

**Commentaires sur le projet de règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires découlant de la *Loi sur les normes du travail* publié à la Gazette officielle du Québec le 10 avril 2019**

**MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION NATIONALE DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT ET PLACEMENT DE PERSONNEL (ANERPP) SUR LE PROJET DE RÈGLEMENT INTITULÉ « RÈGLEMENT SUR LES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES AGENCES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES »**

**Présenté au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

**Montréal, ce 3 mai 2019**

## 1. Introduction

Le 10 avril 2019, le gouvernement a publié un avis annonçant son intention d'édicter le projet de règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ci-après le « **Projet de règlement** »). L'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ci-après l'« **ANERPP** ») a pris connaissance du Projet de règlement et désire, par le présent mémoire, transmettre ses commentaires et recommandations quant au contenu de celui-ci.

D'emblée, l'ANERPP est d'avis que, moyennant les diverses modifications proposées, l'application du Projet de règlement peut s'avérer bénéfique pour la société québécoise. L'ANERPP ne s'oppose pas à l'instauration d'un régime de permis d'exercice obligatoire pour les agences de placement de personnel ni à l'obligation de fournir un cautionnement à cet effet.

Néanmoins, notre analyse du Projet de règlement, tel qu'actuellement présenté, incite à un grand questionnement à l'égard de la nécessité de plusieurs articles qui s'y trouvent. Nous espérons que notre connaissance du milieu de l'industrie de l'emploi, du recrutement et du placement de personnel au Canada vous permettra de noter que le Projet de règlement soulève plusieurs enjeux.

Bien que le préambule du Projet de règlement indique que l'étude d'impact démontre que les mesures proposées auront un impact négligeable pour les entreprises, nous sommes plutôt d'avis que le règlement actuel aura un impact néfaste et significatif sur la création d'emploi au Québec pour les motifs que nous exposerons plus amplement par la présente.

## **2. Présentation de l'ANERPP**

L'ANERPP est le porte-parole unique de l'industrie de l'emploi, du recrutement et du placement de personnel au Canada. Elle favorise l'avancement et la croissance de cette industrie :

- en fournissant des services et en communiquant avec les membres qui s'occupent d'emploi, de recrutement et de placements ;
- en jouant le rôle de chef de file dans le domaine de l'octroi des licences et des règlements intéressant l'industrie ;
- en coordonnant des programmes et des conférences éducatifs et en favorisant l'élaboration des normes de conduite professionnelle obligatoires ;
- en faisant la promotion des meilleures pratiques d'affaires et du respect de l'esprit et de la lettre de toutes les législations et tous les règlements applicables régissant l'emploi.

L'un des principaux objectifs de l'ANERPP consiste à représenter activement l'industrie de l'emploi, du recrutement et du placement de personnel au Canada et ses membres auprès des gouvernements en offrant son point de vue sur les législations et règlements concernant l'emploi. Nous avons d'ailleurs été activement impliqués avec le gouvernement ontarien sur ce sujet. Ce dernier a travaillé en étroite collaboration avec l'ANERPP.

Par la même occasion, l'ANERPP joue un rôle de chef de file en s'assurant que les membres de l'industrie sont au courant des changements apportés aux lois et aux règlements dans le cas où de tels changements pourraient affecter leurs entreprises et leurs responsabilités en tant qu'employeurs.

C'est dans cet esprit que nous nous permettons d'étayer nos commentaires relatifs à certains articles compris dans le Projet de règlement.

### 3. Fardeau des formalités administratives du Projet de règlement

Avant de vous faire part de nos commentaires et recommandations, nous souhaitons simplement rappeler au gouvernement que le respect des règlements de même que le temps alloué aux formalités administratives engendrent des coûts importants pour les entreprises et accaparent des ressources humaines qui pourraient être utilisées à des fins plus productives. Le fardeau cumulatif de la réglementation peut entraîner des effets considérablement défavorables sur, notamment, la création d'emplois et la croissance économique<sup>1</sup>.

La Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif prévoit que tout ministère qui propose l'adoption d'une nouvelle formalité administrative doit, au même moment ou à l'intérieur d'un délai de 12 mois, proposer d'abolir une formalité administrative existante dont le coût pour les entreprises est équivalent.

