

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Virginie Allard-Goyer

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu
de travail

28 février 2019

**Travail, Emploi
et Solidarité sociale**

Québec 

Table des matières

- Sommaire exécutif3
- 1. Définition du problème.....3
- 2. Proposition du projet.....3
- 3. Analyse des options non réglementaires4
- 4. Évaluation des impacts4
 - 4.1. Description des secteurs touchés4
 - 4.2. Coûts et économies pour les agences.....5
 - 4.2.1. Impacts sur les coûts assumés par les agences5
 - 4.2.2. Économies pour les agences9
 - 4.2.3 Synthèse des coûts et des économies..... 10
 - 4.3. Hypothèses utilisées pour l’estimation des coûts et des économies 10
 - 4.4. Consultation des parties prenantes..... 10
 - 4.5. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée 11
 - 4.6. Appréciation de l’impact sur l’emploi..... 11
- 5. Petites et moyennes entreprises 12
- 6. Compétitivité des entreprises..... 12
- 7. Coopération et harmonisation réglementaire..... 13
- 8. Fondement et principes de bonne réglementation 13
- 9. Mesures d’accompagnement 13
- 10. Conclusion 14
- 11. Personne-ressource 14
- Annexe I – Acquitter les droits prescrits 15
- Annexe II – Remettre au salarié, lors de chaque nouvelle affectation, un document écrit stipulant les conditions de travail applicables 16
- Annexe III – Fournir un cautionnement d’un montant de 15 000 \$..... 17
- Annexe IV – Transmettre sa demande en fournissant tous les renseignements nécessaires 18

Sommaire exécutif

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts monétaires qu'entraînerait pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET) l'obtention d'un permis obligatoire. L'analyse du contenu du règlement proposé montre que son adoption occasionnerait, pour les agences, des coûts récurrents estimés à 2,25 M\$ et des coûts non récurrents estimés à 0,03 M\$. Les coûts totaux, comprenant les coûts non récurrents à payer lors de la première année, ont ainsi été estimés à un maximum de 2,28 M\$.

Le règlement envisagé permettrait entre autres de mieux protéger les salariés, d'améliorer leurs conditions de travail et d'adapter l'encadrement réglementaire à la réalité du recours grandissant aux agences pour combler des besoins en matière de main-d'œuvre.

1. Définition du problème

La Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, chapitre 21), ci-après loi 21 de 2018, a été adoptée à l'unanimité et sanctionnée le 12 juin 2018. Elle habilite le gouvernement à adopter un règlement obligeant les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET à détenir un permis. Les conditions d'obtention et de maintien de ce permis ainsi que les obligations associées à la détention d'un tel permis s'ajouteraient aux mesures introduites dans la Loi sur les normes du travail (LNT) par la loi 21 de 2018. Le règlement proposé entraînerait, de plus, l'entrée en vigueur des dispositions de la LNT qui concernent les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET. Cette analyse d'impact porte sur les coûts liés au contenu du projet de règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET en vertu de la LNT (chapitre N-1.1). Le nouveau règlement qui découlerait de ce projet sera nommé *Règlement*, ci-après.

La pertinence de mettre en place le Règlement est principalement attribuable au fait que les travailleurs qui traitent avec des agences de placement de personnel ou avec des agences de recrutement de TET ont été reconnus comme particulièrement vulnérables au cours des travaux menant à l'adoption de la loi 21 de 2018 en raison de la nature précaire des emplois qu'ils occupent. Pour ce qui est des agences de placement de personnel, le non-respect des normes du travail, des pratiques d'affaires ayant une incidence négative sur les conditions des travailleurs et la présence d'agences clandestines ou frauduleuses sont les principaux problèmes recensés. En ce qui a trait aux agences de recrutement de TET, des pratiques d'affaires délinquantes contribuant à la vulnérabilité des travailleurs, telles que l'imposition de frais de recrutement, la promesse de régularisation du statut d'immigration et la détention des papiers d'identité des TET (passeport, permis de travail), ont également été constatées.

Le Règlement permettrait d'adapter la législation à la réalité du recours grandissant aux agences pour combler des besoins en matière de main-d'œuvre et d'encadrer les agences de placement de personnel et de recrutement de TET. À la suite de son adoption, les dispositions de la loi 21 de 2018 concernant les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET pourraient entrer en vigueur.

2. Proposition du projet

La solution proposée consiste en l'adoption par le gouvernement du Règlement, qui rendrait obligatoire l'obtention de permis pour les agences de placement de personnel et pour les agences de recrutement de TET. Le projet lié au Règlement

- définit ce qu'est une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de TET, un TET et une entreprise cliente aux fins de l'application de la LNT;
- fixe une durée de validité de deux ans pour le permis obligatoire;
- oblige l'acquittement de droits annuels de 890 \$ pour l'obtention et le renouvellement du permis;
- détermine les conditions, restrictions et interdictions relatives à l'obtention, au maintien et au renouvellement du permis (ces modalités incluent le paiement des droits exigibles ainsi que l'impossibilité pour une personne de diriger une agence si elle a été déclarée coupable d'infractions pénales ou criminelles ayant rapport avec les activités pour lesquelles le

permis est demandé au cours des cinq années précédant la demande, à moins d'en avoir obtenu le pardon);

- détermine les obligations qui incombent à une agence de placement de personnel titulaire d'un permis, notamment l'interdiction de prendre des mesures ayant pour effet d'empêcher ou autrement restreindre l'embauche éventuelle, par l'entreprise cliente, des travailleurs affectés à celle-ci, à moins que cette embauche ne survienne au cours des six premiers mois suivant le début de l'affectation du travailleur;
- détermine les obligations qui incombent à une agence de recrutement de TET titulaire d'un permis, notamment l'interdiction d'exiger d'un TET des frais relatifs à son recrutement autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien;
- prévoit les mesures administratives applicables à une agence titulaire de permis en cas de défaut quant au respect de ses obligations.

3. Analyse des options non réglementaires

Il n'y a pas d'option non législative ou non réglementaire à envisager, car la loi 21 de 2018 prévoit la mise en place du Règlement.

