de harcèlement psychologique, puisse déclarer, selon chaque situation, que soit l'agence, soit l'entreprise cliente, ou les deux, sont responsables. On demande aussi que les entreprises clientes soient tenues solidairement responsables avec les agences de placement des obligations pécuniaires vis-à-vis des personnes salariées.

Pour en savoir plus sur nos revendications et nos actions, contactez-nous !



Au bas de l'échelle
6839A, rue Drolet, bureau 305
Montréal (Québec) H2S 2T1
Tél. : 514 270-7878

Site web : www.aubasdelechelle.ca

IMPRIMÉ SUR DU PAPIER RECYCLÉ - 2009

LES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE

**ATTENTION !
TRAVAIL PRÉCAIRE**



BORIS



LES PROBLÈMES

La personne embauchée par une agence de placement temporaire a un lien d'emploi avec l'agence qui lui procure des « missions » de travail et la rémunère. Elle a aussi une relation de travail avec l'entreprise cliente de l'agence qui contrôle ses tâches au quotidien. La personne se retrouve donc dans une relation dite « tripartite » puisqu'elle a un lien de subordination à deux employeurs potentiels en même temps.

- › Les personnes qui travaillent pour une agence de placement sont le plus souvent payées moins cher (40 % de moins) et ne bénéficient pas des mêmes avantages que celles qui sont directement embauchées par l'entreprise cliente de l'agence, pour effectuer le même travail. Les lois n'interdisent pas ces disparités de traitement.
- › On n'a pas besoin d'un permis pour ouvrir une agence de placement au Québec. Certaines agences peuvent facilement disparaître en « oubliant » de payer les salaires, les déductions à la source ou font tout simplement faillite pour ouvrir ensuite sous un autre nom. De même, il est illégal de réclamer des frais de formation aux travailleuses et aux travailleurs, mais c'est une pratique généralisée chez certaines agences.
- › Les contrats signés par les travailleuses et travailleurs d'agence contiennent souvent des clauses de non-concurrence qui interdisent d'accepter un emploi chez l'entreprise cliente où ils travaillent. Ces clauses vont parfois jusqu'à interdire d'accepter un emploi chez tous les clients de l'agence, qu'ils y aient été affectés ou non. Les clauses de non concurrence peuvent durer de 6 à 24 mois après la fin du contrat.

Le non-respect de ces clauses peut entraîner des pénalités financières importantes.

- › Les ententes contractuelles entre les entreprises clientes et les agences prévoient le paiement de « frais de référence » importants de la part de l'entreprise cliente pour embaucher une personne qui travaille pour une agence. Aucun règlement ne limite le montant qui peut être exigé par les agences. Comme les clauses de non-concurrence, ces frais sont un frein à l'embauche des travailleuses et travailleurs d'agence par l'entreprise cliente.
- › Le fait d'avoir deux employeurs potentiels (l'agence et l'entreprise cliente de l'agence) complique beaucoup le traitement des plaintes lorsque l'on veut faire valoir ses droits. Si, par exemple, une entreprise congédie une femme enceinte et que c'est l'agence qui est considérée comme l'employeur, l'entreprise cliente n'aura pas à répondre de ses actes. On peut penser à plein de situations où les droits du travail sont difficiles à faire appliquer : le calcul du temps supplémentaires, la durée du préavis de fin d'emploi, la protection contre les congédiements injustes, les pratiques interdites et bien d'autres.

LE PORTRAIT

- › Les agences de placement temporaire occupent une place importante dans le portrait du travail précaire au Canada. Leur développement est en constante expansion et le Québec est parmi les trois provinces qui enregistrent les revenus les plus élevés de cette industrie, avec l'Ontario et l'Alberta. Statistique Canada indique des revenus de 8 milliards en 2006 comparé à 6,1 milliards en 2004. Le placement temporaire représente plus de 70 % de leurs revenus d'exploitation. Au Québec, aucune loi ou règlement spécifique n'encadre les pratiques de ces agences.
- › Des employeurs utilisent les services d'agences de placement temporaire pour remplacer des postes permanents. Ils diminuent ainsi leurs coûts reliés aux salaires, aux avantages sociaux et à la CSST. Les entreprises cherchent aussi à se départir de leur statut et de leurs responsabilités d'employeur afin de contourner les lois et d'éviter la syndicalisation. Au Québec, il n'y a aucune limite à la durée d'un placement « temporaire ». Les travailleuses et travailleurs d'agences sont particulièrement vulnérables et doivent faire l'objet de protections adéquates.

