

Université de Montréal

Les travailleurs d'agence : précarité d'emploi, groupes vulnérables sur-représentés et protection juridique dans le cadre d'une rupture d'emploi selon le service continu

par

Aline Abdel Malak (20061182)

Travail dirigé

Maîtrise en relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

2023

Université de Montréal

École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences

Ce travail dirigé intitulé

Les travailleurs d'agence : précarité d'emploi, groupes vulnérables sur-représentés et protection juridique dans le cadre d'une rupture d'emploi selon le service continu

Présenté par

Aline Abdel Malak

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Isabelle Martin

Directrice de recherche

Dalia Gesualdi-Fecteau

Membre du jury

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	5
2. LES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL TEMPORAIRE : CONTEXTE GÉNÉRAL, EMPLOI PRÉCAIRE, GROUPES VULNÉRABLES ET INTERSECTIONNALITÉ.....	7
a. Contexte général des agences de placement dans le marché du travail québécois	7
i. Motivation des entreprises	8
ii. Motivation des travailleurs.....	9
b. Emploi précaire, groupes vulnérables sur-représentés et intersectionnalité	10
i. Le travail intérimaire peut être un emploi précaire	10
ii. Caractéristiques sociodémographiques historiquement désavantagées et sur-représentés dans le travail temporaire, et l'intersectionnalité entre celles-ci	13
3. ENCADREMENT JURIDIQUE TRAITANT LA FIN D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS D'AGENCE	23
a. La relation tripartite : définition et mise en contexte	23
b. Le véritable employeur dans le cadre d'une relation tripartite	24
c. La Loi sur les normes du travail (LNT) : encadrement des agences de placement et cessation d'emploi selon le service continu	26
i. Encadrement des agences de placement dans la LNT	26
ii. Le service continu	28
iii. Articles dans la LNT mobilisant la notion de service continu et les protections en cas de fin d'emploi	29
4. ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE DANS LE CAS DE CESSATION D'EMPLOI ET DE CUMUL DE SERVICE CONTINU	31
a. Méthodologie et présentation des décisions traitant la cessation d'emploi selon le service continu dans le cadre d'une relation tripartite	31
b. Décisions traitant l'article 124 de la LNT dans le cadre d'une relation tripartite	32
i. Reconnaissance de l'agence comme véritable employeur	32
ii. Reconnaissance de l'entreprise cliente comme véritable employeur	37
c. Décisions traitant simultanément de l'article 122 et d'autres articles (124, 79.1 ou 123.6) de la LNT dans le cadre d'une relation tripartite.....	41
i. Reconnaissance de l'agence comme véritable employeur	41
ii. Reconnaissance de l'entreprise comme véritable employeur	43

iii. Reconnaissance de l'agence et de l'entreprise comme employeurs solidaires.....	44
d. Impact de ces décisions juridiques sur la protection des travailleurs d'agence dans le cadre d'une fin d'emploi	46
5. RECOMMANDATIONS POUR ATTÉNUER LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI, LA VULNÉRABILITÉ ET LA DISPARITÉ DE TRAITEMENT POUR LES TRAVAILLEURS D'AGENCE.....	48
a. Modification de la définition de salarié et du lien d'emploi.....	49
b. Comptabilisation du temps en agence dans le service continu.....	51
c. Encadrement du recours aux agences de placement temporaires	53
d. Durée des mandats	54
e. Raison de terminaison et responsabilité solidaire en cas de cessation d'emploi	55
6. CONCLUSION	56
7. BIBLIOGRAPHIE.....	58

1. INTRODUCTION

Dans le marché du travail québécois, les agences de placement jouent un rôle crucial dans le recrutement auprès de plusieurs entreprises, en plaçant des candidats qualifiés ou non-qualifiés, dans des postes permanents ou temporaires.

Dans le cas de placements permanents, les agences agissent uniquement en tant qu'intermédiaires pendant le processus de dotation, puis une fois embauché, le candidat devient officiellement l'employé de l'entreprise et l'agence n'a plus d'obligations ou responsabilités auprès de celui-ci¹.

Cependant, dans le cas des agences de location de personnel, qui est le groupe visé par ce travail de recherche, celles-ci jouent un rôle intermédiaire entre l'entreprise et le travailleur tout au long du placement, jusqu'à la fin du mandat temporaire ou jusqu'à ce que l'entreprise embauche le travailleur sur une base permanente. L'agence agit formellement en tant qu'employeur², mais partage avec l'entreprise certaines responsabilités.

En 2017, nous comptabilisons plus de 500 agences de location de personnel temporaire, avec environ 70 000 travailleurs temporaires, équivalent à environ 2% des travailleurs sur le marché du travail québécois³.

Avec ce taux important de travailleurs d'agence au Québec est venu une modification de la *Loi sur les normes du travail (LNT)* en 2018 (*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de favoriser la conciliation famille-travail*⁴), qui a apporté un certain encadrement aux agences de placement de personnel ainsi qu'aux entreprises clientes. Cet encadrement fût nécessaire pour plusieurs raisons : « problème d'identification de l'employeur véritable, utilisation du personnel venant d'une agence en vue de pourvoir des postes

¹ Mircea VULTUR, Jean BERNIER et Marie-France RICHARD, «Les jeunes Québécois en processus d'insertion professionnelle : quel est le rôle des agences de travail temporaire dans leurs parcours sur le marché du travail?», (2017) 29(1-2) *Nouvelles pratiques sociales* 254, p. 256

² *Id.*

³ *Id.*, p. 255-256

⁴ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, L.Q. 2018, c. 21

permanents, clauses restrictives d'emploi et frais imposés aux salariés, disparités de traitement, non-paiement de salaires à la suite de la disparition soudaine de l'agence (fly-by-night), etc. »⁵.

Malgré ces changements, il existe encore plusieurs lacunes et enjeux au niveau de certaines dispositions et protections pour les travailleurs d'agence, et les relations de travail demeurent ambiguës⁶. Par exemple, le niveau de protection accordé aux travailleurs temporaires d'agence dans le cadre d'une fin d'emploi n'est pas toujours clair puisque les articles de loi ne sont pas adaptés à cette relation tripartite (agence-entreprise-travailleur), qui est bien différente de la relation bilatérale (entreprise-travailleur), et le service continu est parfois difficile à faire reconnaître.

Ce travail de recherche tente à répondre à la question suivante : comment est appliquée dans la jurisprudence l'accumulation du service continu selon la *Loi sur les normes du travail*⁷ pour les travailleurs d'agence et quel en est l'impact en cas de fin d'emploi?

L'objectif est d'en premier lieu, définir le contexte général des agences de placement dans le marché du travail québécois, déterminer dans quels cas le travail d'agence est considéré comme un emploi précaire, comprendre quels groupes vulnérables sont sur-représentés parmi ces travailleurs et comment le concept d'intersectionnalité entre en jeu.

En deuxième lieu, l'encadrement juridique traitant la fin d'emploi des travailleurs d'agence va être étudié, notamment en définissant la relation tripartite, en analysant l'approche utilisée pour déterminer le réel employeur dans cette relation et en examinant les dispositions de la *LNT* encadrant les agences de placement et la cessation d'emploi selon le service continu.

En troisième lieu, une analyse de la jurisprudence sera faite, en présentant diverses décisions abordant la détermination du véritable employeur et la comptabilisation du service continu au moment d'une cessation d'emploi dans le cadre d'une relation tripartite, ainsi que l'impact sur les travailleurs.

⁵ Anne PINEAU, «Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent», (2013) 54(2-3) *Les Cahiers de droit* 461, p. 485

⁶ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm, p. 9

⁷ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1

Finalement, plusieurs recommandations seront émises et explorées à la suite de ce travail de recherche, dans le but d'atténuer la précarité d'emploi, la vulnérabilité et la disparité de traitement pour les travailleurs d'agence.

2. LES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL TEMPORAIRE : CONTEXTE GÉNÉRAL, EMPLOI PRÉCAIRE, GROUPES VULNÉRABLES ET INTERSECTIONNALITÉ

Afin d'avoir une compréhension globale du contexte entourant la question de recherche, il faut d'abord définir ce qu'est une agence de placement de personnel temporaire, expliquer comment cela s'intègre dans le marché du travail québécois et déterminer les sources de motivation de l'utilisation des agences par les entreprises et par les travailleurs. Puis, le contexte social doit être exploré afin de comprendre ce qui crée la précarité en emploi, pourquoi certaines caractéristiques de vulnérabilité sont sur-représentées parmi ces groupes (en lien au statut d'immigration, à l'âge, et au sexe), puis les conséquences de l'intersectionnalité pour certains groupes d'individus.

a. Contexte général des agences de placement dans le marché du travail québécois

Une agence de placement de personnel temporaire (aussi appelé « agence de location de personnel » ou « agences de travail temporaire » ou « agences de travail intérimaire ») correspond à toute entité offrant des services d'emplois à une entreprise cliente ayant des besoins de personnel⁸, habituellement de manière temporaire. Il s'agit d'un emploi atypique, signifiant un type d'emploi qui sort des conditions habituelles du travail qui impliquent une relation directe entre un employeur et un travailleur, avec un contrat de travail à temps plein et sur une base permanente⁹.

L'utilisation des agences de location de personnel a significativement augmenté dans les vingt dernières années et a pris une place importante sur le marché de l'emploi québécois. En 2017,

⁸ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, «Agences de placement de personnel», CNESTT (s.d.), <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-placement-personnel#:~:text=Une%20agence%20de%20placement%20de,de%20main%2Dd'%C5%93uvre>

⁹ Elise MORISSETTE, «Les clauses restrictives d'emploi : le regard des travailleuses et des travailleurs d'agences de placement», dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, vol. 475, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2020, p. 151

les revenus en lien avec le secteur des agences de placement étaient de 2,1 milliards de dollars au Québec, équivalent à plus que le double de ce qu'il en était au début des années 2000¹⁰.

Les parties prenantes, soit les entreprises et les travailleurs, peuvent avoir des motivations différentes pour l'utilisation des agences de travail intérimaire.

i. Motivation des entreprises

Le recours aux agences de placement offre différents avantages aux entreprises. L'émergence de ce type d'emploi atypique était initialement due à des besoins temporaires de main-d'œuvre (par exemple, pour répondre à une augmentation de production ou pour remplacer des employés en congés quelconques à court ou à long terme) ou pour affecter des individus à des tâches dangereuses en termes de santé et sécurité au travail¹¹. Puis, les employeurs et les employés ont commencé à chercher de la flexibilité dans le marché du travail, justifiant ainsi la croissance de l'utilisation des agences de location de personnel¹².

Au Québec, ce phénomène est devenu une normalité dans certaines entreprises et il est actuellement possible de gérer l'ensemble des opérations en ayant un recours total aux travailleurs d'agences temporaires, sans jamais avoir à embaucher des employés permanents¹³.

En effet, certaines entreprises utilisent la technique de « marchandage de main-d'œuvre » en comblant des postes permanents avec des travailleurs d'agences afin d'assurer un maximum de flexibilité de leur côté, sans devoir assumer toutes les responsabilités normales d'un employeur¹⁴. Ces travailleurs n'obtiennent pas le statut d'employé dans l'entreprise¹⁵, et les entreprises sont

¹⁰ Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 54

¹¹ Laurence Léa FONTAINE, «La détermination de l'employeur véritable après la décision Ville de Pointe-Claire», (2015) 56(1) *Les Cahiers de droit* 35, p. 38-39

¹² Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 2

¹³ *Id.*, p. 14-15

¹⁴ Jean BERNIER, *L'industrie des agences de travail temporaire : Avis sur une proposition d'encadrement*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2011, p. 19

¹⁵ Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 155

capables de rapidement pourvoir des besoins de main-d'œuvre à court ou à long terme, parfois dans des postes dangereux¹⁶.

De plus, cela peut aussi être un moyen pour les entreprises d'éviter la syndicalisation ou tenter de minimiser certains coûts liés à des conditions de travail¹⁷. Les entreprises peuvent bénéficier de cette relation de travail atypique en se désresponsabilisant de certaines obligations en tant qu'employeur et en déléguant certains aspects de l'emploi à l'agence, incluant mais ne se limitant pas au processus de dotation et aux exigences administratives, telles que la paie¹⁸. Cependant, elles continuent à exercer un certain pouvoir de gestion sur ces travailleurs en lien à l'exécution des tâches¹⁹.

ii. Motivation des travailleurs

Du côté des travailleurs, les motivations à travailler pour une agence sont multiples. Le fait d'occuper un emploi par l'intermédiaire d'une agence peut leur permettre de subvenir à des besoins personnels ou peut être une conséquence de leur contexte de vie. Dans certains cas, les chercheurs d'emploi utilisent cet outil pour débiter et renforcer leur carrière professionnelle, expérimenter plusieurs types de postes et d'industries afin de trouver ce qui leur convient le mieux, ou obtenir un revenu supplémentaire pour subvenir à leurs besoins²⁰. Dans d'autres cas, les individus cherchent et trouvent un travail qui leur convient, sans nécessairement savoir qu'ils devront travailler par l'intérim d'une agence²¹.

Les agences de location de personnel peuvent également faciliter l'accès à des postes temporaires ou avec des horaires irréguliers pour les individus qui préfèrent se rendre disponibles sur le marché du travail de manière discontinue ou non ponctuelle pour des raisons

¹⁶ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 14-15

¹⁷ Anne PINEAU, «Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent», (2013) 54(2-3) *Les Cahiers de droit* 461, p. 465

¹⁸ Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 134

¹⁹ *Id.*

²⁰ Mircea VULTUR, «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191, p. 208

²¹ *Id.*

personnelles²². Ils peuvent ainsi bénéficier d'une grande flexibilité accordée par le travail intérimaire, avec la possibilité d'accepter ou refuser certains mandats ou trouver des placements en fonction de leurs disponibilités. Bien que certains individus voient le travail temporaire comme étant instable puisque le travail n'est pas toujours garanti et que les mandats sont temporaires, d'autres le voient comme un avantage important permettant de concilier leurs vies personnelle et professionnelle.

Nous pouvons donc voir que le travail par le biais d'une agence de placement peut être avantageux pour toutes les parties, dépendamment du besoin de chacune.

b. Emploi précaire, groupes vulnérables sur-représentés et intersectionnalité

Cette section traitera de la vulnérabilité de certains groupes de travailleurs d'agences, d'abord dû à la précarité d'emploi, ensuite par le fait d'appartenir, dans plusieurs cas, à un ou plusieurs groupes historiquement désavantagés (tels que les immigrants, les jeunes et les femmes).

Bien que tous les travailleurs atypiques ne soient pas nécessairement des travailleurs vulnérables, et que tous les travailleurs vulnérables n'occupent pas nécessairement des emplois atypiques, lorsque c'est le cas, les individus se trouvent dans une situation désavantageuse.

i. Le travail intérimaire peut être un emploi précaire

L'emploi précaire fait référence à des conditions et caractéristiques de travail souvent défavorables qui sont associées à de l'instabilité, à un manque de protection (social ou légal), à un haut niveau de vulnérabilité socio-économique, à un faible gain salarial et à un manque d'accès à des avantages sociaux²³. Le 'travail précaire' et le 'travail atypique' ne sont pas des synonymes, signifiant qu'il peut exister des emplois d'agences sans précarité ainsi que des emplois standards

²² Jean BERNIER, *L'industrie des agences de travail temporaire : Avis sur une proposition d'encadrement*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2011, p. 12

²³ Judy FUDGE, «Beyond Vulnerable Workers: Towards a New Standard Employment Relationship», (2005) 12 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 151, p. 157-158

et typiques avec de la précarité²⁴. Cependant, avec l'objectif de réduire leurs coûts, certaines agences précarisent le travail en renforçant les emplois non qualifiés, peu désirés (parfois même dangereux) et instables²⁵.