4. Évaluation des impacts

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés

Les agences de placement de personnel, les agences de recrutement de TET ainsi que les salariés traitant avec celles-ci seraient visés par le Règlement, et ce, quels que soient le ou les secteurs d'activité dans lesquels ils évoluent. La moitié des salariés engagés par les agences de placement de personnel appartiennent à quatre grands secteurs d'activité¹, soit ceux de la fabrication (20 %), des transports (10 %), de l'entreposage (10 %) et de la finance, des assurances ou des services bancaires (10 %). Dans le cas des TET, une des conditions à leur embauche est de remédier aux pénuries temporaires de main-d'œuvre et de compétences dans un secteur donné². En 2017, environ 1 % des TET travaillaient comme fournisseurs dans le domaine des soins à domicile, 78 % travaillaient dans l'industrie de l'agriculture et 21 % travaillaient dans d'autres secteurs³.

b) Nombre d'agences touchées

Pour la période de 2011 à 2016, le nombre d'agences de placement de personnel au Québec a été estimé à 1 012. Cette estimation a été faite à partir de données provenant de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). En ce qui a trait aux agences de recrutement de TET, il est à noter que l'utilisation de leurs services n'est pas nécessaire dans le processus d'embauche d'un TET. Comme il n'y a pas de données précises concernant le nombre d'agences de recrutement de TET au Québec pour la même période, mais que ces dernières seraient touchées par la délivrance d'un permis obligatoire, une hypothèse a été posée quant à leur nombre. Ainsi, aux fins de cette analyse, leur nombre a été estimé à 100. Selon

¹ COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci : rapport d'analyse final*, 2012.

² À titre indicatif, les secteurs où ont été observés au Québec le plus faible taux de chômage de 2015 à 2017 sont le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (1,83 %), celui des administrations publiques (1,93 %) et celui de la finance et des assurances (1,87 %). Dans le secteur primaire, certains secteurs d'activité se caractérisaient eux aussi par un faible taux de chômage, notamment celui de l'agriculture (5,5 %) ainsi que celui de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz (7,1 %). Dans le secteur secondaire, l'industrie qui présentait le plus faible taux de chômage est celle de la fabrication (4,0 %).

³ Par l'intermédiaire des données qu'il rend disponibles concernant l'immigration, les réfugiés et la citoyenneté, le gouvernement du Canada couvre divers sujets liés au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), par exemple les divers programmes de mobilité internationale auxquels peuvent participer les TET ainsi que l'année à laquelle leurs permis sont entrés en vigueur dans le cadre du PTET.

les données publiées par Statistique Canada, le nombre d'entreprises clientes de TET⁴ au Québec était par ailleurs d'environ 1 742 en 2015.

c) **Caractéristiques additionnelles des secteurs touchés**

À l'aide de données fournies par la CNESST, on a estimé qu'environ 34 200 salariés travaillaient annuellement pour une agence de placement de personnel de 2011 à 2016. Selon Statistique Canada, pour la période de 2001 à 2011, les revenus d'exploitation des agences ont doublé au Canada, passant de 5,1 G\$ à 10,6 G\$, et ont augmenté de 50 % au Québec, passant de 0,8 G\$ à 1,3 G\$⁵.

Le nombre de TET au Québec en 2015 a été estimé à environ 11 700. Sur l'ensemble des entreprises clientes faisant affaire avec des agences de recrutement de TET, 95 % auraient embauché moins de 40 TET annuellement, alors que 5 % en auraient embauché de 40 à 299⁶. En ce qui a trait au volet du PTET destiné aux travailleurs agricoles, deux agences de recrutement embauchaient la majorité des TET, soit la Fondation des Entreprises en Recrutement de Main-d'œuvre agricole Étrangère (FERME) et Recrutement international de main-d'œuvre étrangère inc. (ARIMÉ).

4.2. Coûts et économies pour les agences

Le premier règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET entraînerait des coûts récurrents estimés à un maximum de 2,25 M\$ et des coûts non récurrents estimés à 0,03 M\$.

4.2.1. Impacts sur les coûts assumés par les agences

Impacts sur la rémunération des salariés

Le Règlement pourrait modifier les conditions contractuelles de travail liant le salarié à l'agence. En effet, une des conditions du maintien du permis pour les agences de placement de personnel est l'interdiction de demander à un salarié des frais relatifs à son embauche, à son affectation à un travail, à sa formation en vue d'une affectation à un travail ou à une assistance ou des conseils en vue de la préparation à des entrevues d'emploi, notamment des frais liés à des outils de recherche d'emploi. Dans le cas des agences de recrutement de TET, elles ne pourraient pas exiger d'un travailleur des frais relatifs à son recrutement autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien. Ainsi, les salariés qui devaient, par le passé, assumer des frais d'embauche ou de recrutement imposés par une agence verraient leur rémunération augmenter.

Il n'existe pas de données sur le nombre d'agences qui imposent aux salariés des frais relatifs à leur embauche (agences de placement de personnel) ou à leur recrutement (agences de recrutement de TET). Toutefois, on a estimé que les répercussions financières de l'interdiction de cette pratique sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET seraient faibles, considérant que certaines mesures de protection des salariés sont déjà prévues, notamment dans la LNT.

Dans le cas des agences de placement de personnel, une cinquantaine au Québec sont membres de l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ANERPP). Le code déontologique de cette dernière prévoit l'interdiction d'imposer des frais directs ou indirects aux candidats ou aux employés. Comme l'ANERPP regroupe plusieurs grandes agences de placement de personnel au Québec, l'hypothèse qu'un grand nombre de salariés ne se voient pas imposer de frais directs ou indirects par les agences avec lesquelles ils font affaire a été posée.

⁴ Le nombre d'entreprises clientes qui traitaient avec des TET en 2015 a été extrait des renseignements sur le PTET publiés dans le site Internet de Statistique Canada. La liste d'entreprises clientes utilisée pour l'évaluation excluait les noms personnels et les noms d'entreprises comportant des noms personnels. Cette exclusion a ainsi contribué à une sous-estimation du nombre d'entreprises clientes traitant avec des TET en 2015.

⁵ STATISTIQUE CANADA, *Bulletin de service : services d'emploi – 2011*, produit n° 63-252-X au catalogue, mars 2013, 8 pages.

⁶ STATISTIQUE CANADA, Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) : impact du marché du travail d'évaluation (LMIA) positif, données de 2015.

Quant aux agences de recrutement de TET, elles doivent également veiller à l'application des mesures de protection que le PTET procure aux salariés. Par exemple, dans le cadre de certains programmes destinés aux TET, l'entreprise cliente ne peut contraindre le salarié à rembourser des frais qu'elle a payés pour son embauche. L'entreprise cliente doit aussi payer au salarié la totalité des frais de transport liés à son arrivée au Canada et à son retour dans son pays, lui offrir un régime d'assurance-maladie et lui fournir un logement convenable⁷.

