# Dépôt du projet de règlement sur les agences de placement de personnel et agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

**13 mai 2019**

Le 12 juin 2018, le projet de loi n°176, intitulé *Loi modifiant la Loi sur les normes du* travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation *famille-travail,* a été adopté et sanctionné. Ce projet de loi a apporté plusieurs modifications et ajouts à la *Loi sur les normes du travail* (la « LNT »), qui ont fait l'objet d'un bulletin que nous avons publié le 22 juin 2018.

Parmi ces changements, de nouvelles dispositions ont été introduites concernant les agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (collectivement, les « agences »). Celles-ci devaient prendre effet à la date d'entrée en vigueur du règlement d'application. Le projet de Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers *temporaires* (le « Projet de règlement ») a donc été publié le 10 avril 2019. Le présent bulletin résume ce que les agences doivent savoir sur le Projet de règlement.

Tout d'abord, le Projet de règlement définit ce que constituent une agence de placement de personnel et une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires :

> « agence de placement de personnel » : une personne, société ou autre entité dont au moins l'une des activités consiste à offrir des services de location de personnel en fournissant des salariés à une entreprise cliente pour combler des besoins de main-d'œuvre;
>
> « agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires » : une personne, société ou autre entité dont au moins l'une des activités consiste à offrir des services de recrutement de travailleurs étrangers temporaires pour une entreprise cliente ou à assister celle-ci dans ses démarches pour recruter de tels travailleurs[1].

Le Projet de règlement propose l'instauration d'un régime de permis obligatoires pour exercer les activités d'une agence. Toute personne, société ou autre entité qui souhaite obtenir un permis d'agence doit donc transmettre une demande de permis, lequel est

délivré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la « CNESST »)[2]. Le Projet de règlement prévoit en outre les conditions de délivrance, de renouvellement et de maintien de chacun des permis.

Concernant la délivrance du permis[3], en plus de fournir les informations requises par la CNESST, une personne désirant obtenir un permis doit payer les droits annuels exigibles, qui s'élèvent à 1 780 $ et payables en deux versements annuels égaux[4], et, dans le cas d'un permis d'agence de placement de personnel, fournir un cautionnement de 15 000 $. Celui-ci sert à garantir le paiement de sommes impayées pouvant être dues à un employé d'agence par le titulaire du permis ou une entreprise cliente, à la suite d'un jugement ou d'une transaction découlant d'une plainte pécuniaire déposée à la CNESST. Le titulaire du permis doit parfaire la caution afin qu'elle soit maintenue à une somme de 15 000 $[5].

L'objectif des modifications apportées en juin 2018 à la LNT étant de décourager les agences illégitimes ayant des pratiques douteuses, le Projet de règlement détermine plusieurs catégories de personnes qui peuvent se faire refuser, suspendre ou même révoquer un permis[6]. À titre d'exemple, fait partie de ces catégories une entreprise qui, dans les deux (2) années précédant sa demande, a été mise sous séquestre ou a fait l'objet d'une ordonnance de liquidation pour cause d'insolvabilité. De même, ne pourra devenir titulaire d'un permis une entreprise qui, dans les cinq (5) années précédant sa demande, a elle-même été déclarée coupable, ou si l'un de ses dirigeants l'a été, d'une infraction pénale ou criminelle qui, de l'avis de la CNESST, a un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé.

Une autre catégorie qui attire particulièrement notre attention vise toute personne qui, dans les cinq (5) années précédant sa demande, a été condamnée par un tribunal pour discrimination, harcèlement psychologique ou représailles, dans le cadre d'un emploi. Nous notons que cette dernière catégorie, rédigée en des termes vastes, pourrait avoir des conséquences importantes sur les agences en entraînant le refus, la suspension et la révocation de leur permis à la suite de décisions rendues par plusieurs tribunaux, notamment en matière civile, de droits de la personne ou de normes du travail.

Avant de refuser la délivrance d'un permis, la CNESST doit en notifier par écrit la personne, société ou autre entité qui en fait la demande et lui accorder un délai d'au moins dix (10) jours pour présenter ses observations. Dans les 30 jours de la présentation des observations, la CNESST rend par écrit une décision motivée[7].

Une fois accordé, le permis est valide pour une durée de deux (2) ans et ne peut pas être transféré[8]. Le permis peut être renouvelé sur demande à la CNESST au moins 60 jours avant son expiration[9]. Le Projet de règlement prévoit également de nouvelles obligations pour les agences à l'endroit de leurs employés lorsqu'elles obtiennent leur permis. Certaines sont générales, telles que l'affichage obligatoire du permis dans leurs établissements et l'indication du numéro de permis sur tout document utilisé couramment, alors que d'autres visent spécifiquement l'un ou l'autre des types d'agences.

Les agences doivent remettre au salarié affecté auprès d'une entreprise cliente ou au travailleur étranger temporaire les documents suivants au moment de son affectation ou de son recrutement[10] :

- un document décrivant les conditions de travail qui lui sont applicables, incluant notamment le salaire offert;
- les documents d'information rendus accessibles par la CNESST concernant les droits des salariés et les obligations des employeurs en matière de travail.

Par ailleurs, les agences doivent conserver, durant au moins six (6) ans, les contrats conclus avec chaque entreprise cliente et les factures afférentes à ces contrats. Plus spécifiquement, **l'agence de placement de personnel**, pour chacun de ses salariés, doit conserver les renseignements relatifs au nombre total d'heures de travail par jour et par semaine pour chacune des entreprises clientes. De façon similaire, l'**agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires** doit également conserver, pour chacun des travailleurs étrangers temporaires, les renseignements relatifs à la date d'embauche de ce travailleur par l'entreprise cliente[11].