Dans le cadre d'une relation tripartite agence-travailleur-entreprise, le travailleur se voit dépendant de non seulement son employeur, étant l'agence de location de personnel, mais également des entreprises-clientes de celles-ci. Dans le cadre d'un emploi précaire, les travailleurs ont un pouvoir de négociation moindre que les travailleurs permanents, que ce soit en lien à leurs conditions de travail, aux aspects de santé et sécurité au travail ou tout autre critère déterminant²⁶.

Les employés atypiques ne connaissent pas toujours leur statut d'emploi²⁷ et ne bénéficient malheureusement pas de la même protection juridique que les travailleurs typiques, résultant à une précarisation à la fois juridique et économique²⁸.

Les agences et les entreprises clientes demandent une grande disponibilité de la part des travailleurs mais ne garantissent aucunement les heures de travail²⁹. Les travailleurs font souvent face à une instabilité d'horaire de travail mais doivent se rendre disponibles à tout moment, peu importe le quart de travail ou le délai donné; dans le cas contraire, certains peuvent être à risque de perdre des futurs mandats avec l'agence³⁰. Ces travailleurs se trouvent donc dans une situation de précarité puisqu'ils ne sont jamais certains de recevoir un salaire stable et doivent affronter des obstacles supplémentaires pour leurs projets futurs personnels et professionnels³¹.

²⁴ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm, p. 18

²⁵ Mircea VULTUR, «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191, p. 196

²⁶ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm, p. 18

²⁷ Lisa RODGERS, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Leicester, Edward Elgar Publishing, 2016, p. 133

²⁸ *Id.*, p. 26-27

²⁹ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 89

³⁰ Mircea VULTUR, «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191, p. 200

³¹ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 89

De plus, les entreprises clientes investissent rarement du temps et des ressources dans « leur intégration, leur formation ou leur protection physique (équipement ou formation en matière de santé et sécurité du travail) et sociale (amélioration de la qualité de leur emploi »³² puisqu'elles jugent que ces travailleurs sont facilement remplaçables³³.

Puis, les entreprises assignent fréquemment des tâches plus nombreuses et plus complexes et dangereuses aux travailleurs d'agence qu'à leurs propres employés, malgré le fait qu'ils n'ont pas toujours la formation ou la qualification nécessaires pour les effectuer³⁴, surtout dans le contexte de travail manuel³⁵. Les entreprises jettent les travailleurs dans des tâches qui présentent des défis importants en matière de santé et sécurité au travail, mais ces derniers ont peu de temps pour s'habituer au rythme et aux conditions de travail, par risque de perdre le mandat s'ils ne sont pas rapidement performants³⁶.

La location du personnel d'agence dépend toujours des besoins de l'entreprise, en donnant peu de considération pour les compétences et le parcours du travailleur³⁷. Les travailleurs doivent eux-mêmes s'adapter à ce contexte de travail et vivent dans l'incertitude constante. Ils sont soumis à « un mouvement permanent qui touche leur lieu de travail (ils changent en permanence d'entreprise, d'atelier ou de bureau), le travail lui-même (méthodes, outils, règlements et exigences), les collectifs de travail (supérieurs, collègues, clients) et que les cadres formels et informels de ces activités sont modifiés en permanence. »³⁸

De plus, une distinction importante entre les employés de l'entreprise et les travailleurs provenant d'agences est présente. Dans plusieurs cas, ils sont « isolés socialement ou physiquement »³⁹ et sentent une insatisfaction de la part des employés de l'entreprise face à leur arrivée⁴⁰. Il est difficile de créer un esprit de collaboration entre ces deux groupes d'individus qui travaillent dans un

³² Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 57

³³ *Id.*

³⁴ Mircea VULTUR, «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191, p. 195-196

³⁵ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 16

³⁶ *Id.*, p. 18

³⁷ Mircea VULTUR, «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191, p. 195-196

³⁸ *Id.*, p. 208

³⁹ *Id.*, p. 197

⁴⁰ *Id.*, p. 198

même établissement, mais qui théoriquement se rapportent à différents employeurs et qui vivent des expériences et des traitements distinctifs⁴¹, créant ainsi un climat de travail complexe⁴² : « si les emplois atypiques se situent en périphérie de l'emploi standard, les emplois fournis par les agences se trouvent alors en périphérie de la périphérie. »⁴³ Les emplois en périphérie ont peu d'importance pour les entreprises, et sont souvent mis de côté et associés à des conditions de travail moins favorables⁴⁴. Puis, les entreprises investissent moins dans ces postes⁴⁵.

Bien que l'emploi précaire puisse affecter tout type d'individu, les conséquences sont plus prononcées pour certains groupes historiquement désavantagés, tels que les immigrants, les femmes et les jeunes⁴⁶.

ii. Caractéristiques sociodémographiques historiquement désavantagées et sur-représentés dans le travail temporaire, et l'intersectionnalité entre celles-ci

La vulnérabilité d'un individu fait référence aux caractéristiques démographiques qu'il possède ainsi qu'à son statut dans la société ou dans son emploi⁴⁷. Certains groupes sont donc considérés vulnérables dû à leurs caractéristiques personnelles (tels que leur statut d'immigration, leur âge ou leur sexe) et se trouvent sur-représentés parmi les travailleurs d'agence⁴⁸. Ces caractéristiques correspondent à des motifs de discrimination dans la Charte des droits et libertés de la personne⁴⁹, et peuvent aggraver les situations vécues par les travailleurs temporaires. En effet, ils accroissent le risque à ces travailleurs de subir un traitement défavorable à l'emploi dû à des pouvoirs de

⁴¹ *Id.*, p. 207

⁴² *Id.*, p. 198

⁴³ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 88

⁴⁴ Lisa RODGERS, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Leicester, Edward Elgar Publishing, 2016, p. 7-8

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ Judy FUDGE, «Beyond Vulnerable Workers: Towards a New Standard Employment Relationship», (2005) 12 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 151, p. 162 et 165

⁴⁷ *Id.*, p. 159-160

⁴⁸ *Id.*, p. 162 et 165

⁴⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10

négociation moindre contre l'employeur⁵⁰ et d'être victime d'abus de pouvoir de la part de l'agence ou de l'entreprise⁵¹.

Ces groupes d'individus peuvent subir de l'inégalité sociale, des difficultés à intégrer le marché du travail canadien, des défis à atteindre certains échelons de postes, etc.

Le concept d'intersectionnalité a pour objectif de comprendre comment l'interaction entre différentes caractéristiques personnelles peut avantager ou désavantager un individu dans différentes sphères de la vie⁵². Lorsqu'un individu appartient à plus d'un groupe historiquement désavantagé, résultant à un croisement de divers caractéristiques vulnérables, les inégalités vécues sont exacerbées⁵³. Plus les travailleurs d'agence appartiennent à divers groupes historiquement désavantagés (situation d'intersectionnalité), plus cela perpétue des conséquences importantes lorsqu'ils occupent un emploi précaire, et ils font face à des défis qui limitent leur possibilité de sortir de ce cercle vicieux d'utilisation d'agence de placement pour trouver du travail. En effet, bien qu'on s'attende à ce que le travail par l'intérim d'une agence soit uniquement pour une période transitoire, certains groupes de travailleurs se trouvent souvent dans cette situation de manière permanente⁵⁴.

Parmi les travailleurs d'agence de travail intérimaire, quelques caractéristiques sociodémographiques historiquement désavantagés sont sur-représentées – notamment les immigrants, les jeunes et les femmes – dû à leur difficulté à intégrer le marché du travail⁵⁵.

⁵⁰ Lisa RODGERS, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Leicester, Edward Elgar Publishing, 2016, p. 7-8

⁵¹ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 67-68

⁵² Marie-Jeanne BLAIN, Lourdes RODRIGUEZ DEL BARRIO, Roxanne CARON, André-Anne PARENT, Lamiae BOUQENTAR et Marianne LEZEAU, «Je ne comprends pas encore trop le système : ressources de soutien en employabilité pour de jeunes adultes d'immigration récente à Montréal-Nord», (2022) 17(2) *Sciences et Actions Sociales* 52, p. 60

⁵³ Jenny K. RODRIGUEZ, Evangelina HOLVINO, Joyce K. FLETCHER et Stella M. NKOMO, «The Theory and Praxis of Intersectionality in Work and Organisations: Where Do We Go From Here?», (2016) 12(3) *Gender, Work & Organizations* 201, p. 201

⁵⁴ Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 59

⁵⁵ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm, p. 117

Les immigrants

En 2012, la CNESST a fait une étude sur le phénomène d'intégration des immigrants sur le marché du travail québécois, et a constaté qu'en général, cette population de travailleurs a deux fois plus de chance de faire affaire avec deux agences de placement ou plus que les travailleurs nés au Canada⁵⁶. Les immigrants sont sur-représentés dans les emplois atypiques, notamment parmi les agences de location de personnels temporaires. En effet, en 2016, alors que la population de l'île de Montréal comprenait une proportion de 36% de personnes immigrantes, ce taux montait à 55% chez les agences de placement dans cette même ville⁵⁷, démontrant ainsi une problématique d'accès à des emplois typiques pour cette population.

Dès leur arrivée au Canada, ces individus sont soumis à un besoin de stabilité financière, les obligeant à se trouver un emploi rapidement, peu importe en quoi celui-ci consiste⁵⁸. Ils ont moins de chance de trouver un emploi stable que les Canadiens, ont des conditions de travail moindres et attendent souvent plus longtemps avant d'être sollicités pour un emploi⁵⁹, surtout s'ils ont des noms non-francophones⁶⁰. Leur vulnérabilité incontestable les oblige à accepter des emplois par le biais d'agences de placement, « contribuant à la naturalisation de l'association de travail précaire-immigrants-agence »⁶¹.

Les immigrants qui travaillent pour une agence sont considérés comme vulnérables dû à leur statut de travail et leur statut juridique, leur mettant des obstacles supplémentaires à leur niveau de protection face au droit du travail⁶².

Dans le marché québécois de travail, les immigrants souffrent de disparité de traitement spécifique et peuvent être victimes de discrimination systémique⁶³, surtout dans le cas

⁵⁶ Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 58-59

⁵⁷ Dalia GESUALDI-FECTEAU et Rachel COX, «La protection des travailleurs et travailleuses d'agences de placement», (2021) *Options Politiques*

⁵⁸ Mircea VULTUR, «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191, p. 204

⁵⁹ Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 58-59

⁶⁰ *Id.*, p. 63

⁶¹ *Id.*, p. 71

⁶² *Id.*, p. 63

⁶³ *Id.*, p. 49

d'immigrants racialisés⁶⁴. Le racisme systémique est défini comme étant « le résultat de la mise en place de mécanismes et de comportements institutionnalisés, acceptés et standardisés conduisant à discriminer certains groupes selon leur origine, leur religion, leur couleur de peau, leur statut migratoire, etc. »⁶⁵ Les conséquences sur ce groupe d'individus incluent des disparités de traitement, de l'iniquité par rapport au revenu, de la difficulté à se trouver des emplois qualifiés, des limites d'accès à l'éducation et le logement, et plusieurs autres types de traitements⁶⁶.

Le racisme systémique est difficile à prouver dans le cadre d'un emploi triangulaire. Bovin (2016) a présenté l'exemple de deux travailleuses à l'emploi d'agences temporaires et travaillant pour un Centre de santé et de services sociaux (CSSS), qui ont déposé une plainte pour discrimination fondée sur la race⁶⁷. Malheureusement, dû à cette relation de travail atypique, elle n'a pu être prouvée qu'il y avait présence de racisme systémique puisque le CSSS n'était pas considéré comme étant l'employeur de ces travailleuses par la Commission des droits de la personne et des droits de la personne (CDPDJ)⁶⁸.

La non-reconnaissance des études et expériences acquises dans leur pays d'origine est une autre problématique importante observée dans le marché du travail québécois, forçant ainsi les travailleurs immigrants à accepter des conditions de travail peu favorables⁶⁹ et à occuper des postes temporaires à travers des agences de location de personnel⁷⁰. Parmi les travailleurs d'agence, 34% ont immigrés au Canada et de manière générale, ont une éducation plus avancée que les travailleurs nés au Canada. 40% des immigrants travaillant par le biais d'une agence intérimaire détiennent un diplôme universitaire, alors que le taux baisse à 13% pour leurs collègues nés au Canada⁷¹. Malgré le fait que plus de la moitié des immigrants au Canada

⁶⁴ Mircea VULTUR, Jean BERNIER et Marie-Josée DUPUIS, «Les jeunes et les agences de travail temporaire : Rapport de recherche», (2015) *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés : cahier de transfert CT-2015-001 1*, p. 88

⁶⁵ Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 62

⁶⁶ *Id.*

⁶⁷ Louise BOIVIN, «Externalisation des services publics et division raciale du travail : la mobilisation novatrice de travailleuses d'agences», (2015) 23(80) *Webzine* 1, p. 1

⁶⁸ *Id.*, p. 5

⁶⁹ Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 71

⁷⁰ Mircea VULTUR, «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191, p. 196

⁷¹ François BORDELEAU et Louis RIVET-PRÉFONTAINE, «Travailleuses et travailleurs pauvres, discrimination systémique et recours aux agences de placement par le secteur public et parapublic québécois : une revue de la littérature», (2015) 7 *Cahier de recherche du GIREPS* 50, p. 9-10

détiennent un diplôme universitaire (versus environ le un cinquième des Canadiens qui ont ce même niveau d'études), le fait de ne pas avoir d'études ou de premières expériences de travail canadiennes nuit énormément à cette population et amplifie leur difficulté à trouver des emplois qualifiés⁷². Même après avoir vécu dix ans au Canada, ce groupe d'individus continue à vivre des disparités de traitement importants⁷³. Ce groupe d'individu n'a souvent pas le choix que de se pencher vers des mandats temporaires dans l'espoir d'un jour trouver un poste permanent.

Il s'agit d'un couteau à double tranchant : les entreprises ne reconnaissent pas toujours les diplômes obtenus à l'étranger même si le Ministère québécois de l'Immigration fait l'équivalence de diplôme, mais les immigrants ont parfois de la difficulté à trouver des emplois moins qualifiés en termes d'études requises car les entreprises diront qu'ils sont trop qualifiés⁷⁴. Il n'y a donc pas de situation gagnante pour ce groupe d'individus.

Dû à ce manque de reconnaissance, certains doivent se fier aux mandats temporaires de travail, sans jamais avoir un lien suffisamment long avec un même employeur ou une même entreprise, qui aura à son tour moins d'intérêt à développer les qualifications de ces travailleurs, ce qui nuit à leurs développements au Canada. En limitant leur emploi à des mandats temporaires, ils minimisent leurs opportunités à moyen et long terme. Bien que le travail par le biais d'agences soit censé être initialement temporaire et dans le but de les aider dans leur transition à leur arrivée, les immigrants deviennent souvent soumis à cette réalité pour le long terme⁷⁵.

Les jeunes

Une autre population hautement vulnérable faisant partie du vivier de candidats d'agences sont les jeunes. En 2013, le taux de travailleurs d'agence âgés de moins de 30 ans remontait à 42% au Québec⁷⁶.

⁷² *Id.*, p. 8

⁷³ *Id.*

⁷⁴ *Id.*, p. 15

⁷⁵ Mircea VULTUR, Jean BERNIER et Marie-Josée DUPUIS, «Les jeunes et les agences de travail temporaire : Rapport de recherche», (2015) *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés : cahier de transfert CT-2015-001 1*, p. 93

⁷⁶ Mircea VULTUR, Jean BERNIER et Marie-France RICHARD, «Les jeunes Québécois en processus d'insertion professionnelle : quel est le rôle des agences de travail temporaire dans leurs parcours sur le marché du travail?», (2017) 29(1-2) *Nouvelles pratiques sociales* 254, p. 255

Certains jeunes utilisent les agences pendant leurs études afin d'assurer un certain revenu pour subvenir à leurs besoins, tout en gardant une flexibilité d'horaire de travail⁷⁷. D'autres le font après avoir obtenu leur diplôme en espérant que le poste temporaire leur permettra de décrocher un rôle plus qualifié après un certain temps en ajoutant une expérience sur leur CV⁷⁸, ou le voient comme une période de transition vers un poste permanent⁷⁹. Finalement, une proportion d'entre eux n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires et se penchent sur le travail intérimaire pour avoir un revenu⁸⁰.