Une autre condition au maintien du permis pour les agences de placement de personnel pourrait modifier les conditions de travail des salariés traitant avec elles. Il s'agit de l'interdiction (notamment par l'ajout de clauses prohibitives dans les contrats de service ou de travail de l'agence) de prendre des mesures visant à empêcher ou autrement restreindre l'embauche éventuelle d'un travailleur par une entreprise cliente, sauf dans les six premiers mois suivant le début de l'affectation. En effet, le fait de ne pas imposer de restrictions à l'embauche pourrait améliorer les conditions de travail des salariés traitant avec l'agence en leur permettant d'accéder à une plus grande stabilité d'emploi.

Outre l'augmentation entraînée par le fait de ne plus pouvoir imposer des frais d'embauche ou de recrutement aux salariés, la rémunération ne serait pas modifiée par le Règlement. L'objectif que vise le Règlement est plutôt l'encadrement des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de TET ainsi que la protection des salariés qui traitent avec elles.

Coûts pour les agences

Les principales mesures proposées dans le Règlement qui auraient un effet sur les coûts totaux assumés par les agences sont la préparation de la demande de permis et sa transmission, l'acquisition du permis, de même que son renouvellement, ainsi que le cautionnement à fournir. Les agences devraient assumer des coûts récurrents estimés à un maximum de 2,25 M\$ et des coûts non récurrents de 0,03 M\$. Les mesures ayant des répercussions financières sont présentées de manière plus détaillée en annexe.

Les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET devraient notamment se conformer aux mesures suivantes et assumer les coûts qui y sont liés :

- acquitter les droits annuels prescrits (permis) de 890 \$;
- remettre au salarié, lors de chaque nouvelle affectation, un document écrit stipulant les conditions de travail applicables;
- fournir un cautionnement de 15 000 \$⁸;
- transmettre une demande de permis dans laquelle tous les renseignements nécessaires sont fournis.

Des hypothèses ont dû être posées afin de pallier l'absence de données quant à la détermination des coûts liés à certaines des mesures proposées. Notamment, une hypothèse a été posée en ce qui a trait au temps nécessaire pour réaliser ces mesures. Par ailleurs, il a été estimé que toutes les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET seraient touchées par les mesures pour lesquelles des coûts ont été calculés.

Acquitter les droits annuels prescrits (permis)

Pour les agences de placement de personnel et celles de recrutement de TET, cette mesure implique de payer les droits annuels prescrits de 890 \$. L'adoption d'une telle mesure engendrerait pour ces agences des coûts annuels récurrents d'environ 0,99 M\$. La méthodologie utilisée pour évaluer les coûts liés à cette mesure est présentée à l'annexe I. L'ensemble des agences de placement de personnel (1 012) et des agences de recrutement de TET (100) seraient touchées par la mesure.

Remettre au salarié, lors de chaque nouvelle affectation, un document écrit stipulant les conditions de travail applicables

Cette mesure implique que les agences de placement de personnel et celles de recrutement de TET remettent au salarié, au moment d'une nouvelle affectation, un document écrit décrivant les conditions de travail applicables, si elles sont connues, de même que le nom

⁷ GOUVERNEMENT DU CANADA, EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, *Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés*, 2017.

⁸ Cette mesure s'applique uniquement aux agences de placement de personnel.

et les coordonnées de l'entreprise cliente. On a estimé que les coûts récurrents liés à cette mesure seraient de 0,92 M\$ par année. La méthodologie utilisée pour évaluer les coûts liés à cette mesure est présentée à l'annexe II.

Fournir un cautionnement de 15 000 \$

Une mesure engendrant des coûts uniquement pour les agences de placement de personnel est l'obligation de fournir un cautionnement pour licence et permis de 15 000 \$ visant à indemniser les salariés en cas de non-paiement des sommes qui leur sont dues. Le cautionnement constituerait un gage que le demandeur, soit l'agence, exerce ses activités dans les limites de la loi ou des règlements applicables.

Le cautionnement serait également un gage que l'agence possède une certaine réserve de liquidités afin de protéger les salariés qui traitent avec elle. Comme il ne s'agit que d'une garantie financière, la somme fournie pour le cautionnement lui serait rendue si elle mettait fin à ses activités. Les coûts correspondent principalement aux frais d'analyse de dossiers à payer à l'assureur. Ainsi, il a été estimé que des frais de 20 \$ devraient être payés pour chaque tranche de 1 000 \$ assurée du montant total de 15 000 \$.

Il a donc été évalué que cette mesure entraînerait des coûts de 0,30 M\$. Il s'agit de coûts récurrents pour les agences, les frais payables à l'assureur devant être assumés annuellement. La méthodologie utilisée pour évaluer les coûts liés à cette mesure est présentée à l'annexe III.

Faire une demande de permis dans laquelle tous les renseignements nécessaires sont fournis

Cette mesure suppose d'abord que le répondant de l'agence remplisse le formulaire prévu à cet effet, puis le transmette à la CNESST. Lors de la première demande, le répondant de l'agence devrait remplir et transmettre la demande. Lors du renouvellement du permis, il devrait procéder à une vérification de l'information requise dans le formulaire et en faire la mise à jour en cas de changements. Les coûts annuels estimés relativement à cette mesure sont de 0,02 M\$ à 0,06 M\$. La première partie de cette mesure, soit celle qui consiste à remplir le formulaire, engendrerait des coûts annuels estimés de 0,01 M\$ (après la première année) à 0,03 M\$ (lors de l'implantation) pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET.

Pour la transmission du formulaire, deux hypothèses ont été posées. Selon l'hypothèse basée sur des coûts minimaux, le formulaire serait transmis par l'intermédiaire d'une prestation électronique de service (PES). Dans un deuxième temps, l'hypothèse basée sur des coûts maximaux, est établie en considérant un envoi des formulaires sans PES. Toutefois, il est peu probable que ce dernier scénario soit retenu par la CNESST. La transmission du formulaire engendrerait tous les deux ans des coûts de 0,02 M\$ à 0,06 M\$⁹, de sorte que les coûts annuels seraient de 0,01 M\$ à 0,03 M\$. Tous les coûts liés à cette mesure seraient récurrents. La méthodologie utilisée pour évaluer les coûts liés à cette mesure est présentée à l'annexe IV.

Certaines conditions d'obtention ou de maintien du permis, telles les suivantes, entraîneraient peu ou pas de coûts supplémentaires pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET :

- désigner le ou les répondants qui doivent transmettre le formulaire;
- remettre aux travailleurs qui traitent avec elles les documents d'information fournis par la CNESST;
- indiquer leur numéro de permis sur l'ensemble de leurs documents d'affaires (factures, contrats);
- afficher leur numéro de permis bien en vue dans tous leurs établissements;
- s'assurer, dans le cas des agences de placement de personnel, que les travailleurs recevront la formation en santé et sécurité du travail ainsi que les équipements de protection individuelle requis pour l'affectation;

⁹ On fait l'hypothèse que le formulaire devrait être rempli et transmis lors du renouvellement du permis. Actuellement, il est prévu que le permis soit renouvelé tous les deux ans. Les coûts estimés de 0,02 M\$ à 0,06 M\$ seraient donc des coûts récurrents à assumer tous les deux ans.