Nous dénombrons, notamment, seize (16) nouvelles formalités prévues dans le Projet de règlement pour les titulaires de permis d'exercice, ce qui représente un lourd fardeau réglementaire pour les agences de placement. Ces formalités sont listées comme suit :

1. Transmission d'une demande à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « **Commission** ») au moyen d'un formulaire<sup>2</sup> ;
2. Une résolution de la personne morale, de la société ou de toute autre entité qui autorise le répondant à présenter sa demande de permis<sup>3</sup> ;
3. L'obtention d'une attestation de Revenu Québec valide au moment de présenter la demande qui démontre que la personne, société ou autre entité n'est pas en défaut d'avoir produit les déclarations et les rapports devant être produits en vertu des lois fiscales et qu'elle n'a pas de compte payable en souffrance à l'endroit du ministre du Revenu ou, si elle en a un, qu'elle a conclu une entente de paiement qu'elle respecte ou que le recouvrement de ses dettes a légalement été suspendu<sup>4</sup> ;
4. L'obtention d'une déclaration attestant l'absence de condamnation pénale ou criminelle, concernant la personne société ou autre entité qui demande un permis, ainsi que, le cas échéant, chacun de ses dirigeants en fonction au moment de la demande<sup>5</sup> ;

---

<sup>1</sup> MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'INNOVATION, *Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif* (annexe A du Décret 1166-2017), [En ligne], (page consultée le 14 avril 2019).

<sup>2</sup> Art. 4 du Projet de règlement.

<sup>3</sup> Art. 7(1) du Projet de règlement.

<sup>4</sup> Art. 7(2) du Projet de règlement.

<sup>5</sup> Art. 7(3) du Projet de règlement.

5. Fournir un cautionnement de 15 000 \$ pour l'obtention d'un permis<sup>6</sup> ;
6. Aviser immédiatement toutes les entreprises clientes, avec lesquelles elle a contrat en cours, qu'elle n'est désormais plus autorisée à exercer les activités pour lesquelles elle demandait son permis<sup>7</sup> ;
7. Aviser dans les cinq (5) jours toutes les entreprises clientes, avec lesquelles elle a un contrat en cours, qu'elle est désormais titulaire d'un permis délivré par la Commission<sup>8</sup> ;
8. Payer les droits exigibles pour le permis en deux versements annuels<sup>9</sup> ;
9. Aviser la Commission par écrit, sans délai, que le titulaire de permis prévoit cesser ses activités<sup>10</sup> ;
10. En cas de suspension ou de révocation de permis, aviser tous les salariés affectés auprès d'une entreprise cliente, leur indiquer la date à compter de laquelle son permis est suspendu ou révoqué et les informer que devient également sans effet toute mesure ou disposition visant à empêcher ou à restreindre leur embauche par une entreprise client<sup>11</sup> ;
11. Compléter un formulaire de renouvellement du permis<sup>12</sup> ;
12. Avis la Commission sans délai de toute modification à l'un ou l'autre des renseignements requis pour la délivrance ou le renouvellement d'un permis ainsi que de tout changement susceptible d'affecter la validité du permis<sup>13</sup> ;
13. Remettre aux salariés un document décrivant écrivant les conditions de travail qui lui sont applicables dans le cadre de cette affectation, dont notamment le salaire offert, et précisant le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente<sup>14</sup> ;

---

<sup>6</sup> Art. 24 et 8(2) du Projet de règlement.

<sup>7</sup> Art. 42 du Projet de règlement.

<sup>8</sup> Art. 41 du Projet de règlement.

<sup>9</sup> Art. 16 du Projet de règlement.

<sup>10</sup> Art. 23 du Projet de règlement.

<sup>11</sup> Art. 35 du Projet de règlement.

<sup>12</sup> Art. 12 du Projet de règlement.

<sup>13</sup> Art. 18(1) du Projet de règlement.

<sup>14</sup> Art. 19(1) a) du Projet de règlement.

14. Remettre aux salariés les documents d'information rendus disponibles par la Commission concernant les droits des salariés et les obligations des employeurs en matière de travail<sup>15</sup> ;
15. Conserver, durant au moins six ans, les contrats conclus avec chacune des entreprises clientes, les factures afférentes à ces contrats ainsi que, pour chacun des salariés affectés auprès d'une entreprise cliente, les renseignements relatifs au nombre total d'heures de travail par jour et par semaine pour chacune des entreprises clientes<sup>16</sup> ;
16. Rappeler à l'entreprise cliente, auprès de laquelle il affecte des salariés, les obligations en matière de santé et de sécurité du travail imposées, en vertu de l'article 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, à un employeur ou à la personne qui, sans être un employeur, utilise au sens de l'article 51.1 de cette loi les services d'un travailleur aux fins de son établissement<sup>17</sup> ;

Les autorités publiques doivent analyser les impératifs de flexibilité pour supprimer les obstacles qui entravent le rôle prépondérant des agences de placement, et ce, pour qu'elles puissent accomplir leur mission en tant que facilitateurs d'emploi au sein de notre société. Il a été démontré qu'un marché du travail contraignant et fortement réglementé offre un impact néfaste significatif sur la création d'emploi et sur le taux de chômage<sup>18</sup>.