Quelques employeurs préfèrent également éviter d'offrir un poste permanent aux travailleurs plus jeunes dès le départ car ils souhaitent prendre le temps d'évaluer la performance de ceux-ci avant de s'engager à long terme avec eux⁸¹.

Les jeunes travailleurs éprouvent plusieurs difficultés après avoir occupé des emplois atypiques dès le début de leur carrière, tel qu'analysé par le Conseil permanent de la jeunesse⁸². Avec la difficulté de s'insérer sur le marché du travail dans le cadre d'un poste typique, les jeunes rencontrent divers défis : une difficulté à déboursier leurs dettes scolaires, à trouver un logement abordable et à se bâtir une famille due à un revenu non suffisant⁸³.

Selon une étude menée par Vultur, Bernier et Richard, l'expérience des jeunes par rapport aux agences de location de personnel peut différer. Dans tous les cas, peu importe la manière dont les jeunes sont tombés dans un emploi par le biais d'une agence, leur perception de celles-ci n'est généralement pas négative et pas vues comme un emploi précaire⁸⁴. En effet, ce groupe

⁷⁷ Mircea VULTUR, Jean BERNIER et Marie-Josée DUPUIS, «Les jeunes et les agences de travail temporaire : Rapport de recherche», (2015) *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés : cahier de transfert CT-2015-001* 1, p. 49-51

⁷⁸ *Id.*, p. 52

⁷⁹ *Id.*, p. 55

⁸⁰ *Id.*, p. 64-65

⁸¹ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm, p. 137

⁸² Jean-François VENNE, *Le travail atypique au Québec : Avis*, Montréal, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007, p. 16-17

⁸³ *Id.*

⁸⁴ *Id.*, p. 269

d'individus ont une impression plutôt positive et agréable face au travail d'agence, car ils le perçoivent comme un facilitateur pour pouvoir s'insérer sur le marché du travail⁸⁵.

Le fait d'être de jeune âge ne semble pas, par soi-même, causer des conséquences importantes dans le cadre de travail intérimaire. Cependant, notons dans une perspective intersectionnelle que pour les jeunes immigrants, l'interaction entre l'âge et le statut d'immigration devient très importante.

Les jeunes immigrants ont moins d'accès à des emplois typiques et non-précaires que les jeunes canadiens, et le taux de chômage des individus possédant ces deux caractéristiques sociodémographiques (soit le jeune âge et le statut d'immigrant) est le plus élevé parmi les différents groupes⁸⁶.

Puis, les programmes d'aide à la recherche d'emploi sont rarement adaptés à ces personnes; souvent, ce seront des services adaptés uniquement aux jeunes (sans prendre compte si certains sont nouveaux immigrants) ou des services adaptés aux immigrants de manière générale (sans considérer que la réalité des jeunes immigrants peut être plus précaires que celle des immigrants un peu plus âgés)⁸⁷.

Dans l'étude de Vultur, Bernier et Dupuis (2015), ils ont trouvé qu'en général, les jeunes immigrants avaient un niveau d'étude plus élevé que les jeunes Québécois, mais se trouvaient tout de même dans des conditions de travail précaire similaires ou plus précaires que les jeunes Québécois⁸⁸. Dans leur analyse, Bernier, Dupuis, Fontaine et Vultur ont conclu que les agences profitent de la vulnérabilité des groupes de travailleurs considérés 'inemployables' pour leur offrir des conditions de travail inférieures, notamment dans le cas des immigrants et jeunes⁸⁹.

⁸⁵ Mircea VULTUR, Jean BERNIER et Marie-Josée DUPUIS, «Les jeunes et les agences de travail temporaire : Rapport de recherche», (2015) *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés : cahier de transfert CT-2015-001* 1, p. 177

⁸⁶ Marie-Jeanne BLAIN, Lourdes RODRIGUEZ DEL BARRIO, Roxanne CARON, André-Anne PARENT, Lamiae BOUQENTAR et Marianne LEZEAU, «Je ne comprends pas encore trop le système : ressources de soutien en employabilité pour de jeunes adultes d'immigration récente à Montréal-Nord», (2022) 17(2) *Sciences et Actions Sociales* 52, p. 54

⁸⁷ *Id.*, p. 55

⁸⁸ Manuel SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49, p. 57

⁸⁹ *Id.*, p. 59

Les femmes

Les femmes représentent un troisième groupe hautement vulnérable sur le marché du travail. La stéréotypisation des rôles demeure un enjeu important dans tous les aspects de leur vie, incluant dans le marché du travail⁹⁰. Socialement, les femmes ont toujours eu davantage de tâches et obligations à la maison que les hommes, les empêchant d'intégrer le marché du travail selon des conditions régulières⁹¹ ou limitant leur possibilité d'accéder à des postes à plus haut niveau dans les entreprises⁹². Elles peuvent donc être victimes de discrimination à l'emploi dû à cette historique de responsabilités domestiques⁹³.

Elles doivent souvent se fier sur des emplois atypiques, tel que des postes temporaires ou à temps partiel, afin de leur permettre un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale⁹⁴. Le travail par le biais d'une agence est donc une possibilité importante pour les femmes de trouver cette balance entre le travail et leur rôle ménager. Elles doivent se contenter d'occuper des postes périphériques dans les entreprises, faisant référence à des postes peu qualifiés et avec des conditions plus ou moins favorables que leurs collègues masculins⁹⁵.

Elles sont victimes de plusieurs types de discrimination à l'emploi. Bien que l'équité salariale soit maintenant régulée au Québec, elles continuent à faire face à des inégalités salariales importantes⁹⁶ et à de la discrimination systémique en termes d'accès à des postes qualifiés et à des conditions de travail avantageuses⁹⁷.

⁹⁰ Sophie BRIÈRE, Antoine PELLERIN, Anne-Marie LAFLAMME et Julie MAUDE, «Progression des femmes et mixité dans les services correctionnels au Québec : des transformations possibles?», (2020) 75(1) *Relations industrielles/Industrial Relations* 29, p. 30

⁹¹ Jean-François VENNE, *Le travail atypique au Québec : Avis*, Montréal, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007, p. 17

⁹² Sophie BRIÈRE, Antoine PELLERIN, Anne-Marie LAFLAMME et Julie MAUDE, «Progression des femmes et mixité dans les services correctionnels au Québec : des transformations possibles?», (2020) 75(1) *Relations industrielles/Industrial Relations* 29, p. 30

⁹³ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm, p. 119

⁹⁴ Jean-François VENNE, *Le travail atypique au Québec : Avis*, Montréal, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007, p. 17

⁹⁵ Yanick NOISEAUX, «Travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007», (2011) 67 *Labour/Le Travail* 95, p. 98

⁹⁶ Louise BOIVIN, «L'équité salariale pour les femmes au Québec : un enjeu toujours d'actualité», (2020) 39(3) *Politiques et Sociétés* 189, p. 190

⁹⁷ *Id.*, p. 193

Bien que statistiquement, les jeunes hommes ont plus tendance à occuper des emplois atypiques que les femmes, ceci est plus souvent temporaire et le taux diminue avec l'âge⁹⁸; au contraire, les femmes ont moins tendances à occuper des emplois atypiques à un jeune âge que les hommes, mais lorsque c'est le cas, elles ont plus tendance à rester dans ces postes et conditions tout au long de leur carrière. De manière générale, les femmes occupent plus souvent des postes atypiques, incluant des emplois temporaires d'agence, que les hommes⁹⁹. Elles se trouvent dans un cercle vicieux qui est dû à la complexité d'occuper un poste à temps plein et permanent et s'occuper en parallèle de leurs tâches à la maison¹⁰⁰.

Les femmes immigrantes représentent un groupe hautement vulnérable dû à l'intersectionnalité des caractéristiques de sexe et de statut d'immigration.

Lorsque l'on compare la femme nouvellement immigrante (moins de 5 ans) à l'homme canadien en 2013, la moyenne de salaire de ce groupe vulnérable équivalait à 54% de celui du groupe majoritaire, car les femmes immigrantes ont davantage de difficulté à se trouver un emploi qualifié au Canada. Cela vient non seulement de leur statut d'immigration, mais également de leur sexe. En effet, les femmes immigrantes se font déqualifier d'emplois 5% plus fréquemment que les hommes immigrants¹⁰¹.

Selon une étude menée en 2014, de manière globale, les individus appartenant à une minorité visible ont des chances plus élevées de se retrouver dans un emploi par le biais d'une agence temporaire; cependant, cette probabilité est la plus haute pour les femmes immigrantes récentes appartenant à une minorité visible (3%)¹⁰².

⁹⁸ Jean-François VENNE, *Le travail atypique au Québec : Avis*, Montréal, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007, p. 17

⁹⁹ Harish C. JAIN, John J. LAWLER, Bing BAI et Eun Kyung LEE, «L'efficacité de la loi canadienne en matière d'équité en emploi chez les femmes (1997-2004) : leçons pour les décideurs politiques», (2010) 65(2) *Relations industrielles/Industrial Relations* 304, p. 307

¹⁰⁰ Jean-François VENNE, *Le travail atypique au Québec : Avis*, Montréal, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007, p. 17

¹⁰¹ François BORDELEAU et Louis RIVET-PRÉFONTAINE, «Travailleuses et travailleurs pauvres, discrimination systémique et recours aux agences de placement par le secteur public et parapublic québécois : une revue de la littérature», (2015) 7 *Cahier de recherche du GIREPS* 50, p. 9

¹⁰² *Id.*, p. 11

Le fait d'être femme et immigrante augmente le risque de manière significative d'être victime de disparité de traitement au niveau de l'accès à l'emploi, le statut d'emploi et le salaire offert¹⁰³.

La discrimination directe est prononcée envers les femmes immigrantes dans le cadre de recrutement de travailleurs d'agence temporaires¹⁰⁴. Certaines agences de placement demandent aux entreprises si elles sont prêtes à recevoir des femmes, des individus appartenant à des minorités visibles ou des personnes immigrées.¹⁰⁵ Ce type de comportement dans le processus de recrutement ne se limite pas aux agences de placement et représente une raison importante pour laquelle certains groupes minoritaires sont pris avec le travail d'agence¹⁰⁶.

Les jeunes femmes ont également une expérience particulière sur le marché du travail, mettant de l'avant l'interaction entre le sexe et l'âge¹⁰⁷. Certaines entreprises craignent d'embaucher des jeunes femmes, dû à la probabilité que celles-ci souhaitent commencer une famille et éventuellement quitter en congé de maternité, pouvant occasionner des coûts pour l'employeur¹⁰⁸. Ces entreprises privilégient donc l'embauche des femmes dans des postes atypiques, notamment des postes temporaires pouvant être par le biais d'une agence¹⁰⁹. Bien qu'il s'agisse d'une forme de discrimination interdite par la Charte des droits et libertés de la personne, les jeunes femmes continuent à affronter des défis d'accès à des postes typiques¹¹⁰.

Les agences de placement temporaire contribuent au maintien de ces précarités d'emploi pour ces populations vulnérables¹¹¹.

Il est clair que certains groupes vulnérables vivent des conséquences plus prononcées dans le cadre de leur travail, et il devient donc important de comprendre quelles dispositions légales existent afin de protéger l'ensemble des travailleurs sur le marché du travail québécois.

¹⁰³ *Id.*, p. 12

¹⁰⁴ *Id.*, p. 17

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.*, p. 17-18

¹⁰⁷ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm, p. 128

¹⁰⁸ *Id.*

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ *Id.*

¹¹¹ François BORDELEAU et Louis RIVET-PRÉFONTAINE, «Travailleuses et travailleurs pauvres, discrimination systémique et recours aux agences de placement par le secteur public et parapublic québécois : une revue de la littérature», (2015) 7 *Cahier de recherche du GIREPS* 50, p. 39

3. ENCADREMENT JURIDIQUE TRAITANT LA FIN D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS D'AGENCE

La protection juridique offerte par la *Loi sur les normes du travail (LNT)* en cas de fin d'emploi dans la relation travailleur-agence-entreprise reste encore ambiguë.

Afin de bien cerner le niveau de protection des travailleurs temporaires provenant des agences de placement, il est pertinent de d'abord comprendre la nature de la relation tripartite et ce qu'elle représente, et de savoir comment déterminer le véritable employeur dans cette relation atypique, pour ensuite pouvoir cerner les droits applicables dans la *Loi sur les normes du travail* qui dépendent du service continu et la manière dont ces lois s'appliquent dans le contexte du travail d'agence.

a. La relation tripartite : définition et mise en contexte

Une relation tripartite (ou « relation triangulaire ») est créée dès qu'une entreprise cliente utilise les services d'une agence de location de personnel temporaire, puisqu'elle implique trois entités distinctives : l'agence de placement, son entreprise cliente qui utilise ses services d'emplois et le travailleur placé par l'agence chez l'entreprise¹¹². Cette relation triangulaire mène à des problèmes d'application de certains articles de lois du travail¹¹³, puisque ces derniers sont écrits selon la relation bilatérale traditionnelle, soit celle créée entre une entreprise et ses employés, avec des conditions traditionnelles de travail¹¹⁴. Cependant, plutôt que d'avoir un seul contrat de travail liant deux parties, nous nous retrouvons ici dans une situation où deux contrats sont simultanément créés pour un même travailleur : celui entre l'agence et l'entreprise, et celui entre l'agence et le travailleur¹¹⁵.

Dans les faits, le rôle d'employeur est partagé entre deux parties, soit l'agence et l'entreprise cliente; ceci n'est cependant pas reconnu dans le droit du travail au Québec. De manière générale,

¹¹² Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 34

¹¹³ *Id.*

¹¹⁴ Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, «Travailleurs vulnérables», *CCHST* (juin 2023), <https://www.cchst.ca/topics/workers/vulnerable/>

¹¹⁵ Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 155

l'agence de travail intérimaire se charge du recrutement et de la rémunération des travailleurs, et emprunte les services de ces derniers à des entreprises clientes, puis ces dernières donnent des directives de travail et évaluent les travailleurs¹¹⁶. Cependant, certaines responsabilités restent assez ambiguës dans la relation triangulaire, et plusieurs questions peuvent être soulevées¹¹⁷ : qui est responsable de la formation? Qui approuve les heures supplémentaires? Qui se charge de la gestion de la performance et des mesures disciplinaires? Les réponses à ces questions peuvent s'avérer très importantes, car elles peuvent avoir un impact sur les protections et recours des travailleurs.

Avec ce phénomène de partage des responsabilités se créent des zones grises dans lesquelles les parties concernées doivent naviguer, et les obligations et droits de chacun ne sont pas toujours clairs et sont sujets à interprétation¹¹⁸. Il est ainsi important de pouvoir déterminer le réel employeur du travailleur (soit l'agence ou l'entreprise afin de pouvoir responsabiliser la bonne partie dans cette relation tripartite).

b. Le véritable employeur dans le cadre d'une relation tripartite

Dans la relation triangulaire, l'agence de placement de personnel est souvent reconnue comme étant l'employeur du travailleur. Cependant, dans plusieurs décisions, l'entreprise cliente a été jugée être l'employeur. Lorsqu'il en vient à l'application des droits du travailleur, il peut être pertinent de se questionner sur qui est le véritable employeur¹¹⁹, soit l'agence ou l'entreprise cliente, pour s'assurer de responsabiliser la bonne partie prenante et d'éviter l'interprétation subjective.

