

Direction des normes d emploi

Agence de placement temporaire

Les agences de placement temporaire affectent leurs employés à l'exécution d'un travail temporaire chez leurs clients. C'est l'agence de placement temporaire qui est l'employeur et qui doit veiller à ce que le salaire soit versé comme il se doit.

Quelle est la différence entre une agence de placement temporaire et une entreprise qui fournit des services de placement?

Les agences de placement temporaire affectent leurs employés à l'exécution d'un travail temporaire chez leurs clients. Un employé temporaire peut travailler chez le client d'une agence pour une durée allant de quelques jours à plusieurs mois, selon les besoins du client en question. C'est l'agence de placement temporaire qui est l'employeur et qui doit veiller à ce que le salaire soit versé comme il se doit.

Les entreprises qui fournissent des services de placement aident les employeurs à trouver des employés qui répondent à leurs besoins. Elles peuvent aussi aider des personnes à rédiger leur curriculum vitae et à améliorer leurs compétences pour les entrevues. Elles mettent les employeurs en rapport avec des personnes qui cherchent un emploi, mais elles ne sont pas des employeurs.

Qui a besoin d'une licence pour exploiter une agence de placement temporaire?

À compter du 8 novembre 2018, les agences de placement temporaire n'ont plus besoin d'un permis pour exercer leurs activités.

Des frais peuvent-ils être facturés à un employé temporaire?

Non. Les employés ne doivent pas avoir à payer des frais pour :

- se faire embaucher par une agence de placement temporaire;
- travailler chez un client;
- être embauchés par un client;
- toute autre circonstance prévue par règlement.

Comment les travailleurs sont ils protégés contre la facturation de frais?

La Direction des normes d'emploi procède à des inspections et à des enquêtes destinées à vérifier si l'interdiction de faire payer des frais aux travailleurs est respectée.

Si un travailleur a payé des frais, l'agence devra lui rembourser. Les administrateurs et les dirigeants de l'entreprise peuvent aussi s'exposer à des amendes de 25 000 \$.

Une agence de placement temporaire peut elle facturer des frais à ses clients?

Lorsque le client d'une agence de placement temporaire embauche un employé temporaire, l'agence peut facturer des frais à son client à condition que ces frais :

- ne représentent pas plus de 20 % du salaire que l'employé en question aurait gagné en une année, à moins que l'employé ne soit payé plus du double du salaire moyen dans le secteur industriel au Manitoba;
- soient exigés dans les huit mois suivant le jour où l'employé est affecté pour la première fois chez le client.

Un client peut il embaucher un travailleur temporaire?

Oui. Une agence de placement temporaire ne peut empêcher un client d'embaucher un employé temporaire. Il est interdit à l'agence :

- d'empêcher un client d'embaucher un employé temporaire;
- d'empêcher un employé temporaire de devenir l'employé d'un client;
- d'empêcher un client de fournir des références pour un employé;
- de facturer des frais à un client, sous réserve des dispositions des règlements.

Les agences de placement temporaire sont elles tenues de conserver certains documents?

Les agences de placement temporaire sont tenues de conserver des relevés d'emploi, car ce sont des employeurs. Reportez-vous à la feuille de renseignements Tenue des dossiers, talons de chèque de paye et salaires versés pour en savoir plus.

Les agences de placement temporaire doivent conserver:

- des documents financiers complets et exacts sur leurs activités au Manitoba, pour une durée d'au moins trois ans;
- les dates auxquelles un employé temporaire est affecté à un emploi et le nom des clients correspondants;
- une copie de l'entente entre l'agence et le client à propos de l'employé temporaire.

Les employés temporaires ont-ils droit à un préavis de cessation d'emploi?

Oui, les employés temporaires ont droit à un préavis de cessation d'emploi.

Le nombre de semaines de préavis obligatoire dépend de l'ancienneté de l'employé chez l'employeur. Voir le tableau ci-dessous.

<i>Période d'emploi</i>	<i>Période de préavis</i>
Au moins 30 jours, mais moins d'un an	Une semaine
Au moins un an, mais moins de trois ans	Deux semaines
Au moins trois ans, mais moins de cinq ans	Quatre semaines
Au moins cinq ans, mais moins de dix ans	Six semaines
Au moins dix ans	Huit semaines

Un employé temporaire peut être mis à pied sans préavis pendant une durée maximale de 8 semaines sur une période de 16 semaines. Toute semaine durant laquelle l'agence de placement temporaire n'a pas assigné un travail à l'employé est comptée comme faisant partie de la période de 8 semaines de mise à pied. Par contre, ne sont pas comptées comme faisant partie de la période de 8 semaines de mise à pied les semaines pendant lesquelles l'employé n'est pas disponible, refuse un emploi ou n'est pas en mesure de travailler pendant une journée ou plus. Si l'employé temporaire a été mis à pied plus de 8 semaines sur une période de 16 semaines, on considère qu'il a cessé de travailler pour l'agence et il doit recevoir un préavis.

Y a-t-il des situations dans lesquelles un employé temporaire n'a pas droit à un préavis de cessation d'emploi?

Oui, un employé temporaire qui a en grande partie le choix d'accepter ou non des quarts de travail, qui n'est pas pénalisé par l'employeur s'il choisit de ne pas travailler et qui travaille régulièrement moins de 12 heures par semaine n'a pas droit à un préavis.

Tout comme pour d'autres employés, il pourrait y avoir d'autres situations dans lesquelles les employés temporaires pourraient ne pas être admissibles à un préavis. Pour en savoir plus, veuillez consulter la feuille de renseignements intitulée Cessation d'emploi.

Y a-t-il d'autres normes d'emploi qui s'appliquent aux travailleurs temporaires?

Oui. Les employés temporaires ont tous les droits prévus par le *Code des normes d'emploi*. Reportez-vous à la feuille de renseignements intitulée Les normes d'emploi en bref.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s'y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d'emploi*, la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d'emploi.

le mars 4, 2021

Fermer

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA