

Entrée en vigueur du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires et de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail

04 février 2020

C'est le 1^{er} janvier dernier que sont entrées en vigueur les dispositions du nouveau Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (le « Règlement »), qui encadre les activités de ces agences. Certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail (la « Loi ») concernant les conditions de travail d'employés d'agences et de travailleurs étrangers temporaires sont également entrées en vigueur au même moment.

La version définitive du Règlement, publiée le 27 novembre 2019, reprend en grande partie les dispositions du premier projet de règlement qui avait été annoncé en mai 2019, et dont nous avons alors effectué une [analyse détaillée](#). Parmi les changements les plus importants apportés par le Règlement et par la Loi, rappelons les suivants, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020.

Permis et frais obligatoires

Les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers visées par le Règlement (une « Agence ») doivent désormais obligatoirement être munies d'un permis afin de pouvoir exercer leurs activités. Afin de pouvoir continuer à exercer ses activités de façon légale et conforme au Règlement, une Agence devra avoir fait une demande de permis à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST ») en bonne et due forme **au plus tard le 14 février 2020**. Si une demande a été effectuée avant cette date, l'Agence pourra continuer à exercer ses activités jusqu'à ce qu'elle obtienne une réponse de la CNESST. Toute Agence n'ayant pas respecté cette date butoir devra pour sa part cesser d'exercer ses activités jusqu'à l'obtention du permis requis.

Une fois délivré, un permis est valide pour une période de deux ans, sauf s'il est autrement révoqué par la CNESST. Le Règlement prévoit également les conditions de

délivrance, de renouvellement et de maintien des permis requis, notamment les frais de 1 780 \$ devant être payés pour l'obtention d'un tel permis. Les Agences devront également fournir un cautionnement de 15 000 \$ à la CNESST, afin de garantir l'exécution d'un jugement, advenant le défaut de l'Agence ou de ses entreprises clientes de verser à un employé le salaire qui lui est dû.

Soulignons de plus que les entreprises qui font appel aux services d'une Agence devront, quant à elles, s'assurer que les Agences avec lesquelles elles font affaire sont titulaires d'un permis, conformément aux exigences du Règlement. Une liste des Agences titulaires de permis devrait d'ailleurs être publiée sur le site de la CNESST dès le 20 janvier 2020, afin de permettre aux entreprises clientes d'effectuer les vérifications requises.

Exigences particulières quant à la conduite des activités d'Agence

Le Règlement prévoit, en plus de l'obtention obligatoire d'un permis et du paiement de certains frais, que les Agences devront désormais se conformer à un certain nombre d'exigences en lien avec la façon dont elles exercent leurs activités.

Notamment, elles ne pourront plus convenir de mesures ou de dispositions ayant comme effet d'empêcher ou de restreindre l'embauche d'un de leurs employés par une entreprise cliente, et ce, au-delà d'une période de six mois suivant le début de l'affectation de l'employé auprès de l'entreprise cliente. En outre, les Agences ne pourront plus exiger d'un employé des frais pour son affectation auprès d'une entreprise cliente, ou encore pour la formation exigée dans le cadre d'une telle affectation ou pour de l'assistance ou des conseils reçus en vue de la préparation à des entrevues d'embauche par une entreprise cliente.

Nouvelles normes du travail maintenant en vigueur

L'entrée en vigueur du nouveau Règlement va de pair avec celle de certaines normes du travail qui avaient été annoncées dès 2018¹ et qui concernent également les employés d'agences de placement ainsi que les travailleurs étrangers temporaires.

Ainsi, la Loi prévoit maintenant que les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires devront informer sans délai la CNESST de leur date d'arrivée, de la durée de leur contrat et, si la date de départ d'un travailleur étranger temporaire ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ.

De plus, afin de protéger les travailleurs étrangers temporaires contre certaines pratiques abusives ayant eu cours par le passé, il est désormais interdit à un employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire d'exiger de sa part des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien d'immigration, ou encore d'exiger qu'un travailleur étranger temporaire lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant. Notons que la CNESST pourra désormais exercer tout recours au nom d'un travailleur étranger temporaire si elle a des motifs de croire que les droits de ce dernier n'ont pas été respectés, et ce, même en l'absence de toute plainte de la part de ce travailleur.

Finalement, rappelons que sont maintenant en vigueur les dispositions de la Loi qui interdisent à une Agence d'accorder à un employé d'Agence un taux de salaire inférieur à celui d'un employé de l'entreprise cliente qui effectue les mêmes tâches dans le même établissement, si cette disparité salariale est fondée uniquement sur le statut d'emploi du travailleur (parce qu'il est rémunéré par une Agence ou parce qu'il travaille habituellement un nombre moindre d'heures par semaine). De même, la Loi prévoit désormais explicitement que les Agences et les entreprises clientes de ces Agences seront solidairement responsables de toutes les obligations pécuniaires découlant de la Loi à l'égard des travailleurs des Agences.

L'entrée en vigueur du Règlement et de certaines dispositions de la Loi ne manquera pas d'avoir un impact important, non seulement sur les activités des Agences, mais également sur celles des entreprises clientes faisant affaire, ponctuellement ou régulièrement, avec des Agences, et ce, particulièrement compte tenu du contexte de rareté de la main-d'œuvre qui existe présentement au Québec. Afin d'éviter tout problème de non-conformité, les Agences et entreprises clientes devraient notamment revoir les contrats de services existant entre elles, de même que les contrats en vigueur entre l'Agence et les employés concernés, pour s'assurer qu'ils respectent les exigences de la Loi et du Règlement. Nos professionnels en droit de l'emploi et en droit de l'immigration des gens d'affaires sont disponibles pour vous assister dans ce processus.

¹ Voir à ce sujet notre article [Modifications majeures à la Loi sur les normes du travail](#)

Par

[Marie-Pier Emery](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.