Puisqu'il n'existe pas de contrat entre le travailleur d'agence et l'entreprise cliente¹²⁰, cette dernière est rarement responsabilisée face aux travailleurs qu'elle juge ne pas être les siens. Ainsi, les tribunaux administratifs spécialisés doivent interpréter qui exerce un contrôle plus

¹¹⁶ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 16

¹¹⁷ *Id.*, p. 17

¹¹⁸ Anne PINEAU, «Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent», (2013) 54(2-3) *Les Cahiers de droit* 461, p. 484

¹¹⁹ Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 155

¹²⁰ *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015

important sur le travailleur afin de déterminer le réel employeur et, ainsi, responsabiliser la bonne partie.

Dans l'affaire *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal travail)*¹²¹, datant de 1997, la Cour suprême a établi un test applicable afin de déterminer le véritable employeur dans le contexte de relation tripartite. Puisque les lois sont conçues pour une relation bipartite, les juges ont interprété les lois en utilisant une approche globale à appliquer dans une relation tripartite, afin de déterminer le véritable employeur d'un travailleur selon deux critères : quelle partie exerce le plus grand contrôle sur le travailleur et quel est le niveau d'intégration du travailleur dans l'entreprise?

Au niveau du contrôle exercé sur le travailleur, la Cour suprême demande d'évaluer plusieurs sous-critères, dont la sélection, l'embauche, la formation, la discipline, la supervision, la rémunération et divers autres points¹²². Si l'entreprise cliente a un poids décisionnel plus grand que l'agence sur ces critères, elle sera considérée comme exerçant un contrôle plus important que l'agence sur le travailleur (et vice versa).

Au niveau de l'intégration du travailleur dans l'entreprise cliente, la Cour suprême souligne l'importance de considérer le niveau de sentiment d'appartenance des travailleurs auprès de l'entreprise et la continuité d'emploi (longueur des mandats dans une même entreprise)¹²³. Un travailleur ayant des plus courts mandats et n'ayant pas le temps de développer un sentiment d'appartenance envers l'entreprise cliente sera considéré moins intégré qu'un travailleur ayant des longs mandats auprès de l'entreprise-cliente, lui donnant ainsi le temps de développer des liens et un sentiment d'appartenance.

Cette décision est extrêmement importante dans le cadre de la protection des travailleurs d'agence, car en déterminant que l'entreprise cliente est le réel employeur, cela peut affecter la comptabilisation du service continu, et donc avoir une conséquence directe sur certaines clauses dans la *Loi sur les normes du travail*, notamment dans le cadre de fin d'emploi.

¹²¹ *Id.*

¹²² *Id.*, par. 48

¹²³ *Id.*, par. 47-48

c. La *Loi sur les normes du travail* (LNT) : encadrement des agences de placement et cessation d'emploi selon le service continu

Cette section abordera les droits applicables dans le *Loi sur les normes du travail* nécessaires pour répondre à la question de recherche, d'abord en évaluant l'encadrement des agences de placement avec l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de favoriser la conciliation famille-travail*¹²⁴, puis en déterminant les dispositions encadrant la cessation d'emploi selon le service continu.

i. Encadrement des agences de placement dans la LNT

En 2018, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de favoriser la conciliation famille-travail*¹²⁵ (ou Loi 21) a été adoptée par l'Assemblée nationale et inclut une section dédiée aux agences de placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires¹²⁶. La *Loi sur les normes du travail* a ainsi été modifiée afin de mettre une part des responsabilités sur l'entreprise cliente dans plusieurs contextes et de minimiser la disparité de traitement, mais ces changements ne protègent tout de même pas complètement les travailleurs temporaires provenant d'agences.

L'article 41.2¹²⁷ a été introduit pour interdire les disparités de traitement en termes de salaire. En effet, les travailleurs d'agence et ceux de l'entreprise doivent recevoir le même salaire pour les mêmes tâches ou pour des tâches similaires ou comparables (donc pour un travail équivalent)¹²⁸. De plus, les agences de placement et les entreprises clientes sont devenues solidairement responsables de l'obligation de verser le salaire selon l'article 95¹²⁹ de la *LNT*.

¹²⁴ *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, L.Q. 2018, c. 21

¹²⁵ *Id.*

¹²⁶ Robert L. RIVEST, Guillaume LAVOIE et Elie MORISSETTE, «L'encadrement des agences de placement de personnel dans la Loi sur les normes du travail», dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, vol. 522, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 175-176

¹²⁷ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 41.2

¹²⁸ *Id.*

¹²⁹ *Id.*, art. 95

Cependant, il n'existe actuellement aucune clause dans la *Loi sur les normes du travail* qui empêche la disparité de traitement sur les autres conditions de travail, notamment l'accès aux assurances collectives et au régime de retraite de l'entreprise cliente¹³⁰.

Afin de pouvoir opérer et offrir des services de placement au Québec, les agences ont maintenant l'obligation d'obtenir un permis émis par la CNESST et les entreprises clientes peuvent uniquement faire affaire avec des agences détenant ce permis, tel que prescrit par les articles 92.5 et 92.6 de la *LNT*. En cas d'infraction à ces deux dispositions, des poursuites pénales peuvent avoir lieu (art. 140.1 de la *LNT*).

En janvier 2020, le *Règlement sur les agences et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*¹³¹ a mis de l'avant les conditions auxquelles doivent se conformer les agences et les entreprises clientes. L'article 23¹³² du règlement a eu pour objectif d'interdire aux agences de location de personnel d'empêcher les entreprises-clientes d'embaucher les travailleurs d'agence après une durée de six mois de placement par l'agence¹³³.

Malgré ces nouvelles dispositions ayant pour but d'ajouter une couche de protection pour ces travailleurs atypiques, la non-reconnaissance de leur statut d'emploi, soit un employé de l'entreprise cliente, leur présente toujours des problèmes importants en matière de protection¹³⁴. En effet, la *Loi sur les normes du travail* continue à mettre de l'avant des dispositions faisant référence à une relation d'emploi binaire où il y a un seul employeur, et plusieurs droits dépendant du service continu d'un travailleur auprès d'un même employeur. Si le droit du travail s'ajustait au contexte de travail atypique, les problématiques liées à la relation triangulaire pourraient être gravement atténuées. La jurisprudence met en lumière le manque de protection des travailleurs d'agence en cas de fin d'emploi causé par la non-reconnaissance du service continu dans divers contextes, entraînant ainsi la précarité pour ce groupe d'individus.

¹³⁰ Robert L. RIVEST, Guillaume LAVOIE et Elie MORISSETTE, «L'encadrement des agences de placement de personnel dans la Loi sur les normes du travail», dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, vol. 522, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022, p. 177

¹³¹ *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, dans *Loi sur les normes du travail*, c N-1.1, r.0.1

¹³² *Id.*, art. 23

¹³³ Dalia GESUALDI-FECTEAU et Rachel COX, «La protection des travailleurs et travailleuses d'agences de placement», (2021) *Options Politiques*

¹³⁴ Lisa RODGERS, *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Leicester, Edward Elgar Publishing, 2016, p. 7-8

ii. Le service continu

En 2003, le rapport Bernier a souligné qu'une partie importante des disparités de traitement pour les travailleurs provenant d'agences est due à la notion de « service continu » dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pour pouvoir accéder à plusieurs droits¹³⁵. En conséquence, ce contexte empêche certains travailleurs atypiques de bénéficier de plusieurs droits qui seront détaillés plus bas, et dans le cas des travailleurs provenant d'agences, ceux-ci sont souvent dans des assignations de travail discontinues, les empêchant de cumuler les années de service requises pour bénéficier de ces protections et droits¹³⁶.

L'article 1.12 de la *Loi sur les normes du travail* définit le concept de service continu comme étant « la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat »¹³⁷.

Cependant, les travailleurs d'agence cumulent leur service continu auprès de l'agence, les permettant de travailler dans différentes entreprises mais de cumuler le service auprès d'un seul employeur. Le cumul du service continu n'est donc pas interrompu dans ce cas-ci. En revanche, dans le cas où une entreprise cliente embauche un travailleur d'agence placé déjà depuis quelques mois chez elle, le niveau de protection n'est pas adéquat – en effet, le temps travaillé par le biais de l'agence n'est pas compris dans le service continu au moment de l'embauche. Les employés doivent donc recommencer à cumuler leur temps de service à zéro, pouvant les désavantager par rapport à plusieurs clauses de la *Loi sur les normes du travail* qui dépendent de cette notion de service continu pour un seul et même employeur¹³⁸.

Dans le cas où le travailleur passe d'être un employé d'agence à un employé de l'entreprise, même s'il continue à exercer les mêmes fonctions dans cette même entreprise, juridiquement on

¹³⁵ Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 470-471

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 1.12

¹³⁸ Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 157

considère qu'il doit recommencer son cumul de service continu à zéro puisque le changement est considéré comme étant une interruption de ce cumul¹³⁹.

iii. Articles dans la LNT mobilisant la notion de service continu et les protections en cas de fin d'emploi

Il existe plusieurs droits dans la *Loi sur les normes du travail* qui dépendent du service continu du travail afin que ce dernier puisse en bénéficier. Par exemple, les articles 67, 68, 68.1 et 69 font référence les droits aux congés annuels qui dépendent du nombre de mois ou d'années travaillés dans une même entreprise.

De plus, avec cette modification de la *LNT* en 2018 (entrée en vigueur le 1 janvier 2019), le travailleur peut maintenant bénéficier de la protection de certains congés prévus à la loi. D'abord, le congé prévu à l'article 79.1 le permet de s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois pour des raisons de maladie, dons, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel sans avoir à justifier d'un nombre de mois de service continu, ou jusqu'à 104 semaines s'il est victime d'un acte criminel résultant à un préjudice corporel grave¹⁴⁰. Puis, le congé prévu à l'article 79.7 le permet de s'absenter du travail jusqu'à 10 jours par année pour répondre à ses obligations ménagères ou familiales¹⁴¹. Ces modifications ont eu un effet important sur la protection du travail du salarié qui doit s'absenter pour des raisons de santé ou familiales, car auparavant, dans ces types de situations, le travailleur n'était pas totalement protégé par les articles 122¹⁴², qui interdit le congédiement du travailleur qui exerce son droit, et 79.4¹⁴³, qui oblige l'employeur de réintégrer le travailleur en cas d'absence justifiée par l'article 79.1.

Cependant, dans le cadre de ce travail, nous allons nous concentrer sur les dispositions en lien avec la fin d'emploi puisqu'elles représentent une source de précarité importante dans le cadre de la relation triangulaire.

Certaines dispositions dans la *Loi sur les normes du travail* protègent les travailleurs dans différents contextes de fin d'emploi, selon leur service continu.

¹³⁹ *Id.*, p. 158

¹⁴⁰ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 79.1

¹⁴¹ *Id.*, art. 79.7

¹⁴² *Id.*, art. 122

¹⁴³ *Id.*, art. 79.4

L'article 82¹⁴⁴ fait référence à l'obligation de l'employeur de fournir un avis minimal au travailleur dans le cas de cessation d'emploi ou de mise à pied pour au moins six mois. La durée de cet avis varie en fonction du nombre d'années d'emploi pour ce même employeur, et peut varier entre deux semaines et huit semaines. Afin d'être éligible à ce droit de préavis, le travailleur doit au moins être à l'emploi de son employeur pour au moins trois mois, dans un contrat à durée indéterminée ou dans un contrat à durée déterminée qui termine avant la date d'expiration, et la fin d'emploi ne doit pas être justifiée par une faute grave ou une force majeure (art. 82.1¹⁴⁵).

Dans le cas où l'employeur souhaite cesser l'emploi de son travailleur immédiatement, sans préavis ou avec un préavis moindre prévu à l'article 82, il aura des obligations pécuniaires compensatoires à verser à l'employé tel que prévu à l'article 83¹⁴⁶. Ce montant dépendra de la durée de service continu chez cet employeur et doit être équivalent au salaire qu'il aurait reçu lors de la période de préavis.

De plus, l'employeur ne peut congédier un travailleur justifiant d'au moins deux ans de service continu sans cause juste et suffisante tel que prévu dans l'article 124¹⁴⁷. Il n'existe cependant aucune disposition dans la *LNT* protégeant les travailleurs contre le congédiement sans cause lorsqu'ils ont moins de deux ans de service continu dans une même entreprise, à moins que ce soit un congédiement pour raisons illégales protégées par l'article 122¹⁴⁸, incluant l'exercice du travailleur d'un droit prescrit par la *LNT* autre que l'article 84.1¹⁴⁹.

Nous pouvons donc voir que le service continu d'un travailleur est largement considéré dans les dispositions de la *LNT* ayant trait à la cessation d'emploi, raison pour laquelle la détermination du véritable employeur peut avoir un impact important sur la protection des travailleurs d'agence.

¹⁴⁴ *Id.*, art. 82

¹⁴⁵ *Id.*, art. 82.1

¹⁴⁶ *Id.*, art. 83

¹⁴⁷ *Id.*, art. 124

¹⁴⁸ *Id.*, art. 122

¹⁴⁹ Guylaine VALLÉE et Katherine LIPPEL, «Fascicule 27 : motifs interdits de rupture», dans *Rapports individuels et collectifs du travail*, JurisClasseur Québec, coll. «Droit du travail», par. 3

4. ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE DANS LE CAS DE CESSATION D'EMPLOI ET DE CUMUL DE SERVICE CONTINU

Après avoir examiné dans quels articles le service continu joue sur le niveau de protection dans le cadre d'une cessation d'emploi, il est essentiel de procéder à une analyse de la jurisprudence afin de comprendre comment ce concept de service continu est appliqué dans les décisions du Tribunal administratif du travail pour les travailleurs d'agence en cas de fin d'emploi. Dans le cadre de ce travail de recherche, uniquement la jurisprudence faisant référence à la fin d'emploi (congédiement et terminaison d'emploi) sera analysée.

a. Méthodologie et présentation des décisions traitant la cessation d'emploi selon le service continu dans le cadre d'une relation tripartite

Afin de trouver un maximum de décisions traitant le sujet de cette recherche, les plateformes SOQUIJ et CanLII ont été utilisées et divers mots clés ont été utilisés, tels que mais ne se limitant pas à : «travailleurs temporaires d'agences», «agences de placement», «travail atypique», «relation triangulaire», «relation tripartite», «décision Pointe-Claire», «service continu», «congédiement», «cessation d'emploi», «sous-traitance» et «véritable employeur». Plusieurs de ces mots clés ont été utilisés en combinaisons. Plus de vingt-cinq décisions ont été lues et analysées, mais uniquement dix ont été sélectionnées comme étant pertinentes pour répondre à la question de recherche. Celles-ci ont été rendues entre 1997 et 2021 par le Tribunal administratif du travail (TAT), auparavant appelé la Commission des relations de travail (CRT).

Parmi les décisions analysées, sept d'entre-elles traitent l'article 124 de la *LNT*, une traite simultanément les articles 124, 122 et 79.1 de la *LNT*, une autre les articles 122 et 79.1 et une dernière les articles 124, 122 et 123.6.

Ces décisions montrent qu'il existe trois possibilités pour les travailleurs d'agences en termes de statut d'emploi : ils sont soit considérés comme des employés de l'entreprise, soit comme des employés de l'agence ou comme des employés des deux parties simultanément. Le Tribunal administratif utilise l'approche globale de la décision *Ville de Pointe-Claire* afin de se positionner sur le réel employeur, notamment en analysant deux critères : le niveau de contrôle exercé sur le travailleur et l'intégration du travailleur dans l'entreprise. Ces décisions ont des impacts différents

sur le niveau de protection offert par la *Loi sur les normes du travail* accordé en fonction du service continu.

b. Décisions traitant l'article 124 de la LNT dans le cadre d'une relation tripartite

La manière dont le service continu d'un travailleur est comptabilisé et reconnu dans le cadre d'une relation tripartite a un impact direct sur son niveau de protection offert par plusieurs dispositions de la *LNT*, notamment de l'article 124 qui requiert deux ans de service continu pour en bénéficier. La détermination du véritable employeur peut jouer de manière significative sur la reconnaissance ou non du service continu et donc sur les recours possibles de ces travailleurs dans le cadre d'une fin d'emploi.

i. Reconnaissance de l'agence comme véritable employeur

Quatre décisions démontrent les conséquences de la reconnaissance de l'agence comme unique véritable employeur dans la relation tripartite sur les recours en vertu de l'article 124 de la *LNT* ainsi que les mesures de réparations.