- **Analyse d'impact réglementaire - 28 février 2019**

Dans l'analyse d'impact réglementaire du Projet de règlement<sup>19</sup>, on y indique que l'exigence du « un pour un » ne s'applique pas si les nouvelles formalités sont créées en conséquence de l'adoption de nouvelles règles rendues nécessaires en raison de l'émergence de nouvelles problématiques. Selon cette même analyse, l'industrie des agences de placement de personnel et celle des agences de recrutement de travailleurs temporaires étrangers sont au cœur de plusieurs problématiques émergentes compte tenu de la nature de leurs activités. Nous sommes plutôt d'avis que cette analyse ainsi que le Projet de règlement qui en découle contribuent à forger une perception négative de l'industrie des agences de placement de personnel alors que les quelques agences délinquantes représentent probablement moins de 1 % de l'industrie. Ainsi, la suppression de l'exigence du « un pour un » nous paraît à la fois contre-productive et inéquitable pour les agences de placement et de recrutement.

---

<sup>15</sup> Art. 19(1) b) du Projet de règlement.

<sup>16</sup> Art. 19(2) du Projet de règlement.

<sup>17</sup> Art. 19 al. 2 du Projet de règlement.

<sup>18</sup> CHASSIN, Youri, *Les avantages d'un marché flexible*, Collection Lois du travail, Institut économique de Montréal, novembre 2013.

<sup>19</sup> DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION EN MILIEU DE TRAVAIL, *Analyse d'impact réglementaire, Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, [En ligne], (page consultée le 17 avril 2019).

L'analyse d'impact allègue que « l'industrie des agences de placement de personnel et celle des agences de recrutement de TET sont au cœur de plusieurs problématiques émergentes ». Il s'agit de propos inexacts. Nous mettons au défi tout intervenant d'identifier les problématiques émergentes. Une simple analyse des dossiers qui sont ouverts par la CNÉSST illustre que les agences de placement de personnel ne sont aucunement au cœur de problématiques.

D'ailleurs, comme vous le savez, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2016, les agences de placement de personnel ont l'obligation de détenir une attestation valide de Revenu Québec et de la remettre à leurs clients pour la conclusion de contrats de services de placement ou de location de personnel. Les clients de ces agences, quant à eux, sont tenus d'obtenir de ces dernières une copie de cette attestation, de s'assurer qu'elle est valide et d'en vérifier l'authenticité.

Après vérification auprès de Revenu Québec, ce système fonctionne convenablement et les agences de placement de personnel se sont soumises aux démarches pour obtenir une attestation. Cependant, de l'aveu même de Revenu Québec, la problématique demeure au niveau des entreprises clientes. En effet, celles-ci ne font essentiellement aucune vérification pour s'assurer que l'agence de placement de personnel retenue est légitime.

Ce constat rejoint nos commentaires, à savoir qu'il faut responsabiliser et sensibiliser les entreprises clientes afin d'éliminer les situations décriées par tous les intervenants. Personne ne veut voir des entreprises, prétendant être des agences de placement de personnel, exploiter des travailleurs québécois au bénéfice d'entreprises clientes sans scrupules. Le marché du travail et la législation rendent essentiellement impossible « d'attraper » ces individus communément appelés des « fly by night » qui violent les droits des travailleurs. Ces présumées entreprises ne sont pas enregistrées et les propriétaires sont très imaginatifs dans leurs stratagèmes pour éviter et éluder l'application des lois. Cependant, les entreprises clientes de ces présumées agences de placement de personnel ont pignon sur rue et doivent assumer les responsabilités de tout citoyen corporatif. Il est inacceptable qu'une entreprise ayant pignon sur rue accepte de payer « au noir » des travailleurs et de violer leurs droits par l'entremise d'un intermédiaire.

Nous croyons sincèrement, après mûre réflexion et discussion notamment avec des homologues ontariens, qu'il faut que le Québec soit innovateur tout en conservant la flexibilité que son économie fondée sur des petites et moyennes entreprises requiert. Compte tenu de l'existence actuelle de l'ANERPP, de la qualité de ses membres et de sa capacité à jouer un rôle réglementaire, nous sommes d'avis que celle-ci devrait travailler en collaboration avec la CNÉSST pour l'octroi et le renouvellement de permis. Un tel aménagement permettrait exactement d'accomplir les objectifs soumis par le gouvernement du Québec et qui sont partagés par l'ANERPP, i.e. d'assainir ce secteur d'activités et de mieux l'encadrer. Nous formulerons d'ailleurs certains commentaires à cet égard dans la section « 4. Commentaires et recommandations », sous l'article 9.