Une agence de placement de personnel doit également rappeler à l'entreprise cliente ses obligations en matière de santé et de sécurité en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail[12].

De plus, il est interdit aux **agences de placement de personnel** d'exiger d'un salarié des frais pour son affectation auprès d'une entreprise cliente, pour la formation exigée pour cette affectation ou pour de l'assistance ou des conseils reçus en vue de la préparation à des entrevues d'embauche[13]. Il est également interdit à de telles agences de prendre des mesures ou de convenir de dispositions dans le but d'empêcher ou de restreindre, au-delà d'une période de six (6) mois suivant le début de l'affectation du salarié auprès de l'entreprise cliente, l'embauche du salarié par celle-ci[14].

Quant aux **agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires**, il leur est interdit d'exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant ou d'exiger des frais pour le recrutement autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien[15].

Enfin, le Projet de règlement prévoit des dispositions transitoires qui comprennent les obligations suivantes pour les agences :

- **toute agence** qui obtient son permis alors qu'elle exerçait déjà des activités d'agence sans un tel permis doit, dans les cinq (5) jours suivant la délivrance de son permis, aviser toute entreprise cliente avec laquelle elle a un contrat en cours qu'elle est dorénavant titulaire d'un permis, et du type de permis délivré[16];
- à compter de la date où un permis est délivré pour la première fois à une **agence de placement de personnel** qui exerçait déjà de telles activités, celle-ci doit, dans les cinq (5) jours suivant la délivrance du permis, remettre à tout salarié déjà affecté auprès d'une entreprise cliente le document décrivant ses conditions de travail pendant l'affectation ainsi que les documents d'information rendus disponibles par la CNESST concernant les droits des salariés et les obligations des employeurs en matière de travail[17].

En adoptant le Projet de règlement qui vise à régir les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, le Québec agit comme chef de file parmi les autres provinces canadiennes. Les dispositions du Projet de règlement obligeront les agences à se conformer à un

processus rigoureux de délivrance et de renouvellement de permis. Il est important de rappeler que les contraventions aux obligations contenues dans le Projet de règlement pourront entraîner la suspension ou la révocation du permis. De plus, les contraventions aux dispositions de la LNT seront passibles d'une amende allant de 600 $ à 6 000 $ et, pour toute récidive, d'une amende allant de 1 200 $ à 12 000 $.

Il existe aussi certains risques pour les entreprises clientes qui utilisent les services d'agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. En effet, la raison pour laquelle ces agences ne peuvent conserver les documents personnels de travailleurs étrangers est liée à la question de l'esclavage moderne et à sa signification actuelle. Aujourd'hui, l'esclavage ne se limite pas à la notion d'être enchaîné et forcé à travailler, mais comprend aussi toute action visant à contrôler les mouvements d'un travailleur et à l'empêcher de quitter librement son travail. Ainsi, en gardant les documents du travailleur, un « employeur » s'assure que ce dernier ne peut simplement se lever et partir s'il n'est pas satisfait de ses conditions de travail. Par conséquent, il sera important pour toute entreprise cliente qui embauche des travailleurs étrangers temporaires de s'assurer que l'agence avec laquelle elle fait affaire respecte ses obligations et que les employés aient en main tous leurs documents d'immigration. À défaut de le faire, l'entreprise cliente pourrait potentiellement se voir impliquée et être partie à une infraction criminelle[18].

Pour conclure, à la suite de la publication du Projet de règlement, le ministre du Travail permet au public d'exprimer ses commentaires jusqu'au 27 juin 2019. Bien qu'aucune date ne soit arrêtée pour l'instant, nous estimons que le Projet de règlement entrera en vigueur vers l'automne 2019. Nous prévoyons que le Projet de règlement fera l'objet de plusieurs modifications d'ici là. Nous vous tiendrons au courant des développements.

[1] Article 1 du Projet de règlement.

[2] Voir articles 4 à 7 du Projet de règlement pour connaître tous les renseignements et documents qui doivent être fournis lors de la demande de permis.

[3] Voir l'article 8 du Projet de règlement pour connaître toutes les conditions à satisfaire pour obtenir un permis.

[4] Articles 8, 2º et 16 du Projet de règlement.

[5] Articles 24 et 29 du Projet de règlement.

[6] Voir les articles 9 et 34 du Projet de règlement pour connaître toutes les catégories de personnes pouvant se voir refuser, suspendre ou révoquer la délivrance d'un permis.

[7] Article 11 du Projet de règlement.

[8] Article 10 du Projet de règlement.

[9] Article 12 du Projet de règlement.

[10] Articles 19 et 21 du Projet de règlement.

[11] *Idem*.

[12] Article 19 du Projet de règlement.

[13] Article 20 du Projet de règlement.

[14] Article 20 du Projet de règlement.

[15] Article 22 du Projet de règlement.

[16] Article 41 du Projet de règlement.

[17] Article 43 du Projet de règlement.

[18] Voir les articles 279.01, 279.02, 279.03 et 279.04 du *Code criminel*, qui portent sur les infractions liées à la traite ou à l'exploitation de personnes, dont la traite de personnes pour obtenir un avantage matériel, et sur l'infraction qui consiste à enlever ou à retenir des documents de voyages ou visant à établir l'identité ou le statut d'immigrant d'une personne en vue de faciliter ou de perpétrer de telles infractions.

**Par**

Danny J. Kaufer, Myriane Le François, Shwan Shaker, Rose Massicotte

**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.