*L'affaire Gonzalez c. Groupes Prestige Associés inc.*¹⁵⁰

Cette première affaire implique Madame Ivonne Gonzalez, qui a travaillé pour l'entreprise Hôtel Le Dauphin par le biais de l'agence Groupe Prestige Associés inc. (Groupe Prestige) depuis 2007¹⁵¹ et qui s'est fait congédier le 18 avril 2015¹⁵². À la suite de sa fin d'emploi, elle a déposé une plainte en vertu de l'article 124 de la *LNT* à l'égard de l'agence Groupe Prestige et de l'entreprise cliente Hôtel Le Dauphin, pour congédiement sans cause juste et suffisante, et a demandé que les deux parties soient considérées comme employeurs solidaires¹⁵³.

¹⁵⁰ *Gonzalez c. Groupe Prestige Associés inc.*, 2018 QCTAT 1577

¹⁵¹ *Id.*, lignes 1-2

¹⁵² *Id.*, ligne 15

¹⁵³ *Id.*, ligne 3

Le Tribunal administratif du travail s'est donc positionné sur qui est le véritable employeur en utilisant la méthode globale et souple déterminée dans la décision de *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*¹⁵⁴.

Le premier critère évalué par le TAT est le contrôle exercé sur la travailleuse. Les faits ont démontré que le recrutement et la sélection des candidats, la rémunération et les mesures disciplinaires sont gérés par Groupe Prestige¹⁵⁵ alors que l'Hôtel Le Dauphin détermine si un travailleur satisfait aux exigences, assigne les tâches et gère les horaires de travail¹⁵⁶. De plus, la formation de madame Gonzalez a été assurée par une autre employée de Groupe Prestige¹⁵⁷. Le Tribunal conclut que c'est l'agence qui exerçait le plus grand contrôle sur la plaignante¹⁵⁸.

Le deuxième critère analysé par le Tribunal est le niveau d'intégration de la salariée dans l'entreprise. Il a été prouvé que bien que madame Gonzalez interagissait régulièrement avec le personnel de l'Hôtel, elle n'était pas une participante active aux activités de l'entreprise, que ce soit social ou organisationnel¹⁵⁹. Il n'est donc pas possible de dire qu'elle était intégrée dans l'entreprise cliente.

Compte tenu de ces deux facteurs, Groupe Prestige a été considéré comme étant le véritable employeur de madame Gonzalez et fût celui visé par la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante.

Le Tribunal a jugé que le congédiement de madame Gonzalez était non-justifié et il a ordonné à Groupe Prestige de la réintégrer. Cependant, il n'était pas possible d'exiger l'Hôtel de réintégrer la travailleuse dans son poste puisqu'il n'est pas son réel employeur¹⁶⁰, malgré le fait que la plaignante travaillait dans l'Hôtel depuis huit ans avant son congédiement. Le service continu de la plaignante n'a pas été nié, mais le Tribunal n'a pas reconnu ce service solidairement auprès des deux autres entités dans la relation tripartite; il l'a que reconnu qu'auprès de Groupe Prestige.

¹⁵⁴ *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015

¹⁵⁵ *Gonzalez c. Groupe Prestige Associés inc.*, 2018 QCTAT 1577, lignes 22, 28 et 36

¹⁵⁶ *Id.*, lignes 23 et 31

¹⁵⁷ *Id.*, ligne 26

¹⁵⁸ *Id.*, ligne 41

¹⁵⁹ *Id.*, ligne 38

¹⁶⁰ *Id.*, ligne 66

Malgré la révision de la décision du Tribunal quelques mois plus tard¹⁶¹, celui-ci a gardé sa position sur le réel employeur et a souligné que la réintégration à l'Hôtel ne pouvait être ordonnée.

Cette affaire démontre que la relation tripartite peut rendre impossible le remède de la réintégration lorsque l'agence est reconnue comme étant le véritable employeur, ne donnant ainsi aucune obligation à l'entreprise cliente de reprendre la plaignante malgré le fait qu'elle justifiait de plus de deux ans de service continu au moment de sa cessation de travail.

L'affaire ETI Canada inc. c. Hamilton¹⁶²

Dans cette décision prise par le TAT et ensuite révisée par la Cour d'appel¹⁶³, Hamilton a déposé une plainte en vertu de la l'article 124 de la LNT¹⁶⁴ après avoir été congédié en décembre 2003¹⁶⁵. Le plaignant travaillait depuis février 1998 pour ETI, mais toujours sur le site de l'entreprise cliente QTI¹⁶⁶.

Après avoir été refusé un poste chez QIT¹⁶⁷ pour lequel il avait soumis sa candidature¹⁶⁸, le travailleur fût vexé et a donc lancé une rumeur ayant mené à des conséquences négatives¹⁶⁹. QTI a donc informé ETI qu'il ne voulait plus que Hamilton travaille dans son établissement, et ETI a mis fin à son emploi¹⁷⁰.

Le législateur a été d'avis que le comportement d'Hamilton méritait un avertissement mais pas un congédiement¹⁷¹, donc a ordonné à ETI de le réintégrer. La problématique vient du fait que le seul client d'ETI est QTI, et QTI ne veut plus qu'Hamilton travaille dans son établissement¹⁷², malgré le fait qu'il travaillait dans son lieu de travail depuis cinq ans (donc justifiait du minimum de service

¹⁶¹ *Gonzalez c. Groupe Prestige Associés inc.*, 2018 QCTAT 5105

¹⁶² *Hamilton c. ETI Canada inc.*, 2005 QCCRT 94

¹⁶³ *Hamilton c. ETI Canada inc.*, 2007 QCCA 707

¹⁶⁴ *Hamilton c. ETI Canada inc.*, 2005 QCCRT 94, ligne 1

¹⁶⁵ *Id.*, ligne 3

¹⁶⁶ *Id.*, ligne 3

¹⁶⁷ *Id.*, ligne 19

¹⁶⁸ *Id.*, ligne 15

¹⁶⁹ *Id.*, ligne 24

¹⁷⁰ *Id.*, ligne 36

¹⁷¹ *Id.*, ligne 55

¹⁷² *Hamilton c. QIT-Fer et Titane inc.*, 2007 QCCRT 514, ligne 14

continu pour être protégé par l'article 124 de la *LNT*). Le travailleur n'a donc jamais été réintégré, même s'il devait l'être.

En ne mettant pas l'entreprise cliente solidairement responsable de la cessation d'emploi dans le cadre de la relation tripartite, elle n'a aucune obligation de réintégrer un travailleur qui était placé chez elle depuis plusieurs années par une agence. Dans ce cas, la protection accordée à ce travailleur est moindre que s'il était reconnu comme étant l'employé de l'entreprise puisque la réintégration n'est pas possible pour lui.

L'article 124 de la *LNT*, qui protège les employés justifiant d'au moins deux ans de service continu contre le congédiement sans cause juste et suffisante, s'applique de manière complexe à ce type de situation.

*L'affaire Chantal c. Alcoa-Aluminerie de Deschambault*¹⁷³

Dans cette affaire, monsieur Jean-Luc Chantal a porté plainte contre l'agence de Location de personnel MPM inc. (MPM) et l'entreprise Alcoa-Aluminerie de Deschambault S.E.N.C. (Alcoa) pour congédiement sans cause juste et suffisante (article 124 de la *LNT*) et a demandé à ceux que les deux entités soient considérées comme ses employeurs dans le cadre de la plainte¹⁷⁴. La Commission des relations du travail (maintenant le Tribunal administratif du travail) a donc dû prendre position sur qui était le véritable employeur durant la période d'emploi de monsieur Chantal¹⁷⁵.

Monsieur Chantal a été embauché par le biais de l'agence Lavigne & Baril inc. en septembre 2000 et a continué à prendre des mandats temporaires dans l'entreprise Alcoa à travers cette agence jusqu'en décembre 2004¹⁷⁶, moment auquel Alcoa a décidé de mettre fin au contrat de services avec Lavigne & Baril inc. et de signer une nouvelle entente avec MPM¹⁷⁷.

¹⁷³ *Chantal c. Alcoa-Aluminerie de Deschambault S.E.N.C.*, 2007 QCCRT 336

¹⁷⁴ *Id.*, ligne 1

¹⁷⁵ *Id.*, ligne 3

¹⁷⁶ *Id.*, ligne 9

¹⁷⁷ *Id.*, ligne 12

En date du 18 décembre 2004, monsieur Chantal a été embauché par l'agence MPM et a continué à occuper le même rôle avec les mêmes conditions dans l'entreprise Alcoa¹⁷⁸. Selon monsieur Chantal, Alcoa était son réel employeur au moment de son congédiement en décembre 2005¹⁷⁹. Cependant, il n'a démontré aucune preuve pour appuyer cela et la Commission des relations du travail a donc déterminé que son réel employeur était MPM et qu'il ne justifiait pas de deux ans de service continu au moment de son embauche¹⁸⁰. Le plaignant n'était donc pas protégé par l'article 124 de la *LNT*, puisque son temps travaillé par le biais de l'agence avant son embauche par l'entreprise n'était pas comptabilisé dans son service continu.

Si Alcoa avait été jugé solidairement responsable de la fin d'emploi de monsieur Chantal ou si elle avait été considérée être le véritable employeur depuis le début d'emploi en septembre 2000, le plaignant aurait eu le service continu nécessaire pour être protégé par l'article 124. Cependant, dans la décision du TAT, l'entreprise Alcoa, MPM et Lavigne & Baril inc. ont été considérées comme trois entités différentes et indépendantes. En décidant que MPM était le seul employeur au moment du congédiement et puisqu'il n'y a pas eu de continuité de cumul du service continu au moment du changement de Lavigne & Baril inc. à MPM, monsieur Chantal n'a pas pu bénéficier de la protection de l'article 124 de la *LNT*.

*L'affaire Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor*¹⁸¹

Cette affaire met de l'avant une autre décision dans le cadre d'une relation tripartite où l'entreprise cliente n'est pas considérée comme étant un employeur d'une travailleuse d'agence. Cette plainte a été traitée quelques jours après la décision de *Pointe-Claire* et a utilisé l'approche globale.

Madame Corriveau occupait des mandats temporaires par le biais de Les entreprises L.G. auprès de l'entreprise cliente Résidence St-Philippe¹⁸² depuis le 21 septembre 1992, puis a été embauchée comme employée permanente de l'entreprise en date du 9 août 1993¹⁸³. Elle a été congédiée le 1^{er} mars 1996 et dépose une plainte en vertu de l'article 124 de la *LNT*.

¹⁷⁸ *Id.*, ligne 14

¹⁷⁹ *Id.*, ligne 23

¹⁸⁰ *Id.*, ligne 26

¹⁸¹ *Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor*, 1997 CanLII 22414 (QC CT)

¹⁸² *Id.*

¹⁸³ *Id.*

Afin de déterminer le réel employeur de madame Corriveau, le Bureau du commissaire général du travail (maintenant appelé Tribunal administratif du travail) a évalué le critère de contrôle. Il a conclu que c'était l'agence L.G. qui négociait la majorité des facteurs d'emploi avec la plaignante et qui lui donnait des ordres, et c'était donc L.G. qui exerçait le plus grand contrôle sur elle.

Il a ainsi jugé que le réel employeur était l'agence pour la période du 21 septembre 1992 au 6 août 1993, et que madame Corriveau ne justifiait pas de trois ans de service continu avec la Résidence St-Philippe. Elle ne pouvait donc pas avoir de recours en vertu de l'article 124 de la *LNT* (qui était à un minimum de trois ans de service continu à l'époque).

Cette décision démontre encore les conséquences de ne pas reconnaître le temps travaillé par le biais de l'agence dans le cumul du service continu lors de l'embauche permanente chez l'entreprise, malgré le fait que la travailleuse n'a pas changé de poste ou de lieu de travail. Au contraire, celle-ci a dû recommencer le comptage à 0.

ii. Reconnaissance de l'entreprise cliente comme véritable employeur

Trois décisions démontrent l'impact de la reconnaissance de l'entreprise cliente comme réel employeur sur les recours en vertu de l'article 124 de la *LNT*.

À noter qu'aucune décision juridique n'a été trouvée où le Tribunal administratif du travail a décidé de continuer le cumul du service continu au moment de la passation d'un employé d'agence à un employé de l'entreprise. Il semble être rare, peut-être même inexistant, de voir un travailleur d'agence continuer à cumuler le service continu au moment de son embauche. La réalité semble plutôt démontrer que le compte repart à zéro au moment de l'embauche par l'entreprise cliente, malgré le fait que certains travailleurs ont gardé les mêmes tâches et les mêmes conditions, ou que l'entreprise cliente est considérée être l'employeur dès le début.

De plus, aucune décision invoquant l'article 124 n'a été trouvée où l'entreprise et l'agence sont reconnues comme étant un seul employeur.

L'affaire Laurion c. Waste Connections of Canada Inc./Vision Enviro Progressive¹⁸⁴

Dans cette récente décision, le Tribunal administratif du travail (TAT) s'est positionné face à une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la LNT.

Monsieur Mario Laurion avait été initialement embauché par le biais de l'agence Bédard Ressources Inc. en 2011 en tant que chauffeur de camion et éboueur¹⁸⁵. Il a été congédié en 2017 après six ans d'emploi auprès de l'entreprise Waste, toujours par le biais de l'agence¹⁸⁶.

Il est clair qu'il justifiait de plus de deux ans de service continu au moment de sa fin d'emploi, mais le Tribunal a dû procéder à une analyse afin de déterminer le véritable employeur du plaignant.

Au niveau du critère de contrôle exercé sur le travailleur, l'entreprise Waste approuvait l'embauche de ce dernier¹⁸⁷, gérait sa formation¹⁸⁸, assignait les tâches et les horaires de travail¹⁸⁹, supervisait le travail¹⁹⁰, contrôlait les vacances et absences¹⁹¹ et avait même déjà donné un avis disciplinaire au plaignant¹⁹². Il semble que l'agence intervenait très peu dans cette relation, autre que les tâches administratives telles que la rémunération et le suivi de dossier d'accident de travail¹⁹³.

Pour le critère d'intégration, monsieur Laurion était invité à la totalité des activités en dehors de l'entreprise, tels que des fêtes de Noël et des sorties¹⁹⁴.

Le TAT a donc reconnu que l'entreprise Waste a toujours été le véritable employeur de monsieur Mario Laurion, et non l'agence Bédard Ressources Inc., même au moment où il y avait présence d'une relation triangulaire¹⁹⁵. Cette détermination du réel employeur a avantage l'employé dans

¹⁸⁴ *Laurion c. Waste Connections of Canada Inc./Vision Enviro Progressive*, 2019 QCTAT 2715

¹⁸⁵ *Id.*, ligne 3

¹⁸⁶ *Id.*, ligne 1

¹⁸⁷ *Id.*, ligne 12

¹⁸⁸ *Id.*, ligne 13

¹⁸⁹ *Id.*

¹⁹⁰ *Id.*, ligne 15

¹⁹¹ *Id.*

¹⁹² *Id.*

¹⁹³ *Id.*, ligne 16

¹⁹⁴ *Id.*, ligne 17

¹⁹⁵ *Id.*, ligne 9

son recours à l'égard de l'entreprise pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *LNT*¹⁹⁶.

Le Tribunal a également jugé que monsieur Laurion avait bien été congédié sans cause juste et suffisante, à l'encontre de l'article 124 de la *LNT*¹⁹⁷. Le congédiement a donc été annulé par le Tribunal mais ce dernier n'a pas ordonné de réintégration; il a plutôt fait une réserve de compétence pour établir les mesures de réparations adéquates.

