



Groupe en défense collective des droits

Montréal, le 28 mai 2019

Monsieur Jean Boulet

Cabinet du ministre

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

425, rue Jacques-Parizeau, 4e étage

Québec (Québec) G1R 4Z1

Objet : Commentaires concernant le Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

Monsieur le ministre,

Par la présente, Illusion-Emploi de l'Estrie, souhaite réagir au projet de règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires parut dans la Gazette officielle du Québec le 10 avril 2019.

Après avoir parcouru le projet de règlement concernant les changements réglementaires, nous vous soumettons les quelques commentaires suivants :

L'absence de responsabilité et d'obligations de l'entreprise cliente :

Bien qu'une section complète précise les obligations d'une agence de placement de personnel, titulaire d'un permis, le règlement omet complètement de préciser des obligations pour l'entreprise cliente.

Le règlement doit donc inclure une section sur les obligations de l'entreprise cliente. Cette section doit spécifier qu'une entreprise cliente, qui utilise les services de travailleuses et de travailleurs provenant d'une agence de placement qui fonctionne sans permis d'opération, soit passible d'une amende. De plus, toute personne en affectation qui provient d'une agence fonctionnant sans permis d'opération doit être considérée comme salariée de l'entreprise cliente.

L'entreprise cliente doit également avoir l'obligation, tout comme l'agence de placement de personnel à l'article 19 2°, de conserver toutes les informations pertinentes concernant ses ententes avec les agences et les informations relatives aux personnes affectées dans l'entreprise (salaire, nombre d'heures travaillées, durée du contrat de l'affectation, etc.) et ce, pour une durée de six ans.

Une telle obligation viendrait garantir une double protection pour les travailleuses et travailleurs et un double moyen de vérification pour la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité au travail (CNESST).

Les obligations du titulaire d'un permis d'opération :

À l'article 19 (1°) a) on prévoit que l'agence titulaire d'un permis d'opération doit remettre à la personne salariée « un document décrivant les conditions de travail qui lui sont applicables dans le cadre de cette affectation, dont notamment le salaire offert, et précisant le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente »

Nous croyons qu'il manque d'information dans ce que l'agence doit remettre à la personne salariée concernant l'entreprise cliente notamment, sur les informations rattachées à l'affectation. Comment savoir si on respecte le principe d'égalité de traitement salariale, tel qu'adopté avec l'ajout de l'article 41.2 à la Loi sur les normes du travail, si on ne connaît pas le salaire ni les avantages rattachés au poste de l'affectation ?

L'article 19 (1°) a) doit donc être bonifier pour inclure l'obligation d'informer la personne des conditions salariales (taux horaire) et des avantages sociaux rattachés à l'affectation. Elle doit aussi être informé :

du nom officiel de l'entreprise cliente ainsi que son nom commercial (s'il est différent),

des coordonnées du client et celle du lieu de l'affectation (si différent),

du numéro de téléphone et du nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources.

des heures de travail prévues;

d'une description générale du travail à effectuer;

de la durée prévue de l'affectation,

de la période de paie et la journée de paie.

De plus, le règlement ne comprend aucune obligation pour les agences de placement de personnel de conclure un contrat de travail avec les personnes qu'elles embauchent.

Nous croyons donc qu'il faut ajouter à l'article 19 une obligation pour l'agence de conclure un contrat de travail écrit avec le salarié, à son embauche, et de lui remettre ce contrat de travail. Les entreprises clientes qui utilisent les services de cette personne doivent aussi recevoir une copie de ce contrat.

Le contrat doit comprendre les informations suivantes :

les renseignements qui permettent d'identifier clairement l'agence de placement de personnel, soit le nom officiel, le nom commercial (si différent) et les coordonnées (adresse, numéro de téléphone) de l'agence,

le nom d'une ou plusieurs personnes-ressources de l'agence ;

les conditions de travail prévues, soit : les vacances et le préavis en cas de fin d'emploi ou de fin d'affectation avant la date prévue.