- informer obligatoirement, toujours dans le cas des agences de placement de personnel, les travailleurs si elles font l'objet d'une sanction et que leur permis est suspendu ou révoqué.

Il a été posé comme hypothèse que la réalisation des mesures présentées ci-dessus nécessiterait peu de temps et que, par conséquent, elle n'entraînerait pas de coûts supplémentaires ou que les coûts entraînés seraient peu considérables par rapport aux autres coûts.

De plus, la dernière condition de maintien du permis présentée ci-dessus, soit de fournir une formation en santé et sécurité au travail ainsi que des équipements de protection individuelle aux salariés, lorsque requis, ou de s'assurer que l'entreprise cliente les lui fournira, se trouve déjà dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1)¹⁰.

Dans le cas de la condition applicable aux agences de placement qui doivent informer leur personnel de la suspension ou de la révocation de leur permis, l'hypothèse selon laquelle les agences de placement de personnel respecteraient les conditions d'obtention et de maintien du permis et, donc, qu'aucune sanction ne serait nécessaire a été posée. En effet, il s'avérerait difficile d'évaluer combien d'agences de placement de personnel ne respecteraient pas ces conditions et verraient leur permis révoqué ou suspendu par la CNESST. Certaines conditions de maintien du permis n'ont toutefois pas été évaluées, soit les suivantes :

- l'interdiction, pour les agences de placement de personnel, de demander aux salariés des frais pour les services qui leur sont offerts;
- l'interdiction, pour les agences de recrutement de TET, d'exiger des frais autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien;
- l'interdiction d'imposer des restrictions aux travailleurs quant à leur embauche par une entreprise cliente, sauf dans les six premiers mois suivant le début d'une affectation;
- la conservation, durant au moins six ans, des contrats conclus avec chacune des entreprises clientes ainsi que des renseignements pertinents sur les travailleurs qui ont traité avec l'agence.

Les frais relatifs à l'embauche et au recrutement n'ont pas été évalués, car il est difficile d'évaluer combien d'agences de placement de personnel et d'agences de recrutement de TET demandent, à l'heure actuelle, aux salariés de payer des frais relatifs à l'embauche ou au recrutement. Dans le cadre d'un sondage mené par la Commission des normes du travail en 2012¹¹, 7 % des salariés ont rapporté avoir dû assumer une certaine somme en compensation pour les services de l'agence lors de leur dernier placement temporaire. Il n'a toutefois pas été possible de déterminer à combien ces frais pouvaient s'élever. L'hypothèse qu'une majorité d'agences n'impose actuellement pas de frais aux salariés qui traitent avec elles a été retenue.

Les coûts que pourrait entraîner le fait de ne pas pouvoir prendre de mesure visant à empêcher ou à restreindre l'embauche éventuelle d'un travailleur par une entreprise cliente n'ont pas été évalués, compte tenu de l'absence de données à ce sujet. En effet, il est difficile d'évaluer le montant auquel ces coûts pourraient s'élever, tout comme il est difficile d'évaluer le nombre d'agences qui, à l'heure actuelle, prévoient des restrictions concernant l'embauche par des entreprises clientes. Par ailleurs, certaines des restrictions concernant l'embauche imposées aux salariés qui traitent avec les agences ne peuvent être estimées en dollars.

Les coûts liés à la conservation, dans les registres, des contrats conclus avec les entreprises clientes et des factures qui leur ont été soumises ainsi que de certaines informations concernant les salariés en affectation ou les TET recrutés n'ont pas été évalués non plus.

¹⁰ En matière de formation en santé et sécurité au travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 51, paragraphe 9) prévoit que l'employeur doit « informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié ». L'obligation de fournir des équipements de protection individuelle est aussi couverte par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (article 51, paragraphe 11), qui précise que l'employeur doit « fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité [...] ».

¹¹ Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci mené par la Commission des normes du travail en 2012.

La conservation des documents en question n’entraînerait pas de coûts supplémentaires pour les agences, ces dernières étant déjà tenues, par Revenu Québec¹², de conserver pendant six ans les registres et pièces justificatives où sont inscrites les sommes qu’elles doivent payer. Les coûts liés à l’archivage sont par ailleurs difficiles à évaluer. Il existe en effet deux méthodes d’archivage de documents, soit l’archivage papier et l’archivage électronique, lesquelles engendrent naturellement des coûts différents. Les coûts liés à l’archivage papier doivent inclure les coûts des fournitures, de l’affranchissement, des équipements mobilisés et de l’énergie consommée par ces équipements, les coûts de production et de main-d’œuvre ainsi que les coûts liés au temps de travail, pour ne citer que ceux-ci. Les coûts varieraient également selon la taille de l’agence et le volume de ses activités. Les coûts liés à l’archivage électronique sont aussi difficiles à évaluer et varieraient aussi en fonction de la taille de l’agence et du volume de ses activités. Ces coûts comprennent notamment des coûts se rattachant au matériel, aux logiciels, au temps d’archivage, aux mises à jour et aux formations.

Tableau 1. Coûts directs liés à la conformité aux normes (en M\$)

Coûts directs liés à la conformité aux normes	Période d’implantation	Coûts par année (récurrents)	Total
Droits prescrits (permis)	0	0,99	0,99
Remise au salarié, lors de chaque nouvelle affectation, d’un document écrit stipulant les conditions de travail applicables	0	0,92	0,92
Remplissage de la demande de permis (inscription de tous les renseignements nécessaires)	0,03	0,01	0,04
Transmission de la demande de permis	0	0,03	0,03
Cautionnement de 15 000 \$ (mesure ne s’appliquant pas aux TET)	0	0,30	0,30
Total des coûts directs liés à la conformité aux normes	0,03	2,25	2,28

Note : les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Tableau 2. Coûts liés aux formalités administratives (en M\$)

Coûts liés aux formalités administratives	Période d’implantation	Coûts par année (récurrents)	Total
Total des coûts liés aux formalités administratives	0	0	0

Tableau 3. Manques à gagner (en M\$)

Manques à gagner	Période d’implantation	Coûts par année (récurrents)	Total
Total des manques à gagner	0	0	0

Tableau 4. Synthèse des coûts pour les agences (en M\$)

Coûts pour les agences	Période d’implantation	Coûts par année (récurrents)	Total
Total des coûts pour les agences	0,03	2,25	2,28

Note : les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

4.2.2. Économies pour les agences

Le Règlement n’entraînerait pas d’économies pour les agences.