*L'affaire Bernier c. Laval (Ville)*¹⁹⁸

Dans cette affaire, monsieur Robert Bernier travaillait pour la Ville de Laval par le biais de l'agence Systèmes de support informatique Co. (SSI) depuis 1998, à travers divers mandats¹⁹⁹. Son emploi a pris fin le 18 novembre 2008, après dix ans de travail auprès de cette entreprise, et il a déposé une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 de la *LNT*²⁰⁰.

Afin de déterminer le réel employeur de monsieur Bernier, le Tribunal a évalué le critère de contrôle en premier temps. Le rôle de SSI dans cette relation tripartite incluait la recherche de candidats, la négociation du salaire et des vacances, ainsi que la participation aux rencontres disciplinaires²⁰¹. La Ville de Laval se chargeait plutôt de la sélection des candidats à travers des entrevues, approuvait les vacances et les absences, gérait la performance, assignait les tâches et contrôlait le travail²⁰². Les rencontres disciplinaires étaient faites par des représentants de la Ville et de l'agence; en effet, SSI jouait un rôle médiateur entre le travailleur et l'entreprise dans ce type de situation²⁰³.

En deuxième temps, le TAT a évalué le critère d'intégration et a déterminé que le plaignant était bien intégré chez la Ville de Laval²⁰⁴.

¹⁹⁶ *Id.*, ligne 1

¹⁹⁷ *Id.*, ligne 8

¹⁹⁸ *Bernier c. Laval (Ville)*, 2009 QCCRT 394

¹⁹⁹ *Id.*, ligne 50

²⁰⁰ *Id.*, ligne 1

²⁰¹ *Id.*, lignes 9, 10 et 45

²⁰² *Id.*, lignes 9, 11, 12, 13 et 44

²⁰³ *Id.*, ligne 46

²⁰⁴ *Id.*, ligne 50

Puisque le contrôle était surtout exercé par la Ville de Laval et que monsieur Robert Bernier semblait avoir été presque entièrement intégré dans l'entreprise, la Commission des relations de travail (CRT; maintenant Tribunal administratif du travail) a conclu que le véritable employeur était la Ville de Laval²⁰⁵. Le juge a donc ordonné aux deux parties de se présenter devant la CRT pour une audience, mais aucune documentation ne semble disponible à ce sujet.

L'affaire Hugo c. Thomson, Tremblay inc.²⁰⁶

Une autre décision à titre d'exemple tourne autour de monsieur Wilson Hugo, travaillant dans l'entreprise Tricot Cameo par le biais de l'agence Thomson Tremblay depuis 2004. Il a allégué avoir été congédié le 31 juillet 2015 après onze ans d'emploi et a déposé une plainte pour congédiement allant à l'encontre de l'article 124 de la *LNT*²⁰⁷.

En 2004, monsieur Hugo avait été embauché directement par l'entreprise Tricot Cameo mais avait perdu son emploi le 7 février 2013 pour mauvaise performance²⁰⁸. Vingt jours plus tard, le travailleur rencontre monsieur Franck Bertucci Sr, le président de l'agence de location de personnel Thomson Tremblay, qui lui fait une offre d'emploi pour un placement temporaire chez Tricot Cameo²⁰⁹. Tout au long de ce mandat, l'agence s'occupait du versement de la rémunération, mais l'entreprise était responsable d'assigner les tâches, de superviser de travail, d'évaluer et de gérer la performance, des avis disciplinaires et des assurances²¹⁰. Les représentants de Tricot Cameo ont donné des avis disciplinaires à monsieur Hugo à quelques reprises²¹¹. Tout au long de son emploi par le biais de l'agence, équivalent à onze ans de service continu, Hugo a uniquement été assigné chez Tricot Cameo²¹².

²⁰⁵ *Id.*, lignes 50 et 54

²⁰⁶ *Hugo c. Thomson, Tremblay inc.*, 2019 QCTAT 1004

²⁰⁷ *Id.*, lignes 1 et 3

²⁰⁸ *Id.*, lignes 3 et 5

²⁰⁹ *Id.*, ligne 6

²¹⁰ *Id.*, ligne 12

²¹¹ *Id.*

²¹² *Id.*, ligne 13

Le Tribunal administratif du travail a donc jugé que Tricot Cameo était le réel employeur de monsieur Hugo²¹³. En revanche, la plainte a été rejetée par le Tribunal dû à d'autres critères, notamment qu'il est vraisemblable que le plaignant a donné sa démission et qu'il n'y a pas eu lieu de congédiement.

c. Décisions traitant simultanément de l'article 122 et d'autres articles (124, 79.1 ou 123.6) de la LNT dans le cadre d'une relation tripartite

Trois décisions traitant de l'article 122 de la LNT ont été trouvées et jugées pertinentes pour ce travail de recherche. Les plaintes dans ces décisions ont visé l'article 122, mais également d'autres articles tels que 124, 79.1 et 123.6.

i. Reconnaissance de l'agence comme véritable employeur

Après plusieurs recherches sur les moteurs SOQUIJ et CanLII, uniquement une décision a été trouvée sur l'article 122 où l'agence a été reconnue comme le véritable employeur.

*L'affaire Poirier c. Alcoa International Canada Ltd*²¹⁴

Cette décision est importante puisqu'elle invoque l'article 122 ainsi que l'article 79.1, qui a été modifié depuis cette décision. Madame Linda Poirier travaillait chez l'entreprise cliente par le biais de l'agence Services Manpower Canada Ltd (Manpower) depuis juillet 2000 et avait été embauché par l'entreprise Alcoa International Canada Ltd (Alcoa) en tant qu'employée permanente le 3 février 2003. Elle a été congédiée le 2 mai 2003 par l'entreprise pour accumulation d'absences, mais elle dit avoir été congédiée illégalement pour avoir exercé un droit protégé par la LNT, soit le droit pour un travailleur ayant au moins trois mois de service continu de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident (LNT, art. 79.1²¹⁵). Selon elle, son congédiement était à l'encontre de

²¹³ *Id.*

²¹⁴ *Poirier c. Alcoa International Canada Ltd.*, 2004 QCCRT 389

²¹⁵ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 79.1

l'article 122²¹⁶ de la *LNT*, qui protège les travailleurs dans le cadre de l'exercice de leurs droits dans la *Loi sur les normes du travail*. Madame Poirier dit avoir été à l'emploi d'Alcoa depuis le 25 octobre 2002, et qu'elle devait donc bénéficier de la protection des articles 79.1 et 122 de la *LNT*²¹⁷. L'entreprise disait plutôt que madame Poirier n'était pas à leur emploi depuis au moins trois mois, et qu'elle n'avait donc pas le service continu nécessaire pour avoir recours à ces protections²¹⁸.

Afin de déterminer le véritable employeur de la plaignante pour la période de juillet 2000 à février 2003, avant son embauche permanente chez Alcoa, la CRT (maintenant TAT) a d'abord évalué le niveau de contrôle exercé par l'entreprise et par l'agence sur la plaignante.

Alcoa se chargeait de déterminer le salaire et faire des demandes de personnel auprès de l'agence²¹⁹. Manpower, de son côté, versait le salaire à la plaignante, offrait un régime d'assurance, gérait les dossiers d'accident de travail, s'occupait des absences et du remplacement de ses travailleurs chez ses clients²²⁰.

La Commission des relations de travail a considéré que le réel employeur de madame Poirier pendant la période de juillet 2000 à février 2003 était l'agence Manpower, et qu'elle ne cumulait donc pas trois mois de service continu au moment du congédiement puisqu'elle était à l'emploi d'Alcoa pour une période plus courte que prescrite par la loi²²¹. Il est à noter que cette décision a été rendue en 2002, plusieurs années avant les modifications de la *LNT* entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019, qui permettent maintenant aux travailleurs de bénéficier de congés en cas de maladie peu importe le service continu (art. 79.1)²²². L'article 122²²³ aurait donc, aujourd'hui, empêché l'entreprise Alcoa de congédier madame Poirier pour l'exercice de ce droit.

²¹⁶ *Id.*, art. 122

²¹⁷ *Poirier c. Alcoa International Canada Ltd.*, 2004 QCCRT 389, ligne 1

²¹⁸ *Id.*, ligne 3

²¹⁹ *Id.*, ligne 12

²²⁰ *Id.*

²²¹ *Id.*, lignes 23, 26 et 27

²²² *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 79.1

²²³ *Id.*, art. 122

ii. Reconnaissance de l'entreprise comme véritable employeur

Une autre décision pertinente a été traitée sur l'article 122 où, cette fois-ci, l'entreprise a été reconnue comme le véritable employeur.

L'affaire Mahoundo c. PeopleToGo inc.²²⁴

Dans cette affaire, monsieur Fernand Mahoundo travaillait comme technicien depuis avril 2008 dans l'entreprise Ingenico, par le biais de l'agence Global, qui a par la suite été remplacée par l'agence PeopleToGo le 26 septembre 2011²²⁵. À cette date, monsieur Mahoundo est devenu l'employé de PeopleToGo²²⁶.

Il a été congédié le 23 juillet 2014²²⁷ et a déposé deux plaintes : la première pour congédiement sans cause juste et suffisante allant à l'encontre de l'article 124 de la *LNT* et la deuxième pour congédiement pour motif illégal en vertu de l'article 122 de la *LNT* après avoir exercé un droit prévu à l'article 79.1 de la *LNT*²²⁸, soit le droit de s'absenter pour cause de maladie pour une période déterminée. L'ensemble des plaintes visent les deux autres parties de la relation triangulaire : PeopleToGo et Ingenico²²⁹.

Dans son analyse pour déterminer le réel employeur de monsieur Mahoundo, le Tribunal administratif du travail a demandé les versions de toutes les parties. Il a conclu que dans son rôle, l'entreprise Ingenico validait les congédiements des travailleurs affectés dans son entreprise, répartissait et organisait le travail, gérait l'horaire de travail, évaluait la performance, approuvait les vacances et congés, et a pris la décision de promouvoir le plaignant dans un poste de technicien sur la route²³⁰. PeopleToGo se chargeait principalement du versement de la

²²⁴ *Mahoundo c. PeopleToGo inc.*, 2016 QCTAT 1038

²²⁵ *Id.*, ligne 6

²²⁶ *Id.*, ligne 6

²²⁷ *Id.*, ligne 7

²²⁸ *Id.*, ligne 1

²²⁹ *Id.*

²³⁰ *Id.*, lignes 25 et 34

rémunération à monsieur Mahoundo²³¹ ainsi que la gestion de son dossier d'accident de travail²³². Il était donc clair que le contrôle était principalement exercé par Ingenico.

De plus, monsieur Fernand Mahoundo était presque totalement intégré dans l'entreprise Ingenico. En effet, il était dans les bureaux d'Ingenico tous les jours, empruntait les équipements de l'entreprise, et se rapportait à un superviseur de l'entreprise²³³.

Le TAT a donc déterminé que Ingenico était le réel employeur du plaignant. La plainte en vertu de l'article 124 de la *LNT* a été accueillie puisque le travailleur justifiait de six ans de service continu et que l'entreprise n'a pas su démontrer une cause juste et suffisante pour le congédiement. Cependant, la plainte en vertu de l'article 122 de la *LNT* a été rejeté puisque le Tribunal a jugé que le congédiement n'était dû à son congé maladie.

Le Tribunal a donc annulé le congédiement sans toutefois ordonner la réintégration. Il a réservé sa compétence pour établir les mesures de réparations adéquates.

iii. Reconnaissance de l'agence et de l'entreprise comme employeurs solidaires

Cette dernière décision est importante puisqu'elle représente un exemple où le Tribunal administratif du travail a donné une responsabilité solidaire à l'agence et à l'entreprise face au congédiement d'un travailleur, montrant ainsi que les interprétations des juges peuvent différer même avec l'utilisation de l'approche globale de *Ville de Pointe Claire*.

*L'affaire Perez c. 9345-0195 Québec inc.*²³⁴

Cette affaire tourne autour de monsieur Richard Perez, qui a déposé plusieurs plaintes à l'égard de Québec inc. et d'Entretien Genex inc. en vertu des articles 124, 122 et 123.6 de la *LNT*²³⁵.

²³¹ *Id.*, ligne 31

²³² *Id.*, ligne 35

²³³ *Id.*

²³⁴ *Perez c. 9345-0195 Québec inc.*, 2020 QCTAT 4530

²³⁵ *Id.*, lignes 1, 2 et 4

Selon le plaignant, les deux parties formaient un seul employeur lors de son emploi de 2012 à 2017 et devaient être reconnues comme une seule entité dans le cadre de ce jugement²³⁶.

Afin de déterminer le véritable employeur de monsieur Perez, le Tribunal a d'abord évalué le critère de contrôle exercé sur le travailleur. L'entreprise Entretien Genex inc. se chargeait d'établir et communiquer les attentes en termes d'exécution de travail à ce groupe de sous-traitants, leur demandait de porter un chandail indiquant le logo de la compagnie Genex²³⁷, pouvait assigner des tâches en l'absence du superviseur de Québec inc.²³⁸, puis intervenait lors de mésententes impliquant le superviseur de l'agence et un des travailleurs²³⁹. De son côté, Québec inc. fournissait les produits et équipements nécessaires pour l'exécution des tâches²⁴⁰, rémunérait les travailleurs²⁴¹ et assignait les tâches la majorité du temps²⁴².

Au niveau du critère d'intégration du travailleur dans l'entreprise, celui-ci était invité aux activités en dehors des lieux du travail tels que des soupers ou party de Noël²⁴³, ou à des activités de reconnaissances²⁴⁴.

Avec l'évaluation de ces deux critères, en plus du fait que les deux entreprises visées dépendaient grandement l'une de l'autre pour les chiffres d'affaires ou l'exécution de travaux, le Tribunal a trouvé difficile de les distinguer²⁴⁵ et a jugé qu'elles devaient être reconnues comme un seul même employeur pour les travailleurs faisant partie de cette relation tripartite²⁴⁶.

Le Tribunal a accueilli les plaintes en vertu des articles 124, 122 et 123.6 puisqu'il a reconnu qu'il y avait un congédiement illégal pour l'exercice d'un droit prévu à la loi, qu'il y avait présence de harcèlement psychologique et qu'il s'agissait ainsi d'un congédiement sans cause juste et suffisante alors qu'il justifiait de cinq ans de service continu. Il a rendu solidairement responsables Québec inc. et Entretien Genex pour le congédiement de monsieur Perez. Bien qu'il n'y ait pas

²³⁶ *Id.*, ligne 4

²³⁷ *Id.*, ligne 18

²³⁸ *Id.*, ligne 35

²³⁹ *Id.*, ligne 71

²⁴⁰ *Id.*, ligne 19

²⁴¹ *Id.*, ligne 95

²⁴² *Id.*

²⁴³ *Id.*, ligne 21

²⁴⁴ *Id.*, ligne 111

²⁴⁵ *Id.*, ligne 112

²⁴⁶ *Id.*, ligne 114

eu d'ordonnance de réintégration, les employeurs ont dû verser une indemnité compensatoire au plaignant.