Enfin, tout ministère se doit de consulter les parties prenantes préalablement à l'élaboration d'un texte réglementaire afin d'établir les hypothèses de coûts ou d'économies qui servent à élaborer l'analyse d'impact réglementaire, notamment les entreprises et les intervenants des secteurs d'activité économiques concernés. À cet égard, bien que l'ANERPP ait clairement manifesté au gouvernement son désir d'être consulté préalablement à l'élaboration du règlement, et ce, afin de pouvoir faire toute suggestion constructive, celle-ci n'a jamais été consultée. Pire, nous n'avons eu aucun retour à nos demandes.

#### 4. Commentaires et recommandations

##### Article 9

##### DÉLIVRANCE ET RENOUVELLEMENT

*Article proposé par le Projet de règlement*

*9. La personne, société ou autre entité qui satisfait à l'ensemble des conditions prévues à l'article 8 peut toutefois se voir refuser la délivrance d'un permis, par la Commission, pour l'un des motifs suivants :*

*1° à moins, le cas échéant, qu'elle ait conclu une entente de paiement qu'elle respecte ou que le recouvrement de ses dettes ait été légalement suspendu, elle n'a pas acquitté, auprès d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement du Québec, une somme exigible en application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de la Loi sur l'équité salariale, de la Loi sur la fête nationale, de la Loi sur les normes du travail ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou de l'un des règlements pris pour leur application ;*

*2° au cours des deux années précédant la demande, elle a été dirigeante d'une personne morale, société ou autre entité sous le coup d'une ordonnance de séquestre prononcée en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ou d'une ordonnance de mise en liquidation pour cause d'insolvabilité au sens de la Loi sur les liquidations et les restructurations (L.R.C. 1985, c. W-11) ;*

*3° au cours des deux années précédant la demande, l'un de ses dirigeants a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité sous le coup d'une ordonnance de séquestre prononcée en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ou d'une ordonnance de mise en liquidation pour cause d'insolvabilité au sens de la Loi sur les liquidations et les restructurations ;*

*4° l'un de ses dirigeants a fait cession de ses biens ou se retrouve sous le coup d'une ordonnance de séquestre prononcée en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité ;*

*5° au cours des cinq années précédant la demande, elle a été condamnée par une décision irrévocable d'un tribunal en matière de discrimination, de harcèlement psychologique ou de représailles, dans le cadre d'un emploi ;*

*6° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, elle a elle-même été déclarée coupable ou a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle qui, de l'avis de la Commission, a un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé ;*

*7° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, l'un de ses dirigeants a été déclaré coupable ou a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle qui, de l'avis de la Commission, a un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé ;*

*8° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, elle a fait l'objet elle-même ou a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité ayant fait l'objet d'une décision d'un tribunal étranger la déclarant coupable d'une infraction qui, si elle avait été commise au Canada, aurait pu faire l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle ayant, de l'avis de la Commission, un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé ;*

*9° au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon, l'un de ses dirigeants a fait l'objet d'une décision d'un tribunal étranger le déclarant coupable d'une infraction qui, si elle avait été commise au Canada, aurait pu faire l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle ayant, de l'avis de la Commission, un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé ou l'un de ses dirigeants a été dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité ayant fait l'objet d'une telle décision ;*

*10° l'un de ses dirigeants est le titulaire d'un permis suspendu ou a été, au cours des deux années précédant la demande, titulaire d'un permis révoqué ou non renouvelé ;*

*11° elle-même ou l'un de ses dirigeants est dirigeant d'une personne morale, société ou autre entité dont le permis est suspendu ou a été, au cours des deux années précédant la demande, révoqué ou non renouvelé.*

Tel que mentionné préalablement, nous sommes tout à fait en accord avec l'orientation prise par le gouvernement en regard de l'obligation pour les agences de placement de personnels de détenir un permis délivré par Commission afin de pouvoir exercer leurs activités au Québec.

Néanmoins, nous recommandons le retrait des paragraphes 5 à 9 de cette disposition, lesquels ont pour effet de refuser l'octroi d'un permis à une entreprise, et ce, même si cette dernière satisfait l'ensemble des conditions prévues à l'article 8 du Projet de règlement.

