



LAPOINTE ROSENSTEIN
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

Bulletin

Droit du travail et de l'emploi

Janvier 2020

Nouvelles règles pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires



M^{re} Christopher Deehy, CRIA



M^{re} Stéphanie Marcotte

Le présent bulletin d'information a été rédigé en collaboration avec Caroline Berthelet, stagiaire.

1^{er} janvier 2020 : Attention à l'instauration d'un nouveau régime de permis obligatoire pour toute agence de placement

Dans le cadre des changements à la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « **LNT** ») de 2018, le nouvel article 92.5 LNT prévoit l'obligation pour toute agence de placement de personnel ou agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ci-après « **agence** ») d'obtenir un permis à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « **CNESST** ») afin d'exercer ses activités. Toutefois, cette disposition n'entrera en vigueur qu'à compter de l'adoption, par le gouvernement, d'un règlement relatif à l'obtention d'un tel permis.

Or, ce jour est arrivé. Le 27 novembre 2019, le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de travailleurs étrangers temporaires* (ci-après le « **Règlement** ») a été publié dans la Gazette officielle et il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Ce nouveau Règlement vise deux types d'agences, qui sont définies comme suit :

- *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 à une entreprise cliente des services liés au recrutement de travailleurs étrangers temporaires, lesquels services peuvent notamment inclure l'accompagnement des travailleurs dans leurs démarches d'obtention d'un permis de travail.

À la lumière de ces définitions, il suffit donc qu'une seule de ses activités consiste à offrir de tels services pour que la personne, la société ou l'entité se qualifie à titre d'agence selon le Règlement.

Conditions d'obtention du permis

Pour obtenir ce permis, l'agence devra transmettre une demande (à l'aide du formulaire prévu à cet effet) à la CNESST¹ en fournissant tous les renseignements et tous les documents requis. Ce permis est valide pour une période de deux ans². Le coût pour obtenir ce

permis est de 1 780 \$, payable en deux versements annuels, non remboursables, de 890 \$.

Lorsque l'agence n'est pas une personne physique, la demande d'enregistrement doit être faite par une personne physique qui agira à titre de répondant. Cette personne doit être un dirigeant de l'entreprise âgé de plus de 18 ans³.

De plus, une agence de placement de personnel doit fournir, lors de la demande, un cautionnement d'un montant de 15 000 \$ afin de garantir l'indemnisation d'un salarié dans le cas de non-paiement de sommes qui lui sont dues⁴. Ce cautionnement peut être fourni par la remise d'une police de cautionnement, par chèque, mandat-poste ou par traite bancaire à l'ordre de la CNESST⁵.

Conditions de maintien du permis

L'agence titulaire d'un permis doit s'assurer de remplir plusieurs conditions afin de conserver son permis. Elle devra, entre autres, afficher son permis à un endroit bien en vue dans tous ses établissements et indiquer le numéro de son permis sur tout document utilisé couramment dans le cadre de ses activités ou à des fins publicitaires, ce qui inclut ses factures, contrats et sites Internet⁶.

De plus, l'agence devra remettre au salarié affecté auprès d'une entreprise cliente un document énonçant les conditions de travail, notamment le salaire offert et le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente⁷. Elle devra aussi remettre un document préparé par la CNESST énonçant certaines informations relatives aux droits des salariés⁸.

L'agence devra s'assurer de conserver, durant une période d'au moins six ans, divers documents prévus par le Règlement.

Exigences spécifiques pour l'agence de placement de personnel

Il est important de souligner que l'agence de placement de personnel ne pourra exiger du salarié aucuns frais pour son affectation⁹. Le contrat sera donc entièrement à la charge de l'entreprise cliente. De plus, l'agence ne pourra convenir d'aucune mesure visant à empêcher ou à restreindre l'embauche du salarié par l'entreprise cliente pour une période de plus de six mois après son affectation¹⁰.

En cas de suspension, de révocation ou de non-renouvellement du permis, toute mesure visant à empêcher ou à restreindre l'embauche d'un salarié par l'entreprise cliente devient sans effet¹¹ et l'agence aura l'obligation d'en aviser l'entreprise cliente¹².

Conséquences

Ces nouvelles règles auront donc des conséquences importantes autant pour les agences que pour leurs entreprises clientes. En effet, l'entreprise cliente ne peut retenir les services d'une agence qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la CNESST¹³.

Si vous êtes visés par ces nouvelles règles, il est important de prendre les mesures nécessaires afin de vous assurer de la conformité légale de votre situation maintenant que les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020.

D'autres dispositions prévoyant la solidarité de l'entreprise cliente et de l'agence relativement aux obligations pécuniaires prévues par la LNT ou le Règlement¹⁴ et des amendes salées à l'encontre de l'entreprise qui aurait sciemment fait affaire avec une agence ne détenant pas de permis sont vraisemblablement entrées en vigueur au même moment¹⁵, ce qui sera à surveiller.

1. Art. 5 du Règlement.
2. Art. 15 du Règlement.
3. Art. 6 du Règlement.
4. Art. 27 du Règlement.
5. Art. 28 du Règlement.
6. Art. 21 du Règlement.
7. Art. 22(1)a) et 24(1)a) du Règlement.
8. Art. 22(1)b) et 24(1)b) du Règlement.
9. Art. 23(1) du Règlement.
10. Art. 23(2) du Règlement.
11. Art. 45 du Règlement.
12. Art. 41 al. 3 du Règlement.
13. Nouvel article 92.6 premier alinéa de la LNT.
14. Nouvel article 95 deuxième alinéa de la LNT.
15. Nouvel article 140.1 de la LNT.

Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un des membres de notre équipe :

Jacquelin Caron
514 925-6314
jacquelin.caron@lrm.com

Christopher Deehy, CRIA
514 925-6353
christopher.deehy@lrm.com

Stéphanie Marcotte
514 925-6368
stephanie.marcotte@lrm.com