Cette dernière décision devrait être utilisée à titre d'exemple dans la majorité des futures décisions, puisqu'elle rend solidairement responsable l'agence et l'entreprise cliente de la fin d'emploi du travailleur dans la relation tripartite.

d. Impact de ces décisions juridiques sur la protection des travailleurs d'agence dans le cadre d'une fin d'emploi

Le Tribunal administratif (ou, auparavant, la Commission des relations du travail ou le Bureau du commissaire général de travail) s'est positionné dans plusieurs affaires sur le véritable employeur du travailleur, afin de déterminer si ce dernier détenait le service continu minimal afin de bénéficier des protections en lien à la rupture d'emploi prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

Dans le cas où l'agence a été reconnu comme étant le véritable employeur, le travailleur a bénéficié d'une protection moindre face à l'entreprise cliente puisque cette dernière s'est retrouvée sans obligation de réintégration ou d'indemnisation en cas de recours. L'entreprise a donc pu mettre fin au mandat sans que le travailleur ait de recours disponibles avec la LNT à son égard. En effet, tel qu'observé dans diverses décisions (*Gonzalez c. Groupe Prestige Associés inc.*²⁴⁷; *ETI Canada inc. c. Hamilton*²⁴⁸; *Chantal c. Alcoa-Aluminerie de Deschambault*²⁴⁹; *Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor*²⁵⁰; *Poirier c. Alcoa International Canada Ltd*²⁵¹), un individu peut travailler auprès d'une seule et même entreprise pendant plusieurs années, sans tout de même être reconnu comme étant le salarié de celle-ci et sans que l'entreprise cliente soit responsabilisée face à la fin d'emploi.

Malheureusement, sans l'intervention et le positionnement du Tribunal face à la question sur le réel employeur, les trois parties dans la relation tripartite ne peuvent se positionner de manière claire et certaine face aux droits, protections, obligations et recours de chacune. Comment

²⁴⁷ *Gonzalez c. Groupe Prestige Associés inc.*, 2018 QCTAT 1577

²⁴⁸ *Hamilton c. ETI Canada inc.*, 2005 QCCRT 94

²⁴⁹ *Chantal c. Alcoa-Aluminerie de Deschambault S.E.N.C.*, 2007 QCCRT 336

²⁵⁰ *Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor*, 1997 CanLII 22414 (QC CT)

²⁵¹ *Poirier c. Alcoa International Canada Ltd.*, 2004 QCCRT 389

pouvons-nous donc dire que les travailleurs d'agence sont adéquatement protégés par les dispositions de la *LNT*, alors que des analyses poussées doivent être faites à chaque fois par le Tribunal pour savoir si un travailleur peut bénéficier de certaines protections selon le service continu reconnu et quelle partie sera responsabilisée dans le cas où une faute est commise soit par l'agence ou l'entreprise cliente?

De plus, même lorsque le Tribunal intervient et prend une décision sur le véritable employeur, il doit souvent naviguer dans des zones grises et interpréter de manière subjective les critères sur lesquels il se base. Il est clair que l'évaluation se fait dans le cas par cas par le Tribunal administratif du travail. Les dix décisions démontrent que le TAT utilise l'approche souple et globale de la décision *Ville de Pointe-Claire* afin de déterminer le réel employeur, pouvant ainsi avoir un impact sur la comptabilisation du service continu du travailleur. Cette approche dépend de l'analyse de deux critères, soit le niveau de contrôle exercé sur le travailleur et son intégration. Il paraît que le TAT se penche souvent plus sur le premier critère mais considère le deuxième dans son évaluation.

Cependant, le critère de contrôle exercé reste encore ambigu et subjectif. Dans plusieurs cas, l'agence est reconnue comme l'employeur car elle communique les tâches au travailleur, elle négocie le salaire, elle gère la performance et elle mène les rencontres disciplinaires. Cependant, l'entreprise cliente prend des décisions importantes face au travailleur : elle détermine les tâches, donne l'échelle salariale pour le poste, donne la rétroaction sur la performance à l'agence et exprime son contentement ou mécontentement à l'agence face au travail. Il est donc difficile de dire que le contrôle exercé sur l'individu par l'agence est supérieur à celui exercé par l'entreprise cliente, alors que l'agence dépend clairement des instructions, des conditions et des attentes de l'entreprise cliente dans sa relation avec le travailleur. C'est pourquoi la décision *Perez c. 9345-0195 Québec inc.*²⁵² est un bon exemple à considérer dans les futures décisions.

La décision *Teamsters QC c. Recochem Inc.*²⁵³, bien qu'elle n'implique pas un recours en lien à la *Loi sur les normes du travail*, démontre également l'impact de la décision du TAT face au réel employeur ainsi que les conséquences sur le cumul du service continu. Le Tribunal souligne que lorsqu'un individu travaillant d'abord par le biais d'une agence est par la suite embauché par l'entreprise cliente, il est soumis « à une nouvelle période d'essai d'une durée de six mois, et ce,

²⁵² *Perez c. 9345-0195 Québec inc.*, 2020 QCTAT 4530

²⁵³ *Teamsters Québec, local 1999 c. Recochem inc.*, 2021 QCTAT 4879

malgré les quelques 600 heures déjà complétées à titre de salarié d'agence »²⁵⁴. Les six mois ici mentionnés font référence au maximum d'heures de travail que l'agence peut imposer avant que l'entreprise cliente puisse embaucher le travailleur²⁵⁵, comme exigé dans le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*²⁵⁶. Sur un horaire régulier de 40 heures par semaine, ce délai peut être équivalent à environ quinze semaines.

C'est donc comme si l'employé qui travaille d'abord par le biais de l'agence doit passer par une deuxième période d'essai – 600 heures avec l'agence, et trois mois avec l'entreprise cliente. Puisque le droit du travail protège notamment les employés ayant au moins deux ans de service continu contre le congédiement sans cause juste et suffisante, et que les 600 premières heures travaillées par le biais d'agences ne sont pas incluses dans ce service continu une fois le travailleur embauché par l'entreprise, celui-ci qui aura passé près de quatre mois avec l'agence pourra avoir travaillé quatre mois de plus que les employés directement embauchés par l'entreprise pour bénéficier de cette même protection. Il est donc plus compliqué pour ces travailleurs atypiques d'avoir accès à des recours dans le cas de congédiement.

La détermination du véritable employeur dans la relation tripartite a donc un grand impact important et non-négligeable sur le cumul du service continu, et donc sur le niveau de protection accordé par la *LNT* au travailleur dans le cadre d'une fin d'emploi.

5. RECOMMANDATIONS POUR ATTÉNUER LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI, LA VULNÉRABILITÉ ET LA DISPARITÉ DE TRAITEMENT POUR LES TRAVAILLEURS D'AGENCE

En plus d'être un emploi précaire, le travail intérimaire est sur-représenté par des individus ayant des caractéristiques sociodémographiques historiquement désavantagés. Les immigrants, les jeunes et les femmes sont souvent visés par ce type d'emploi atypique et sont victimes de disparité de traitement dans le cadre du travail. La précarité d'emploi est donc renforcée dû à ces critères

²⁵⁴ *Id.*, par. 21

²⁵⁵ *Id.*, par. 20

²⁵⁶ *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, dans *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, r.0.1, art. 23

de vulnérabilité, et ces groupes d'individus se trouvent dans un cercle vicieux d'instabilité de revenu, difficultés d'avancement, manque de sécurité d'emploi et incertitudes face à leur carrière. L'intersectionnalité des critères de vulnérabilités d'un individu et du travail par le biais d'une agence de location de personnel peut mettre ces groupes de travailleurs dans des situations hautement fragiles et avoir des impacts importants sur tous les autres aspects de leurs vies.

Puisqu'ils peuvent faire face à des ruptures d'emploi sans recours, dans le cas où l'entreprise cliente est considérée comme n'ayant pas de responsabilité d'employeur et qu'elle met fin au contrat, il faut tenter d'atténuer les conséquences des lacunes dans la *Loi sur les normes du travail* face à la rupture d'emploi dans le cadre d'une relation triangulaire en investiguant certaines pistes de solutions.

Il est clair que les protections de la *Loi sur les normes du travail* sont insuffisantes dans les divers contextes de travail atypique, notamment dans les relations triangulaires. Il est difficile pour les travailleurs d'agence de faire reconnaître leur temps de travail par le biais de l'agence dans la comptabilisation de leur service continu, même dans le cas où ces travailleurs sont affectés dans une seule entreprise.

Il y a donc plusieurs pistes de solutions qui peuvent être examinées afin de diminuer la précarité d'emploi, la vulnérabilité et la disparité de traitement vécues par ce groupe d'individus.

La *Loi sur les normes du travail* doit être amendée afin de refléter la réalité actuelle du marché du travail, et atténuer le déséquilibre de pouvoir entre les employeurs et les employés²⁵⁷. Le fait d'établir clairement des conditions dans la loi pour déterminer le réel employeur ou de comptabiliser les années de service par le biais des agences pour déterminer le service continu dans une entreprise pourrait diminuer les problèmes d'application de la loi dans le contexte de relation triangulaire.

Plusieurs pistes de solutions peuvent être analysées afin d'améliorer le niveau de protection des travailleurs d'agence par rapport aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* qui dépendent du service continu, notamment les fins d'emploi.

a. Modification de la définition de *salarie* et du lien d'emploi

²⁵⁷ Anne PINEAU, «Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent», (2013) 54(2-3) *Les Cahiers de droit* 461, p. 488

Étant donné que la *Loi sur les normes du travail* a été écrite selon une relation de travail bilatérale, la définition de salarié n'est pas assez large. L'article 1, paragraphe 10²⁵⁸, se lit ainsi :

Art. 1 – « 10° *salarié* : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

- i. Il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
- ii. Il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;
- iii. Il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat. »²⁵⁹

Ainsi, le Rapport Bernier suggère de prendre en considération le critère de dépendance économique lorsqu'on parle d'une relation entre un employeur et un employé²⁶⁰. Dans le cadre des travailleurs provenant des agences de placement, il est clair que ces derniers sont dépendants économiquement non seulement de l'agence, mais également des entreprises dans lesquelles ils sont affectés.

La loi devrait comprendre des critères clairs pour déterminer qu'il existe une relation de travail entre une entreprise et un individu. Par exemple, à Malte en Europe, dès qu'au moins cinq des critères suivants sont présents, la loi reconnaît la relation d'emploi :

- i. Le travailleur dépend de l'entreprise où il fournit ses services pour au moins 75% de son revenu annuel;
- ii. L'entreprise assigne les tâches et détermine le travail du travailleur;
- iii. L'entreprise fournit au travailleur les équipements et outils pour accomplir les tâches;

²⁵⁸ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 1, paragraphe 10°

²⁵⁹ *Id.*

²⁶⁰ Jean-François VENNE, *Le travail atypique au Québec : Avis*, Montréal, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007, p. 53

- iv. L'entreprise décide l'horaire de travail ou les périodes de travail;
- v. Le travailleur ne peut pas sous-traiter à d'autres individus les tâches qui lui sont désignées par l'entreprise;
- vi. Le travailleur est intégré dans la structure de l'entreprise ou dans la manière d'organiser le travail;
- vii. Le travailleur accomplit des tâches essentielles à l'entreprise et permet de répondre à certains objectifs de l'entreprise;
- viii. Le travailleur accomplit des tâches comparables à celles des employés de l'entreprise ou comparable à des tâches auparavant accomplies par des employés de l'entreprise²⁶¹.

En élargissant la définition du terme de salarié ou du terme de relation de travail, cela pourrait rendre solidairement responsables les agences et les entreprises non seulement par rapport à la rémunération des travailleurs, mais également aux autres clauses de la *Loi sur les normes du travail*. La rupture du lien entre l'entreprise cliente et le travailleur d'agence pourrait donc être plus complexe, notamment dans le cadre de l'article 124²⁶², lorsque le travailleur justifie d'au moins deux ans de service continu. L'entreprise cliente devra également fournir un préavis à tout travailleur justifiant d'au moins trois mois de service continu, dans le cadre des articles 82²⁶³ et 82.1²⁶⁴, ou de verser un montant équivalent comme le demande l'article 83²⁶⁵.

b. Comptabilisation du temps en agence dans le service continu

Plusieurs fois, les entreprises-clientes embauchent les travailleurs d'agence comme employés permanents après un certain temps, que ce soit après quelques mois ou plusieurs années. Cependant, les travailleurs sont souvent confrontés à une nouvelle période d'essai et à un départ à zéro en termes de service continu au moment de ce changement d'employeur, même lorsque leurs tâches, conditions de travail et lieux de travail demeurent identiques.

²⁶¹ ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm, p. 287

²⁶² *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 124

²⁶³ *Id.*, art. 82

²⁶⁴ *Id.*, art. 82.1

²⁶⁵ *Id.*, art. 83

Actuellement, pour déterminer si le temps travaillé par le biais de l'agence dans l'entreprise doit être comptabilisé dans le service continu à la suite de l'embauche du travailleur dans cette même entreprise, sans qu'il n'y ait d'arrêt de temps travaillé, il faut que le Tribunal administratif du travail détermine qui était le véritable employeur au cours de la période de placement temporaire. Il doit donc utiliser l'approche globale et souple de la décision de la *Ville de Pointe-Claire* et évaluer les critères de contrôle exercé et d'intégration dans l'entreprise.

Comme déterminé dans la section 4, soit l'analyse de la jurisprudence, aucune décision n'a été trouvée dans le cas de l'embauche de l'employé par l'entreprise, où le Tribunal a reconnu le temps travaillé dans le service continu puisque le véritable employeur était considéré comme étant l'agence de placement. Cependant, plusieurs décisions ont démontré l'impact de la non-reconnaissance de l'entreprise-cliente comme employeur véritable.

De plus, ce groupe de travailleurs vulnérables est soumis à deux périodes d'essai, soit celle à travers le mandat temporaire avec l'agence de placement, et celle lors de son embauche par l'entreprise cliente. Nous avons pu voir cette réalité avec l'affaire *Teamsters QC c. Recochem Inc.*²⁶⁶

Afin d'éviter les ambiguïtés, deux pistes de solutions pourraient être avancées. La première est de reconnaître le temps travaillé par le biais d'une agence lorsque le travailleur est embauché dans l'entreprise cliente après un certain temps, dans la comptabilisation du service continu²⁶⁷, notamment lorsque rien ne change d'autre que l'employeur (donc avec le même poste et les mêmes conditions). C'est-à-dire que si le travailleur fait ses six premiers mois d'emploi dans une entreprise via une agence, et qu'il est par la suite embauché par cette entreprise dans son même rôle, il devrait être considéré comme étant employé avec six mois d'employés et bénéficier des avantages et protections qui y sont accompagnés. Les travailleurs ne seront donc pas pénalisés pour avoir simplement changé de nom d'employeur sur le relevé d'emploi, puis pourront continuer à bénéficier des diverses protections dépendant du service continu dans la *Loi sur les normes du travail*, tel que les vacances annuelles, les recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante, la cessation d'emploi, etc.²⁶⁸

²⁶⁶ *Teamsters Québec, local 1999 c. Recochem inc.*, 2021 QCTAT 4879

²⁶⁷ Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003, p. 506-507

²⁶⁸ *Id.*, p. 470-471

La deuxième est d'interdire une nouvelle période d'essai pour ces travailleurs dans le cas où ils sont embauchés dans les mêmes postes et conditions, ou dans des postes similaires. Le temps de travail par le biais de l'agence devrait être suffisant comme période de probation²⁶⁹, surtout puisqu'il est souvent d'au moins six mois; en bas de cela, les agences peuvent empêcher les clients d'embaucher leurs employés ou leur permettre en échange de frais supplémentaires.

Dans le cas où ces deux solutions ne fonctionnent pas, il y aurait la possibilité de réduire le nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* de deux ans à un an²⁷⁰. Ceci permettrait à tous les employés d'accéder à cette protection plus facilement, notamment dans le cadre de travail atypique²⁷¹.

c. Encadrement du recours aux agences de placement temporaires

Plusieurs améliorations ont été apportées à la *Loi sur les normes du travail* afin d'encadrer l'utilisation des agences de placement temporaires avec l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de favoriser la conciliation famille-travail* et le *Règlement sur les agences et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*.

Cependant, plusieurs États européens prirent des mesures encore plus poussées afin d'assurer une protection adéquate à ce groupe de travailleurs : les entreprises peuvent uniquement faire affaire avec les agences pour des raisons temporaires tels que remplacer un employé qui doit s'absenter pour une période déterminée ou pour accomplir des tâches inhabituelles et temporaire dans l'entreprise²⁷².