Nous demandons également que soit ajouté au règlement un article interdisant 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 aimerions aussi porter à votre attention que l'article 14 alinéas 3, l'article 35 alinéas 3 et l'article 42 alinéas 3 prévoient une obligation pour l'agence de placement de personnel d'informer les entreprises clientes et les personnes salariées qui y sont affectées du non-renouvellement, de la suspension, de la révocation ou du refus pour l'agence d'obtenir un permis. Ces mêmes articles prévoient que l'agence doit aussi informer les personnes salariées que devient sans effet toute mesure ou disposition visant à empêcher ou restreindre leur embauche par l'entreprise cliente.

Nous croyons qu'il est toutefois nécessaire que le règlement prévoie une obligation pour l'agence d'informer les autres personnes embauchées par l'agence qui sont en attente d'une affectation.

L'article 19 (1°) b), précise également que l'agence doit remettre au salarié qu'elle affecte auprès d'une entreprise cliente « les documents d'information rendus disponibles par la commission concernant les droits des salariés et les obligations de l'employeur en matière de travail ». Rien, toutefois, n'indique que ce document doit inclure l'information qui s'applique spécifiquement aux travailleuses et travailleurs d'agence. De plus, comment s'assurer que ces documents seront bien remis aux personnes salariées ?

Nous demandons 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 placement de personnel. Qu'il soit traduit dans plusieurs langues et que ce soit ce document d'information qui soit remis aux travailleuses et travailleurs.

Il serait pertinent aussi d'insérer une obligation de faire signer une attestation comme quoi le salarié a bien reçu le document et, donc, que l'obligation est bien remplie.

Pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires cette obligation devrait également inclure que le document soit remis dans une langue choisie par la personne recrutée.

Délivrance et renouvellement du permis

Nous saluons la plupart des articles définissant la délivrance et le renouvellement du permis. Les vérifications sur la solvabilité sont étroitement circonscrites de même que les vérifications pénales et criminelles. Il manque toutefois un élément important de vérification : le respect du Code du travail du Québec. En effet, rien ne précise à l'article 8 (6°) du règlement que le demandeur d'un permis, ou l'un de ses dirigeants, ne doit pas être en défaut de respecter une décision ou une ordonnance en vertu du Code du travail. De plus, à l'article 9 (5°) on ne fait pas mention de décision qui serait rendue en vertu des articles 12 à 14 du Code du travail. Nous nous interrogeons également sur les décisions rendues sur les congédiements faits sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail (LNT).

Nous demandons donc que le règlement soit modifié et que le l'article 8 (6°) fasse explicitement mention d'une décision rendue en application du Code du travail.

Nous demandons également que l'article 9 (5°) précise qu'au cours des cinq années précédant la demande, elle a été condamnée par une décision irrévocable d'un tribunal en vertu du Code du travail.

De plus, nous demandons qu'on ajoute explicitement aux décisions rendues en matière de discrimination, de harcèlement psychologique ou de représailles dans le cadre d'un emploi, les décisions irrévocables en matière de congédiement fait sans cause juste et suffisante prévue à l'article 124 de la LNT.

Cautionnement

Nous saluons l'introduction d'un cautionnement obligatoire prévu à l'article 24 du règlement. Nous croyons toutefois que ce montant fixe de 15 000 \$ ne convient pas à toutes les situations et peut s'avérer insuffisant. Il devrait être fixé en fonction du nombre d'employés ou du chiffre d'affaires de l'agence de placement.

Il serait possible de prendre exemple sur le Fonds d'indemnisation des salariés de l'industrie de la construction. Il est principalement constitué d'une contribution de l'employeur (0,02 \$ pour chaque heure travaillée, par salariées). Il est administré par la Commission de la construction du Québec. Une telle façon de faire rendrait le montant de la caution équitable pour toutes les agences de placement de personnel. Il garantirait aussi la mise en place d'un fonds collectif d'indemnisation que la CNESST pourrait administrer.

C'est pourquoi nous demandons que le montant du dépôt de garantie soit revu et que le calcul se base sur une méthode plus représentative du nombre d'employés, du chiffre d'affaires ou selon la méthode utilisée dans le secteur de la construction.

En espérant le tout conforme, veuillez agréer, monsieur, nos salutations les plus distinguées.

Manon Brunelle, coordonnatrice

187, rue Laurier # 311, Sherbrooke, Qc J1H 4Z4 Tél. : (819) 569-9993

courriel :illusion.sherbrooke@gmail.com