

Intermédiaire ou employeur

Avant 1982, le Québec était la seule province au Canada à exiger une licence d'opération pour les agences de placement. Depuis ce temps, n'importe qui peut placer de la main-d'oeuvre. Cette industrie est complètement déréglementée. Seule la Loi sur les normes du travail régit les agences privées.

Au Québec, le droit du travail a été conçu en fonction d'une relation bipartite. Rien n'est prévu pour les mariages à trois employé-agence-entreprise cliente. En cas de congédiement, qui est le véritable employeur, l'agence ou l'entreprise cliente? Les avis sont partagés. En vertu de la *Loi sur les normes du travail*, la Justice désigne généralement les agences comme employeurs, parce qu'elles recrutent, signent les chèques de paie et licencient. Quand le Code du travail est en cause, le plus souvent c'est l'entreprise cliente qui est l'employeur, car c'est chez elle que l'employé-e travaille, s'intègre.

L'entreprise cliente d'une agence peut-elle contourner la *Loi sur les normes du travail*, la convention collective des non-syndiqués? «Ça prend un employeur en quelque part», rétorque Dominic Ambrosio, avocat à la Commission des normes du travail. Cette loi ignore le phénomène du placement. «En cas de plainte, la Commission poursuivra tant l'agence que l'entreprise, ajoute l'avocat. Un tribunal, en bout de ligne, tranchera qui est l'employeur», cas par cas.

QUAND LA COUR SUPRÊME S'EN MÊLE

Le 24 avril 1997, un jugement de la Cour suprême du Canada a confirmé que

l'employeur véritable est l'entreprise cliente. Cette cause impliquait une réceptionniste de la municipalité de Pointe-Claire, recrutée par une agence en 1990. Le syndicat des cols blancs de la Ville, affilié à la FTQ, soutenait que l'employée devait bénéficier des conditions de la convention collective, car elle occupait un poste syndiqué.

Ce jugement ne s'applique qu'à la ville de Pointe-Claire. Il n'oblige pas les agences ni les employeurs à se conformer à un nouvel ordre des choses. L'ambiguïté persiste et occasionne d'autres conflits. Par exemple, un litige oppose la Banque Laurentienne et le Syndicat des employés professionnels et de bureau (FTQ). Selon le syndicat, l'institution financière fait fi du jugement en recrutant via une agence au lieu d'embaucher directement. Plus d'une centaine d'employés-es d'agence sont recrutés chaque année par la banque sur un total d'environ 1 500 employés-es. De son côté, la banque rétorque que les employés-es d'agence ne sont pas couverts par la convention collective.

Selon Denis Généreux, chargé du chapitre québécois de l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel «ce jugement



est compréhensible. Ce qui devrait être fait, ce n'est pas de taper sur les agences de placement, mais de les réglementer. Avec l'Association, on tente de s'autodiscipliner, mais on a besoin de l'aide du gouvernement: donnez-nous un bâton pour frapper sur les agences qui ne font pas un bon job.»

Michel Cadorette, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), demande au ministère québécois du Travail de légiférer afin de consolider l'application de la *Loi sur les normes du travail* dans les agences. «L'ensemble de cette loi est désuète», déplore-t-il, mais il affirme que le ministre Mathias Rioux pourrait faire un pas en avant en appliquant à la lettre l'article interdisant la discrimination salariale des travailleurs-ses à temps partiel vis-à-vis des travailleurs-ses réguliers. «Au ministère du Travail, on suit ce dossier attentivement, mais on ne sait pas encore s'il fera partie de l'agenda parlementaire», répond Robert-Charles Longpré, au cabinet du ministre du Travail.