²⁶⁹ *Id.*, p. 506-507

²⁷⁰ *Id.*, p. 361

²⁷¹ *Id.*

²⁷² ILO, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», ILO, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm, p. 268

Il devrait également y avoir un pourcentage maximal de travailleurs d'agence dans une entreprise. Par exemple, en Norvège, les entreprises ne peuvent combler plus de 15% de leur main-d'œuvre avec des travailleurs d'agence ou occasionnels; en Italie, le seuil est à 20%²⁷³.

Dans certains pays, il est interdit de faire travailler des travailleurs d'agence dans des postes permanents dans l'entreprise, contrairement au Québec, où une entreprise peut opérer l'ensemble de ses opérations avec des travailleurs d'agence sans limite²⁷⁴.

d. Durée des mandats

Certains travailleurs d'agence peuvent passer leur vie à travailler dans une même entreprise sans toutefois être reconnus comme un salarié de celle-ci. Actuellement, il n'existe aucune disposition qui limite la durée des mandats d'assignation des travailleurs d'agence dans une même entreprise²⁷⁵.

Dans certains pays, la loi limite la durée des contrats occasionnels. Par exemple, au Zimbabwe, si un individu a travaillé auprès d'une entreprise pour au moins six semaines dans une période de quatre mois consécutifs, ce dernier devient automatiquement un employé permanent.

Les mandats temporaires devraient avoir une limite de temps, par exemple de douze mois, avec la possibilité de le prolonger six mois de plus (donc pour un maximum de dix-huit mois)²⁷⁶, afin de pouvoir continuer à offrir une certaine flexibilité aux entreprises dans les cas de remplacement pour congés parentaux ou maladie, mais pas au détriment des travailleurs. Dans le cas où le poste initialement temporaire devient permanent, l'entreprise devrait obligatoirement devoir le combler avec un employé permanent ou considérer le travailleur d'agence occupant le poste comme étant l'employé de l'entreprise²⁷⁷.

²⁷³ *Id.*, p. 273

²⁷⁴ *Id.*, p. 272

²⁷⁵ Laurence Léa FONTAINE, «La détermination de l'employeur véritable après la décision *Ville de Pointe-Claire*», (2015) 56(1) *Les Cahiers de droit* 35, p. 76

²⁷⁶ Mircea VULTUR et Jean BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 32

²⁷⁷ Laurence Léa FONTAINE, «La détermination de l'employeur véritable après la décision *Ville de Pointe-Claire*», (2015) 56(1) *Les Cahiers de droit* 35, p. 76

e. Raison de terminaison et responsabilité solidaire en cas de cessation d'emploi

L'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* empêche actuellement les employeurs de mettre fin à l'employé d'un salarié sans cause juste et suffisante si ce dernier justifie d'au moins deux ans de service continu²⁷⁸. Cependant, dans le cadre d'une relation triangulaire, l'entreprise cliente peut mettre fin au mandat d'un travailleur d'agence du jour au lendemain, sans avoir à se justifier auprès de ce travailleur ou sans avoir l'obligation de le réintégrer ou payer une indemnité dans le cas où la raison de rupture n'est pas justifiée²⁷⁹, à moins que celle-ci est reconnue comme étant l'employeur par le Tribunal administratif du travail.

Dans la relation tripartite, une fin d'emploi peut résulter simplement de la fin de l'affectation du travailleur dans l'entreprise sans briser le lien d'emploi entre ce travailleur et l'agence pour laquelle il travaille²⁸⁰. On ne parle donc pas ici de congédiement. Cependant, si l'agence n'a toujours pas affecté le travailleur dans une autre entreprise cliente six mois après la fin du mandat précédent, nous considérerons qu'il y a rupture d'emploi et à ce moment, la Commission pourrait considérer cela comme étant un congédiement²⁸¹.

La problématique ressort du fait que la fin d'un mandat dans une entreprise est décidée par le client, et qu'il peut le faire sans motif ou recours possible, sauf dans le cas où il est reconnu comme étant le véritable employeur du travailleur²⁸². Les entreprises peuvent donc en profiter pour retirer des individus de leur établissement pour des motifs non justifiés ou illégaux, puis se déresponsabiliser facilement²⁸³ : « en l'absence de contrôle du motif de la fin de l'affectation, on en déduit qu'il serait possible pour une entreprise utilisatrice de se départir d'un salarié en toute impunité et derrière le paravent que lui offre l'agence, et cela même si le motif qui sert d'assise à sa décision est illégitime. »²⁸⁴ Il serait donc difficile de prouver un congédiement pour raisons illégales en invoquant l'article 122²⁸⁵ de la *LNT* si l'entreprise-cliente n'est pas considérée comme le réel employeur.

²⁷⁸ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 124

²⁷⁹ Véronique DE TONNANCOUR et Guylaine VALLÉE, «Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec», (2009) 64(3) *Relations industrielles / Industrial Relations* 399, p. 416

²⁸⁰ *Id.*, p. 414-415

²⁸¹ *Id.*

²⁸² *Id.*, p. 415

²⁸³ *Id.*

²⁸⁴ *Id.*, p. 415

²⁸⁵ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c N-1.1, art. 122

Il faudrait avoir une disposition de la *LNT*, mettant les agences et les entreprises clientes solidairement responsables des ruptures d'emploi ou fins d'affectations, tel qu'observé dans l'affaire *Perez c. 9345-0195 Québec inc.* Par exemple, si un congédiement doit avoir lieu, l'entreprise et l'agence devraient avoir à solidairement justifier la fin d'emploi dans le cas où le travailleur justifie d'au moins deux ans de service continu (tel que prévu à l'article 124 de la *LNT*) ou de prouver qu'il ne s'agit pas d'un congédiement pour motif illégal tel que l'exercice d'un droit protégé par la loi (tel que prévu à l'article 122 de la *LNT*).

6. CONCLUSION

Avec cette recherche basée sur la doctrine, sur des articles scientifiques et sur la jurisprudence, il est clair que la *Loi sur les normes du travail* n'est toujours pas bien adaptée pour les relations tripartites, malgré la présence importante des agences de placement temporaire sur le marché du travail québécois.

Dans le cadre d'une relation triangulaire, le chapeau d'employeur est porté par deux parties indépendantes, soit l'agence et l'entreprise cliente, alors que la *LNT* est exclusivement écrite pour viser un seul et unique employeur. Cette loi doit donc rapidement s'adapter aux relations tripartites et plusieurs pistes de solutions existent : la modification de la définition du terme de salarié ainsi que du lien d'emploi réel, la comptabilisation automatique du temps en agence dans le service continu, l'encadrement et la limitation du recours aux agences de placement temporaires par les entreprises clientes, une durée maximale des mandats donnés aux travailleurs d'agence, et une responsabilité solidaire des agences et entreprises clientes lors des cessation d'emploi.

De plus, les agences de placement temporaire continuent à représenter un obstacle important à la pleine intégration des individus historiquement désavantagés, notamment les immigrants, les femmes et les jeunes. Leur entrée dans cette relation tripartite est souvent causée par des facteurs déterminants : recherche d'un premier emploi au Canada, assurer un équilibre travail-famille, nécessiter une flexibilité d'horaire. Cependant, certains se trouvent dans un cercle vicieux puisqu'ils ont de la difficulté de s'en sortir.

Il existe certains avantages mais également certaines limites à considérer lors d'une recherche fondée sur la jurisprudence. Bien que celle-ci est facilement accessible et permet de retirer des exemples réels et pertinents²⁸⁶, il n'est pas possible de la généraliser pour l'ensemble des travailleurs d'agence puisqu'elle ne représente pas la réalité de tous. De plus, ce n'est qu'une minorité de travailleurs qui déposent des plaintes et une encore plus petite proportion qui passent devant un tribunal²⁸⁷. En effet, une bonne partie des mécontentes sont réglées en médiation et les dossiers demeurent donc confidentiels²⁸⁸. Il n'y a malheureusement pas d'informations publiques sur le nombre de plaintes effectuées. Également, il est important de noter que pas toutes les décisions rendues sont disponibles dans les banques jurisprudentielles²⁸⁹.

En addition, il n'y a pas ou peu d'informations sur les caractéristiques sociodémographiques des plaignants dans les décisions rendues, autre que le sexe. Il est donc difficile de faire une analyse poussée sur ce sujet. Cependant, la doctrine démontre clairement que ces groupes sont sur-représentés parmi les travailleurs d'agence et vivent donc des difficultés importantes à leur pleine intégration sociale. Un meilleur encadrement permettrait donc d'atténuer les conséquences et précarités vécues au travail pour ces groupes vulnérables alors qu'ils vivent déjà plusieurs autres difficultés en dehors de leurs vies professionnelles.

Puisque les conclusions demeurent limitées dû au manque d'accès de certaines informations, une recherche empirique plus poussée pourrait être effectuée afin de mettre en perspective la sur-représentation des individus historiquement désavantagés dans le travail atypique d'agence. Il pourrait être intéressant de procéder à des entrevues avec différents groupes de travailleurs d'agence ayant fait face à des fins d'emploi ou à des fins de mandats chez les entreprises clientes, en notant leurs caractéristiques sociodémographiques.

²⁸⁶ Guylaine VALLÉE, «La jurisprudence, les archives institutionnelles et les entrevues : des sources utiles pour une étude empirique du droit? L'exemple de recherches en droit du travail», dans *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques* par Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, Éditions Thémis, Montréal, p. 78

²⁸⁷ *Id.*, p. 77

²⁸⁸ *Id.*

²⁸⁹ *Id.*

7. **BIBLIOGRAPHIE**

Législation et réglementation

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, L.Q. 2018, c. 21

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

Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, dans Loi sur les normes du travail, RLRQ, c N-1.1, r.0.1

Jurisprudence

Bernier c. Laval (Ville), 2009 QCCRT 394

Chantal c. Alcoa-Aluminerie de Deschambault S.E.N.C., 2007 QCCRT 336

Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor, 1997 CanLII 22414 (QC CT)

Gonzalez c. Groupe Prestige Associés inc., 2018 QCTAT 1577

Hamilton c. ETI Canada inc., 2005 QCCRT 94

Hamilton c. ETI Canada inc., 2007 QCCA 707

Hamilton c. QIT-Fer et Titane inc., 2007 QCCRT 514

Hugo c. Thomson, Tremblay inc., 2019 QCTAT 1004

Laurion c. Waste Connections of Canada Inc./Vision Enviro Progressive, 2019 QCTAT 2715

Mahoundo c. PeopleToGo inc., 2016 QCTAT 1038

Perez c. 9345-0195 Québec inc., 2020 QCTAT 4530

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Poirier c. Alcoa International Canada Ltd., 2004 QCCRT 389

Teamsters Québec, local 1999 c. Recochem inc., 2021 QCTAT 4879

Doctrine et articles

BERNIER, J., G. VALLÉE et C. Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, 2003

BERNIER, J., *L'industrie des agences de travail temporaire : Avis sur une proposition d'encadrement*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2011

BLAIN, M.-J., L. RODRIGUEZ DE BARRIO, R. CARON, A.-A. PARENT, L. BOUQENTAR et M. LEZEAU, «Je ne comprends pas encore trop le système : ressources de soutien en employabilité pour de jeunes adultes d'immigration récente à Montréal-Nord», (2022) 17(2) *Sciences et Actions Sociales* 52

BOIVIN, L., «Externalisation des services publics et division raciale du travail : la mobilisation novatrice de travailleuses d'agences», (2015) 23(80) *Webzine* 1

BOIVIN, L., «L'équité salariale pour les femmes au Québec : un enjeu toujours d'actualité», (2020) 39(3) *Politiques et Sociétés* 189

BORDELEAU, F. et L. RIVET-PRÉFONTAINE, «Travailleuses et travailleurs pauvres, discrimination systémique et recours aux agences de placement par le secteur public et parapublic québécois : une revue de la littérature», (2015) 7 *Cahier de recherche du GIREPS* 50

BRIÈRE, S., A. PELLERIN, A.-M. LAFLAMME et J. MAUDE, , «Progression des femmes et mixité dans les services correctionnels au Québec : des transformations possibles?», (2020) 75(1) *Relations industrielles/Industrial Relations* 29

DE TONNANCOUR, V. et G. VALLÉE, «Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec», (2009) 64(3) *Relations industrielles / Industrial Relations* 399

FONTAINE, L. L., «La détermination de l'employeur véritable après la décision *Ville de Pointe-Claire*», (2015) 56(1) *Les Cahiers de droit* 35

FUDGE, J., «Beyond Vulnerable Workers: Towards a New Standard Employment Relationship», (2005) 12 *Canadian Labour and Employment Law Journal* 151

GESUALDI-FECTEAU, D. et R. COX, «La protection des travailleurs et travailleuses d'agences de placement», (2021) *Options Politiques*

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, «Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects», *ILO*, Genève, 2016, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm, p. 9

JAIN, H. C., J. J. LAWLER, B. BAI et E. K. LEE, «L'efficacité de la loi canadienne en matière d'équité en emploi chez les femmes (1997-2004) : leçons pour les décideurs politiques», (2010) 65(2) *Relations industrielles/Industrial Relations* 304

MORISSETTE, E., «Les clauses restrictives d'emploi : le regard des travailleuses et des travailleurs d'agences de placement», dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, vol. 475, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2020

NOISEAUX, Y., «Travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007», (2011) 67 *Labour/Le Travail* 95

PINEAU, A., «Conjuguer relations tripartites et sous-traitance avec travail décent», (2013) 54(2-3) *Les Cahiers de droit* 461

RIVEST, R. L., G. LAVOIE et E. MORISSETTE, «L'encadrement des agences de placement de personnel dans la Loi sur les normes du travail», dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, vol. 522, *Développements récents en droit du travail*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022, 171

RODGERS, L., *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*, Leicester, Edward Elgar Publishing, 2016

RODRIGUEZ, J. K, E. HOLVINO, J. K. FLETCHER et S. M. NKOMO, «The Theory and Praxis of Intersectionality in Work and Organisations: Where Do We Go From Here?», (2016) 12(3) *Gender, Work & Organizations* 201

SALAMANCA CARDONA, «Les agences de placement à Montréal et le travail immigrant : une composante du racisme systémique au Québec?», (2018) 50(2) *Sociologie et sociétés* 49

VALLÉ, G., «La jurisprudence, les archives institutionnelles et les entrevues : des sources utiles pour une étude empirique du droit? L'exemple de recherches en droit du travail», dans *La recherche empirique en droit : méthodes et pratiques* par Dalia Gesualdi-Fecteau et Emmanuelle Bernheim, Éditions Thémis, Montréal, p. 78

VALLÉE, G. et K. LIPPEL, «Fascicule 27 : motifs interdits de rupture», dans *Rapports individuels et collectifs du travail*, JurisClasseur Québec, coll. «Droit du travail»

VENNE, J.-F., *Le travail atypique au Québec : Avis*, Montréal, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2007

VULTUR, M., «L'activité des salariés d'agences de travail temporaire : perceptions des conditions de travail et recours aux agences», (2016) 48(1) *Sociologie et sociétés* 191

VULTUR, M. et J. BERNIER, *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Laval, Presses de l'Université Laval, 2014

VULTUR, M., J. BERNIER et M.-J. DUPUIS, «Les jeunes et les agences de travail temporaire : Rapport de recherche», (2015) *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés : cahier de transfert CT-2015-001* 1

VULTUR, M., J. BERNIER et M.-F. RICHARD, «Les jeunes Québécois en processus d'insertion professionnelle : quel est le rôle des agences de travail temporaire dans leurs parcours sur le marché du travail?», (2017) 29(1-2) *Nouvelles pratiques sociales* 254

Sites internet

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, «Travailleurs vulnérables», *CCHST* (juin 2023), <https://www.cchst.ca/topics/workers/vulnerable/>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, «Agences de placement de personnel», *CNESST* (s.d.), <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-placement-personnel#:~:text=Une%20agence%20de%20placement%20de,de%20main%2Dd'%C5%93uvre>