Tableau 5. Économies pour les agences (en M\$)

Économies pour les agences	Période d’implantation	Économies par année (récurrents)	Total
Total des économies pour les agences	0	0	0

¹² REVENU QUÉBEC, *Conservation des registres et des pièces justificatives*, [En ligne], (page consultée le 24 janvier 2019).

4.2.3. Synthèse des coûts et des économies

L’adoption du Règlement entraînerait des coûts récurrents estimés à un maximum de 2,25 M\$ et des coûts non récurrents estimés à 0,03 M\$. Les coûts totaux pour les agences ont été estimés, pour la première année, à un maximum de 2,28 M\$, ce qui représente 0,0015 % de la masse salariale de l’ensemble des entreprises québécoises.

Tableau 6. Synthèse des coûts et des économies (en M\$)

Coûts et économies pour les agences	Période d’implantation	Coûts et économies par année (récurrents)	Total
Total des coûts pour les agences	0,03	2,25	2,28
Total des économies pour les agences	0	0	0
Coûts nets pour les agences	0,03	2,25	2,28

Note : les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Il a été estimé que chaque agence aurait à assumer, pour la première année, des coûts d’environ 2 000 \$. L’adoption du Règlement occasionnerait ainsi de faibles coûts pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET.

Interdiction de disparités de traitement entre les salariés venant d’agences et les employés salariés des entreprises clientes exécutant le même travail

L’adoption du Règlement permettrait la mise en vigueur des dispositions de la LNT concernant les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET, notamment celle interdisant qu’un salarié venant d’une agence de placement de personnel et effectuant les mêmes tâches qu’un salarié de l’entreprise cliente dans le même établissement ait un salaire inférieur à celui-ci (article 41.2). Il a été préalablement estimé, dans l’analyse d’impact réglementaire (AIR) effectuée dans le cadre des travaux ayant mené à l’adoption de la loi 21 de 2018, que des coûts de 108,2 M\$ à 191,2 M\$ seraient engendrés par cette interdiction. La méthodologie liée à l’évaluation de ces coûts est présentée à l’annexe III de la présente analyse¹³. Il est probable que l’entrée en vigueur du Règlement ainsi que des dispositions de la LNT concernant les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET entraîne une augmentation des coûts que devraient payer les entreprises clientes pour faire affaire avec une agence de placement de personnel. Les répercussions de cette augmentation sur les entreprises visées varieraient cependant en fonction de la fréquence et de l’intensité du recours à ces agences. Ainsi, l’effet pourrait être presque nul pour les entreprises clientes qui ont peu recours à ce type de service, alors qu’il pourrait être très important pour celles dont la main-d’œuvre vient principalement d’agences de placement de personnel.

4.3. Hypothèses utilisées pour l’estimation des coûts et des économies

Les hypothèses utilisées pour les calculs sont présentées en annexe. Des données de Statistique Canada et de la CNESST ainsi que des données tirées d’un sondage réalisé en 2012 par la Commission des normes du travail ont été utilisées.

4.4. Consultation des parties prenantes

Parties contractantes

De mai à septembre 2017, une consultation a été menée auprès d’une quarantaine de groupes patronaux et syndicaux et de groupes issus du milieu communautaire afin que leurs suggestions de modifications à apporter à la LNT soient entendues¹⁴. De plus, du

¹³ MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L’EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, [Analyse d’impact réglementaire : Projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille](#).

¹⁴ Les groupes Au bas de l’échelle, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l’Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), la Fédération canadienne de l’entreprise indépendante (FCEI), le Front de défense des non-syndiqué-es (FDNS) ainsi que la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) ont parlé de la problématique liée aux agences de placement.

15 mai au 29 mai 2018, l'ANERPP et FERME ont été entendues lors de la commission parlementaire tenue en vue de l'adoption de la loi 21 de 2018.

Dans le cadre de discussions ayant eu lieu lors du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre en 2017 et de réactions subséquentes à cet événement, des intervenants ont revendiqué des changements dans la LNT au regard de divers sujets, dont les agences de placement. Le 17 février 2017, dans le discours de clôture du Rendez-vous, il a été annoncé que le gouvernement du Québec favoriserait, au cours des prochains mois, « l'adaptation ciblée de la LNT afin de mieux refléter les changements dans les milieux de travail ». L'encadrement des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de TET ainsi que l'adoption de mesures pour faciliter la conciliation famille-travail-études étaient au cœur de cette annonce.

Allègement réglementaire

La Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif prévoit que tout ministère ou organisme visé 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. Cependant, cette exigence du « un pour un » ne s'applique pas si la nouvelle formalité est créée en conséquence de l'adoption de nouvelles règles rendues nécessaires en raison de l'émergence de nouvelles problématiques¹⁵. L'industrie des agences de placement de personnel et celle des agences de recrutement de TET sont au cœur de plusieurs problématiques émergentes compte tenu de la nature de leurs activités. L'exigence de la règle du « un pour un » n'est donc pas applicable dans le cadre du Règlement.

4.5. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Le principal avantage lié à la mise en place du Règlement est de mieux protéger les salariés traitant avec les agences. Le Règlement permettrait d'améliorer leurs conditions de travail, et ce, sans nuire à la compétitivité des entreprises québécoises. De plus, le Règlement contribuerait à adapter l'encadrement législatif à la réalité du recours grandissant aux agences pour combler des besoins en matière de main-d'œuvre.

L'imposition du Règlement permettrait aussi au Québec de s'arrimer à plusieurs autres administrations qui se sont déjà dotées d'un encadrement législatif au cours des dernières années. Le Règlement permettrait également d'établir un portrait plus exhaustif de cette industrie québécoise, sur laquelle il est actuellement difficile d'obtenir des données quantitatives. De plus, le Règlement faciliterait l'inspection de conformité des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de TET par la CNESST ainsi que l'exercice de recours par cette dernière pour le compte des TET qui traitent avec ces entités. Le Règlement répondrait aussi aux préoccupations d'intervenants entendus lors des travaux parlementaires qui ont mené à l'adoption de la loi 21 de 2018.