D'emblée, il est fondamental de saisir la portée positive des agences de placement sur la société québécoise et leur contribution considérable à l'économie québécoise. À titre d'exemple, elles ont engendré au Québec en 2011 des revenus d'exploitation de plus de 1,4 milliard de dollars, en comparaison de 13,3 milliards de dollars en 2014 pour l'industrie canadienne. Suivant une étude de Statistique Canada entre 2010 et 2012, les agences de placement ont payé plus d'un milliard de dollars à titre de rémunération des travailleurs. Selon l'Institut économique de Montréal, les agences de placement sont des « tremplins vers l'emploi »<sup>20</sup>. Ce qui permet à certains québécois ou néo-québécois d'intégrer le marché du travail avec la possibilité de passer d'un emploi temporaire à un emploi permanent.

Les agences de placement contribuent à la flexibilité d'un marché de l'emploi en constante modulation, tout en facilitant l'intégration et en améliorant l'avenir des jeunes, des immigrants et des chômeurs, lesquels occupent parfois des postes temporaires ou précaires au sein d'entreprises diversifiées. À l'ère de l'innovation et de l'immigration, les agences de placement perdureront dans le temps et seront particulièrement utiles. Selon une étude toscane, les agences de placement seraient instigatrices d'une augmentation de 19 % de l'obtention d'un emploi. Selon l'économiste Youri Chassin, l'« effet de tremplin » susmentionné démontre que les agences de placement ont un impact considérable sur la recherche d'emploi des minorités et des immigrants.

Pour les motifs qui précèdent, nous nous opposons à l'adoption de cet article, tel que rédigé, puisque les conditions d'octroi du permis prévues par l'article 8 du Projet de règlement satisfont largement les objectifs visés par ce dernier. L'article 9 n'a que pour effet d'ajouter des motifs dénués de fondement permettant à la Commission de refuser l'octroi du permis à une agence de placement.

Par exemple, une entreprise condamnée en matière de discrimination, de harcèlement psychologique ou de représailles dans les cinq années qui précèdent sa demande de permis peut se voir refuser l'octroi de ce dernier. Or, de telles condamnations n'ont absolument aucun lien avec la mission et les objectifs des agences de placement, soit de faciliter l'accès à l'emploi des Québécois. Les agences de placement étant des employeurs comme les autres au Québec, il est difficile de comprendre pourquoi celles-ci auraient un traitement différent des autres entreprises québécoises en cas de condamnation à de telles infractions.

Une disposition de la sorte paralyse de façon non négligeable la possibilité pour les agences de placement d'exercer leurs activités, puisque la Commission aurait la discrétion de leur refuser un permis d'exercice, et ce, pour des motifs n'ayant aucun lien avec leurs activités. Une telle disposition ne pourrait qu'avoir un impact négatif sur l'ensemble du marché de travail au Québec.

De même, lorsqu'une entreprise est déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, au cours des cinq années précédant la demande de permis, la Commission a également la discrétion

---

<sup>20</sup> Précité, note 18.

de refuser l'octroi dudit permis si elle est d'avis que l'infraction a un lien avec l'exercice des activités pour lesquelles le permis est demandé<sup>21</sup>. L'application d'une telle disposition peut avoir des résultats pratiques absurdes.

À titre d'exemple, une agence de placement qui serait reconnue coupable de l'infraction prévue par l'article 236 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*, pourrait se voir refuser l'octroi d'un permis d'exercice. Or, plusieurs employeurs québécois commettent de telles infractions sans pour autant être menacés de devoir cesser leurs activités. Encore une fois, il est difficile de comprendre pourquoi le législateur cherche à donner la possibilité à la Commission d'empêcher une agence de placement d'exercer ses activités, alors que les autres employeurs au Québec, commettant ces mêmes infractions, ne subissent pas de telles conséquences.

Au surplus, non seulement ces motifs sont-ils dénués de fondement, tel qu'expliqué précédemment, mais ils peuvent être utilisés de façon purement discrétionnaire par la Commission responsable de l'évaluation du dossier d'un postulant à un permis. Le fardeau réglementaire de cette disposition pourrait potentiellement constituer un frein aux activités des agences de placement de personnel.

Par le truchement de l'expression «de l'avis de la Commission», le gouvernement sous-délègue des pouvoirs à la Commission, mais, plus encore, il transforme un pouvoir réglementaire en une discrétion administrative permettant d'apprécier chaque dossier au cas par cas. Pourtant, le pouvoir délégué est strictement de nature réglementaire et non de nature discrétionnaire administrative. Une telle façon de procéder est illégale.