4.6. Appréciation des effets sur l'emploi

Le Règlement entraînerait des coûts d'environ 1 200 \$ par agence annuellement¹⁶. Considérant que les coûts pour se conformer au Règlement seraient limités, on a estimé que les effets sur l'emploi seraient négligeables. Toutefois, il serait possible que certaines agences de placement de personnel ou de recrutement de TET ayant une gestion moins solide ou éprouvant des difficultés financières décident de se retirer de l'industrie. Comme le Règlement nécessiterait diverses adaptations sur le plan de la gestion de la part des agences, certaines d'entre elles pourraient trouver les mesures trop contraignantes pour continuer leurs activités. Les salariés se déplaceraient alors vers les agences toujours en activité.

¹⁵ 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 6 décembre 2017).

¹⁶ Selon l'hypothèse posée, on compte au total 1 112 agences de placement de personnel et agences de recrutement de TET au Québec.

Tableau 7 : Grille d’appréciation des effets sur l’emploi

√ Appréciation		Nombre d’emplois touchés
Effets favorables sur l’emploi (création nette globale d’emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour les secteurs touchés)		
		500 et plus
		De 100 à 499
		De 1 à 99
Aucun effet		
√		0
Effets défavorables (perte nette globale d’emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour les secteurs touchés)		
		De 1 à 99
		De 100 à 499
		500 et plus
Analyse et commentaires : Aucun		

5. Petites et moyennes entreprises

Le Règlement ne comprend pas de dispositions particulières visant les plus petites agences de placement de personnel ou de recrutement de TET. En effet, le Règlement présente des conditions d’obtention et de maintien que chaque agence devrait respecter, peu importe leur taille. Les agences bénéficieraient toutefois d’un délai afin de se conformer au Règlement.

Par ailleurs, l’article 54 de la loi 21 de 2018 permet aux agences de bénéficier d’un délai de 45 jours pour faire la demande d’un permis¹⁷. Elles pourraient ainsi planifier l’implantation des nouvelles mesures et s’adapter aux changements durant ce délai.

Le Règlement impose aussi des conditions générales applicables à l’ensemble des agences, quelle que soit leur taille.

Comme le Règlement a pour objet de mieux protéger les salariés en réglementant davantage l’industrie, il est juste qu’il impose les mêmes restrictions à l’ensemble des agences afin que tous les salariés, quelle que soit l’agence pour laquelle ils travaillent, soient protégés équitablement. Les agences auraient à apporter des changements dans leurs pratiques actuelles et dans leur organisation du travail pour se conformer à la nouvelle réglementation. Cependant, compte tenu des faibles coûts entraînés par leur mise en place, les mesures prévues au Règlement ne devraient pas entraîner de répercussions négatives sur les activités des agences.

6. Compétitivité des entreprises

Il a été évalué que le Règlement ne nuirait pas à la compétitivité des entreprises québécoises, considérant que d’autres provinces canadiennes ont mis en place des mesures semblables à celles proposées par la loi 21 de 2018 en ce qui a trait aux agences de placement.

L’Alberta, la Colombie-Britannique et le Manitoba ont instauré un permis obligatoire pour les agences de placement de personnel. Cette mesure est assortie de conditions à respecter pour maintenir le permis, y compris l’absence d’antécédents judiciaires ou l’obligation

¹⁷ L’article 54 de la loi 21 de 2018 énonce ce qui suit :
Une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui exerce ses activités à la date de l’entrée en vigueur de l’article 92.5 de la Loi sur les normes du travail, tel qu’édicté par l’article 37 de la présente loi, et qui fait une demande de permis dans les 45 jours de cette date peut continuer d’exercer ses activités sans être titulaire d’un permis visé à cet article 92.5 jusqu’à ce que la [CNESST] rende une décision sur sa demande.

d'agir dans l'intérêt du public et des chercheurs d'emploi. Ces conditions varient d'une province à l'autre. Par exemple, l'Ontario a créé des normes d'emploi minimales qui encadrent les pratiques de l'industrie des agences de placement de personnel, telles que l'imposition de frais et de restrictions quant à l'embauche des travailleurs par une entreprise cliente.

L'Alberta, le Manitoba, la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et la Nouvelle-Écosse exigent un permis aux agences de recrutement de TET. La Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse interdisent l'imposition aux TET de frais autres que ceux prévus par un programme gouvernemental canadien. L'Alberta, la Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario interdisent de détenir les biens du TET.

Les mesures proposées par le Règlement toucheraient l'ensemble des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de TET et non pas seulement celles qui évoluent dans un secteur économique en particulier. De plus, comme le contexte du marché du travail du Québec est marqué par la rareté de la main-d'œuvre, ce qui entraîne des problèmes d'attraction et de rétention du personnel, les agences devraient être plus sollicitées et, par conséquent, davantage disposées à absorber les coûts liés aux mesures proposées. On peut aussi faire l'hypothèse que plusieurs agences répondent déjà à certaines conditions d'obtention et de maintien du permis prévues au Règlement, ce qui appuie l'idée que la compétitivité des entreprises clientes ne serait pas affaiblie à la suite de son entrée en vigueur. Par ailleurs, les mesures présentées s'inscrivent dans une tendance canadienne selon laquelle les agences doivent être davantage encadrées.

Étant donné le dynamisme de l'économie du Québec et l'état du marché du travail, les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET pourraient s'adapter aisément aux conditions imposées par le Règlement. À plus long terme, il faut mettre en perspective les coûts minimes liés aux mesures proposées en observant les coûts à assumer par chacune des agences. Ainsi, de manière générale, les coûts pourraient être absorbés par les agences sans qu'elles subissent de répercussions en ce qui a trait à leur compétitivité.

7. Coopération et harmonisation réglementaire

Les conditions d'obtention et de maintien du permis prévues au Règlement ne devraient pas avoir d'effets sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques. Les mesures proposées entraîneraient des coûts pour les agences. Cependant, il a été estimé que ces coûts pourraient être absorbés et ne devraient pas entraîner de départs d'agences à l'extérieur du Québec.

8. Fondement et principes de bonne réglementation

Les règles ont été formulées dans le respect du principe de transparence, certains groupes patronaux, syndicaux et issus du milieu communautaire¹⁸ s'étant exprimés sur la problématique liée aux agences de placement de personnel et aux agences de recrutement de TET à l'occasion du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre en février 2017 et des consultations menées de mai à septembre 2017 sur les modifications à apporter à la LNT. De plus, les coûts pour les agences de placement de personnel ainsi que les agences de recrutement de TET ont été réduits au minimum lors de l'élaboration des règles.

9. Mesures d'accompagnement

Les mesures présentées dans le Règlement permettraient d'uniformiser les pratiques dans les agences. Avant l'entrée en vigueur des diverses mesures, les agences bénéficieraient d'un délai durant lequel elles pourraient déterminer comment s'y conformer. Les mesures proposées feraient toutefois l'objet de compléments d'information par la CNESST à l'aide des moyens habituels (par exemple, la publication d'informations dans les sites Internet de l'organisme).

¹⁸ Ces groupes sont Au bas de l'échelle, la CSD, la CSN, CRHA, le CTI, la FCCQ, la FCEI, le FDNS ainsi que la FTQ.

Au besoin, la CNESST pourrait également accompagner les agences et les salariés. Elle pourrait notamment proposer des activités d'information, de sensibilisation et de prévention sur des enjeux touchant particulièrement les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET.

10. Conclusion

L'analyse du Règlement montre que les conditions proposées pour l'obtention et le maintien du permis entraîneraient, pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET, des coûts supplémentaires estimés à 2,28 M\$. Les mesures les plus coûteuses concernent l'acquittement des droits liés au permis (coûts d'environ 0,99 M\$), la remise de documents d'information au salarié (coûts de 0,92 M\$), le cautionnement que devraient payer les agences de placement de personnel afin de fournir des garanties financières (coûts de 0,30 M\$) ainsi que la transmission du formulaire dûment rempli (coûts estimés à 0,04 M\$ pour le remplissage du formulaire et à environ 0,03 M\$ pour la transmission du formulaire). Ainsi, on a estimé que chaque agence aurait à assumer des coûts d'environ 2 000 \$.

Les mesures proposées permettraient de mieux protéger les salariés et d'améliorer leurs conditions de travail. De plus, le Règlement contribuerait à combler des lacunes dans les lois du travail et à résoudre des problèmes documentés depuis plusieurs décennies concernant les travailleurs d'agences de placement de personnel et permettrait d'établir un portrait plus exhaustif de cette industrie au Québec. L'adoption du Règlement entraînerait aussi l'entrée en vigueur des dispositions de la loi 21 de 2018 qui concernent les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET.

11. Personne-ressource

Service à la clientèle du Secteur du Secrétariat du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Québec (Québec)
Téléphone : 1 800 643-4817

Annexe I – Acquitter les droits annuels prescrits

Les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET devraient acquitter les droits prescrits, établis à 890 \$ par année¹⁹. Il s’agit d’une condition d’obtention prévue dans le Règlement et les coûts seraient récurrents chaque année. L’imposition d’un permis permettrait de réduire les mauvaises pratiques et les abus, de protéger les entreprises clientes et les salariés et de bâtir un portrait plus exhaustif de l’industrie québécoise des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de TET.

L’ensemble des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de TET devraient se doter d’un permis. Ainsi, les frais liés au permis ont été appliqués à l’ensemble des agences de placement de personnel, soit 1 012 agences²⁰, et à l’ensemble des agences de recrutement de TET, soit 100 agences²¹. Une seule catégorie de permis est prévue par type d’agence.

L’introduction d’un permis pour l’ensemble des 1 112 agences engendrerait des coûts récurrents de 0,99 M\$. Le tableau 8 présente les coûts liés à cette mesure.

Tableau 8. Coûts liés à l’imposition d’un permis²²

Paramètres	Estimation
Coût annuel du permis (\$)	890
Nombre d’agences de placement de personnel	1 012
Nombre d’agences de recrutement de TET	100
Nombre total d’agences	1 112
Coût total annuel de l’imposition d’un permis (\$)	989 700

¹⁹ Les frais de 1 780 \$ liés au permis devraient être payés tous les deux ans. Ils ont ainsi été divisés afin d’en arriver à un coût annuel de 890 \$.

²⁰ Il s’agit de la moyenne annuelle du nombre d’agences de placement de personnel de 2010 à 2016 selon les données de la CNESST.

²¹ Considérant l’absence de données sur le nombre d’agences de recrutement de TET, le nombre de ces agences a été estimé à 100.

²² Les coûts totaux ont été arrondis à la centaine près.

Annexe II – Remettre au salarié, lors de chaque nouvelle affectation, un document écrit stipulant les conditions de travail applicables

Le Règlement prévoit une mesure selon laquelle les agences de placement de personnel et celles de recrutement de TET remettraient au salarié, au moment d’une nouvelle affectation, un document écrit décrivant les conditions de travail applicables, si elles sont connues, ainsi que le nom et les coordonnées de l’entreprise cliente.

Afin d’évaluer les coûts liés à cette mesure, certaines hypothèses ont été posées. Il a d’abord été estimé qu’un salarié occupant un poste administratif dans l’agence devrait consacrer un quart d’heure de son temps à remplir les tâches associées à cette mesure. La rémunération de ce salarié administratif de l’agence a été évaluée à 23,87 \$ l’heure, soit au taux du salaire horaire moyen du personnel administratif²³.

À l’aide de données fournies par la CNESST, on a estimé qu’en moyenne, environ 34 200 salariés travaillaient annuellement pour une agence de placement de personnel de 2011 à 2016. En ce qui a trait aux TET, leur nombre a été estimé à environ 11 700 au Québec en 2015. Le nombre de salariés qui seraient touchés, soit la somme des salariés venant d’agences de placement temporaire et des agences de recrutement de TET, serait donc de 45 900. Par ailleurs, le sondage²⁴ réalisé par la Commission des normes du travail en 2012 révèle qu’un salarié effectuera en moyenne 2,9 affectations temporaires par année.

Afin de calculer les coûts totaux liés à cette mesure, on a multiplié la somme du nombre de salariés traitant avec des agences de placement de personnel et du nombre de TET par le nombre d’affectations temporaires moyen annuel. On a ensuite multiplié le résultat par le salaire de leur personnel en administration, puis par le temps alloué à l’exécution de la tâche. Le calcul des coûts a donné un montant de 0,80 M\$, auquel ont été ajoutées les taxes sur la masse salariale (TMS), soit 0,12 M\$. Les coûts totaux récurrents liés à cette mesure ont ainsi été estimés à 0,92 M\$ par année. Le tableau 9 présente les coûts liés à cette mesure.

Tableau 9. Coûts liés à la remise d’un document écrit au salarié à chaque nouvelle affectation²⁵

Paramètres	Estimation
Nombre de salariés traitant avec des agences de placement	34 200
Nombre de salariés TET	11 700
Nombre moyen d’affectations temporaires au cours d’une année	2,9
Nombre de salariés appartenant au personnel administratif nécessaire	1
Nombre d’heures alloué à l’exécution de la tâche	0,25
Salaire du personnel administratif (\$)	23,87
Coûts avant les TMS (\$)	795 000
TMS (\$)	120 000
Coût total annuel de la mesure (\$)	915 000

²³ STATISTIQUE CANADA, Enquête sur la population active (EPA), tableau CANSIM 282-0152, estimation du salaire des employés. Le personnel administratif correspond au numéro 12 de la classification nationale des professions (CNP). Il s’agit de la donnée québécoise pour l’année 2017.