**Pour ces raisons, nous recommandons le retrait des paragraphes 5, 6, 7, 8 et 9 de l'article 9 du Projet de règlement.**

- **Rôle de l'ANERPP - octroi et renouvellement de permis**

Enfin, nous trouvons regrettable que tout le travail qui avait été réalisé notamment avec le Comité consultatif sur les normes du travail en 2017 sur ce sujet n'ait pas été pris en considération. Pour votre bénéfice, rappelons qu'il avait été envisagé que l'ANERPP travaille en collaboration avec la CNÉSST dans le cadre de l'octroi des permis. Compte tenu de la qualité de ses membres et de sa capacité à jouer un rôle réglementaire, nous croyons sincèrement que le gouvernement du Québec pourrait la désigner pour collaborer avec la CNÉSST. L'ANERPP pourrait travailler en collaboration avec la CNÉSST, Revenu Québec et le ministère du Travail afin d'établir certaines conditions précises. À titre d'exemple, nous pouvons envisager les règles suivantes :

- l'ANERPP s'assurerait qu'un nombre prédéterminé de gestionnaires de chaque membre ont réussi ses formations obligatoires en matière de certification ;

---

<sup>21</sup> Art. 9(6) du Projet de règlement.

- l'ANERPP promouvrait l'application et la connaissance de la Loi sur les normes du travail ;
- Les noms de toutes les entreprises membres en règle seraient affichés sur le site de la CNÉSST et/ou de l'ANERPP.

Bref, il y avait eu une mûre réflexion et plusieurs échanges sur ce sujet afin de simplifier le processus et ne pas pénaliser indument de bons citoyens corporatifs. Tous les intervenants ont le même objectif : éliminer les entreprises sans scrupules (*fly by night*). Ce n'est pas en ajoutant plus d'une quinzaine de formalités administratives, en imposant plusieurs conditions non pertinentes et en conférant des pouvoirs discrétionnaires à la CNÉSST que cet objectif sera atteint. Seules des entreprises qui participent activement à la croissance du Québec seront indûment pénalisées par le fardeau excessif qui leur serait imposé.

De toute évidence, le Projet de règlement n'a aucunement étudié les éléments discutés avec les intervenants provenant du monde syndical et patronal impliqués lors des séances du Comité consultatif sur les normes du travail en 2017. Il nous fera plaisir d'en discuter davantage avec vous. Cependant, tous les documents échangés sont en possession du Comité consultatif sur les normes du travail.

**Article 19(1) : OBLIGATIONS DU TITULAIRE D'UN PERMIS**

*Article proposé par le Projet de règlement*

*19. Outre les obligations prévues à la présente section qui s'appliquent à la fois à l'un et l'autre des permis, le titulaire d'un permis d'agence de placement de personnel doit :*

*1° remettre au salarié qu'il affecte auprès d'une entreprise cliente, au moment où il procède à cette affectation :*

*a) un document décrivant les conditions de travail qui lui sont applicables dans le cadre de cette affectation, dont notamment le salaire offert, et précisant le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente ;*

*b) les documents d'information rendus disponibles par la Commission concernant les droits des salariés et les obligations des employeurs en matière de travail ;*

**Nous recommandons le retrait de l'article 19(1) du Projet de règlement**, puisque nous sommes d'avis que cette disposition n'a pas lieu d'être et se devrait d'être retirée, pour les motifs ci-après détaillés.

Il nous apparaît inopportun d'obliger les agences de placement à remettre un document décrivant l'ensemble des conditions de travail des salariés ainsi qu'un document d'information concernant les droits des salariés et les obligations des employeurs en matière de travail rendu disponible par la Commission.

D'abord, il faut noter qu'advenant l'édiction de cette disposition, les agences de placement de personnel au Québec seraient l'un des seuls employeurs en Amérique du Nord à être contraints de consigner les conditions de travail de tous leurs salariés par écrit.

Cette disposition occulte le fait que le système québécois de placement de personnel se porte généralement bien et que les agences de placement de personnels, comme tous les autres employeurs, sont contraintes de respecter les normes minimales de travail prévues par la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « LNT »).

De surcroît, par l'entrée en vigueur du nouvel article 41.2 LNT qui prévoit qu'une « agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine », la loi accorde une protection législative à ces salariés. Ainsi, nous estimons qu'il n'est pas nécessaire pour une agence de placement, lorsqu'elle rémunère un salarié, d'être contrainte à lui remettre un document indiquant le salaire offert dans le cadre d'une affectation chez une entreprise cliente. L'ajout d'une telle formalité constituerait une exigence réglementaire supplémentaire inutile pour les agences de placement, alors que ces dernières sont déjà tenues de respecter l'article 41.2 de la LNT.

Considérant ce qui précède, il nous semble futile d'édifier une telle obligation incombant aux agences de placement puisque celle-ci n'est pas supportée par une nécessité d'intervention législative. Tout texte réglementaire doit être nécessaire et répondre à un besoin clairement défini, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

**Article 20(2)**

**OBLIGATIONS DU TITULAIRE D'UN PERMIS**

*Article proposé par le Projet de règlement*

**20.** *Le titulaire d'un permis d'agence de placement de personnel ne peut :*

*2° prendre des mesures ou convenir de dispositions ayant pour effet, au-delà d'une période de six mois suivant le début de l'affectation d'un salarié auprès d'une entreprise cliente, d'empêcher ou de restreindre son embauche par celle-ci.*

Nous comprenons qu'il sera maintenant interdit d'empêcher ou de restreindre l'embauche d'un travailleur par une entreprise cliente, notamment par l'ajout de clauses prohibitives dans un contrat

de service ou de travail, à moins que cette embauche ne survienne au cours des six premiers mois suivant l'affectation du travailleur.

Fait majeur et important à considérer, dans plus du trois quarts des cas (77 % selon un sondage réalisé par Léger Marketing)<sup>22</sup>, c'est souvent par choix que le salarié décide d'opter pour un travail auprès d'une agence de placement de personnel, notamment en raison des différents avantages et de la flexibilité que cela procure. Toute médaille ayant un revers, le travailleur est pleinement conscient des distinctions propres à ce genre d'emploi lorsqu'il décide délibérément d'opter pour celui-ci.

L'édiction d'une telle disposition aura pour conséquence que les agences de placement offriront aux entreprises clientes des contrats ayant une durée inférieure à six mois, plutôt que des contrats à longue durée. Une telle mesure minera donc la stabilité à long terme des relations contractuelles, laquelle constitue une condition nécessaire à la pérennité des entreprises. En définitive, tous seront perdants.

De plus, de quel droit le gouvernement s'imisce-t-il dans le cadre d'une relation commerciale ? La lecture du deuxième paragraphe laisse croire qu'une agence ne pourrait pas convenir de facturer un honoraire à une entreprise cliente qui embauche directement un employé de l'agence après six (6) mois. Il est normal et il en va de la survie des agences de placement qu'elles peuvent charger un honoraire à une entreprise cliente qui embauche l'un de ses salariés. L'agence a assumé tous les frais inhérents à la dotation, formation, supervision, etc. Il va de soi que l'entreprise cliente assume des honoraires si elle « vole » le salarié à l'agence. Cela n'a rien à voir avec les salariés, il s'agit d'une relation purement commerciale.

Bref, nous recommandons le retrait du deuxième paragraphe de l'article 20 qui est mal rédigé et entraîne des conséquences totalement absurdes.

#### **Article 35**

#### **MESURES ADMINISTRATIVES**

*Article proposé par le Projet de règlement*

*35. Avant de suspendre ou de révoquer un permis, la Commission doit notifier par écrit au titulaire du permis le préavis prescrit par l'article 5 de la Loi sur la justice administrative et lui accorder un délai d'au moins 10 jours pour présenter ses observations.*

*Dans les 30 jours de la fin du délai accordé à ce titulaire du permis pour présenter ses observations, la Commission doit rendre par écrit une décision motivée et préciser, le cas échéant, la date à compter de laquelle le permis est suspendu ou révoqué.*

---

<sup>22</sup> CHASSIN, Youri, Les avantages d'un marché flexible, Collection Lois du travail, Institut économique de Montréal, novembre 2013, p. 4.

*Sur réception d'une décision de la Commission l'informant que son permis est suspendu ou révoqué, une agence de placement de personnel doit en aviser tous les salariés affectés auprès d'une entreprise cliente, leur indiquer la date à compter de laquelle son permis est suspendu ou révoqué et les informer que devient également sans effet toute mesure ou disposition visant à empêcher ou à restreindre leur embauche par une entreprise cliente.*

Bien que le législateur prévoit que les principes énoncés dans la *Loi sur la justice administrative* devront être respectés lors de la suspension ou de la révocation d'un permis, nous déplorons le fait qu'une décision aussi importante, ayant des conséquences non négligeables pour les agences de placement, puisse être prise sans que les agences ne puissent faire de représentations autrement que par la transmission de simples observations écrites.

Ainsi, nous suggérons que les agences visées par la révocation ou la suspension d'un permis d'exercice puissent présenter leurs observations en personne, par un processus de médiation devant la Commission. De cette façon, les agences qui vivent un différend relativement à leur permis d'exercice pourront parvenir à une solution qui tient tout autant compte de leurs intérêts que ceux de la Commission, le tout au bénéfice du milieu de l'emploi au Québec.

En ce qui concerne le troisième alinéa de cet article, nous recommandons de le remplacer par ce qui suit : « sur réception d'une décision de la Commission l'informant que son permis est suspendu ou révoqué, une agence de placement de personnel doit, à moins que la décision rendue par la Commission ne soit contestée judiciairement par l'agence, en aviser tous les salariés affectés auprès d'une entreprise cliente, leur indiquer la date à compter de laquelle son permis est suspendu ou révoqué et les informer que devient également sans effet toute mesure ou disposition visant à empêcher ou à restreindre leur embauche par une entreprise cliente ».

Le texte réglementaire, tel qu'actuellement présenté, oblige les agences de placement de personnel à aviser l'ensemble des salariés affecté auprès d'une entreprise cliente que leur permis est suspendu ou révoqué, et ce, nonobstant toute contestation judiciaire qui pourrait être entreprise à l'encontre de la décision de la Commission par l'agence.

Par conséquent, si le texte de l'article n'est pas modifié, advenant que la décision de la Commission soit effectivement contestée et renversée par les tribunaux, les agences de placement de personnel auront quand même été contraintes de divulguer à l'ensemble des salariés que leur permis est suspendu ou révoqué. Une telle obligation de divulgation préalable pourrait grandement nuire à l'image et la réputation de l'agence concernée, avant même qu'une décision contestée ne fasse l'objet du contrôle approprié. C'est pour cette raison que nous sommes d'avis que cette obligation ne devrait pas être exécutoire à la suite d'une simple décision de la Commission.

*Article proposé par le Projet de règlement*

*42. Une personne, société ou autre entité qui se voit refuser la délivrance d'un permis par la Commission alors qu'elle continuait d'exercer ses activités conformément à l'article 54 de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, n'est désormais plus autorisée à exercer ses activités à compter de la date de cette décision.*

*Cette personne, société ou autre entité doit, sur réception de la décision rendue par la Commission, aviser toute entreprise cliente, avec laquelle elle a un contrat en cours, qu'elle n'est désormais plus autorisée à exercer les activités pour lesquelles elle demandait un permis.*

*Dans le cas d'une agence de placement de personnel, elle doit également aviser tous les salariés affectés auprès d'une entreprise cliente de la date à compter de laquelle elle n'est désormais plus autorisée à exercer les activités pour lesquelles elle demandait un permis et les informer que devient sans effet toute mesure ou disposition visant à empêcher ou à restreindre leur embauche par une entreprise cliente.*

Nous recommandons de remplacer le deuxième alinéa par ce qui suit : « cette personne, société ou autre entité doit, sur réception de la décision rendue par la Commission, aviser toute entreprise cliente, avec laquelle elle a un contrat en cours, qu'elle n'est désormais plus autorisée à exercer les activités pour lesquelles elle demandait un permis, à moins que la décision rendue par la Commission ne soit contestée judiciairement par cette personne, société ou autre entité ».

Au risque de nous répéter, l'article, tel qu'actuellement rédigé, oblige les agences de placement de personnel à aviser l'ensemble des salariés auprès d'une entreprise cliente qu'elle n'est désormais plus autorisée à exercer les activités pour lesquelles elle demandait un permis, et ce, nonobstant toute contestation judiciaire de la décision de la Commission par les agences.

Ainsi, si le texte de l'article n'est pas modifié, advenant que la décision de la Commission soit effectivement contestée et renversée par les tribunaux, les agences de placement de personnel auront quand même été contraintes de divulguer à l'ensemble des salariés qu'elles ne pouvaient plus exercer leurs activités. C'est pour cette raison que nous sommes d'avis, tout comme pour l'article 35, que cette obligation ne devrait pas être exécutoire à la suite d'une simple décision de la Commission.

## **5. Conclusion**

Par ces commentaires, l'ANERPP réitère l'important rôle que jouent les agences de placement au Québec. Les agences de placement aident les chercheurs d'emploi et jouent un rôle prépondérant

et constructif auprès des entreprises en recherche permanente d'employés qui répondent à leurs exigences d'emploi. Les agences de placement jouent également un rôle essentiel d'ancrage entre les chercheurs et les fournisseurs d'emploi. Ce rôle étant indispensable à la société québécoise.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez au présent mémoire et demeurons disponibles pour répondre à toute question en lien avec le Projet de règlement.

**Mary McIninch**, B.A, LL.B (Membre du Barreau du Québec) | [mmcininch@bbandc.com](mailto:mmcininch@bbandc.com)

Executive Director, Government Relations/Directrice Générale  
**Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services**  
**Association Nationale des Entreprises en Recrutement et Placement de Personnel**