²⁴ COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d’agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci : rapport d’analyse final*, 2012.

²⁵ Les coûts totaux ont été arrondis à la centaine près.

Annexe III – Fournir un cautionnement de 15 000 \$

Il a été déterminé qu’un cautionnement pour licence et permis de 15 000 \$ serait le moyen utilisé pour que les agences de placement de personnel fournissent des garanties financières. En effet, le cautionnement représenterait un gage que le demandeur exerce ses activités dans les limites de la loi ou des règlements applicables.

Il a été estimé que des frais de traitement et d’analyse de dossier de 20 \$ seraient requis pour chaque tranche de 1 000 \$ assurée du montant total de 15 000 \$²⁶. Le montant des frais à payer par chaque agence serait ainsi de 300 \$.

À partir de l’estimation selon laquelle le Québec compterait 1 012 agences de placement de personnel, le coût total a été estimé à 0,30 M\$. Il s’agit de coûts qui seraient récurrents pour les agences, les frais payables à l’assureur devant être assumés annuellement. Le tableau 10 présente les coûts liés à cette mesure.

Tableau 10. Coûts liés au cautionnement²⁷

Paramètres	Estimation
Caution à payer par agence (\$)	300
Nombre d’agences de placement de personnel	1 012
Coût total (\$)	303 600

²⁶ Des vérifications ont été faites auprès de certains acteurs du marché financier en 2018.

²⁷ Les coûts totaux ont été arrondis à la centaine près.

Annexe IV – Faire une demande de permis dans laquelle tous les renseignements nécessaires sont fournis

Cette mesure suppose d’abord que le formulaire prévu à cet effet soit rempli, puis transmis à la CNESST. La première partie de cette mesure, soit celle qui consiste à remplir le formulaire, engendrerait des coûts estimés de 0,01 M\$ à 0,03 M\$ pour les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de TET. Pour bâtir cette estimation, quelques hypothèses ont été posées.

La CNESST prévoit une solution simple afin que les agences puissent remplir le formulaire. Elle souhaite utiliser sa plateforme électronique afin que les agences lui transmettent certaines informations. Les entreprises utilisent déjà cette plateforme pour aviser la CNESST de certains changements ou encore déclarer les salaires ainsi que leur masse salariale aux fins de la détermination de leurs cotisations en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ainsi, la plateforme grâce à laquelle serait transmis le formulaire est déjà familière aux agences.

Selon l’hypothèse émise, le remplissage du formulaire prendrait le même temps à une agence comptant plusieurs administrateurs et plusieurs établissements qu’à une agence ne comptant qu’un administrateur et un établissement. En effet, plusieurs informations détaillées sont déjà inscrites dans les formulaires proposés sur la plateforme de la CNESST et les entreprises ont la responsabilité de tenir ces informations à jour.

Il a également été supposé que, lors de la première demande, le répondant aurait besoin de plus de temps pour remplir le formulaire, la démarche ne lui étant pas encore familière. Le répondant aurait probablement à lire un guide explicatif et à chercher certaines informations, ce qui pourrait nécessiter plus de temps que par la suite. Selon l’hypothèse émise, un cadre supérieur serait mis à contribution lors de la première demande afin de remplir le formulaire et il aurait besoin d’une heure de travail pour réaliser cette tâche²⁸. Lors des demandes de renouvellement, le cadre supérieur aurait besoin de la moitié du temps nécessaire à la première demande. En effet, lors des renouvellements du permis, il ne sera pas requis de redéposer le formulaire. Les agences devraient seulement indiquer s’il y a eu ou non des changements, et, le cas échéant, apporter les corrections appropriées. Il a ainsi été estimé que peu de temps serait nécessaire lors des années subséquentes pour valider et, au besoin, corriger, l’information requise en vertu du Règlement.

Pour déterminer les coûts liés au remplissage du formulaire, on a multiplié le nombre d’heures nécessaires à la tâche par le salaire horaire d’un cadre supérieur (39,17 \$), puis par le nombre d’agences. Ainsi, lors de la première année, lorsque davantage de temps serait nécessaire pour remplir le formulaire, les coûts pour les agences seraient de 43 500 \$. À ce montant ont été ajoutées les TMS, représentant 15,1 % de la masse salariale²⁹. Ainsi, les coûts totaux liés au remplissage du formulaire ont été estimés à 50 200 \$ pour la première année. Toutefois, comme les agences devraient remplir le formulaire au moment de renouveler leur permis, soit tous les deux ans, il ne s’agit pas de coûts qui seraient annuels. Répartis sur une base annuelle, soit divisés par deux, les coûts ont été estimés à 25 100 \$.

La méthodologie appliquée pour déterminer les coûts annuels liés aux années subséquentes est la même. Seul le nombre d’heures nécessaires a été modifié dans le calcul. Ainsi, les coûts récurrents pour valider l’information requise dans le formulaire et, au besoin, corriger l’information en cas de changements ont été estimés à 21 800 \$. À ce montant ont été ajoutées les TMS. Les coûts totaux ont été estimés à 25 200 \$. Encore une fois, comme il s’agit de coûts que devraient assumer les agences tous les deux ans, le montant a été divisé par deux. Les coûts annuels ont ainsi été estimés à 12 600 \$. Le tableau 11 présente les coûts liés au remplissage du formulaire.

En ce qui a trait au remplissage du formulaire, les coûts annuels estimés sont de 0,01 M\$ à 0,03 M\$.

²⁸ L’estimation du nombre d’heures nécessaires pour remplir le formulaire provient de la CNESST. Comme il a été supposé qu’un cadre supérieur remplirait le formulaire, un salaire horaire moyen de 39,17 \$ a été appliqué au calcul des coûts liés à cette mesure. Le montant du salaire provient de Statistique Canada (Enquête sur la population active [EPA], tableau CANSIM 282-0152). Il s’agit du salaire horaire moyen d’un cadre supérieur pour l’année 2017.

²⁹ Il s’agit des diverses cotisations que doivent payer les employeurs (ex. : Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, Régime québécois d’assurance parentale, normes du travail, Fonds des services de santé et formation), qui correspondent à 15,1 % de leur masse salariale.

Tableau 11. Coûts liés au remplissage du formulaire³⁰

Paramètres	Estimation pour la première année	Estimation pour les années subséquentes
Nombre de salariés	1	1
Nombre d’heures nécessaires	1	0,5
Salaire d’un cadre supérieur (\$)	39,17	39,17
Nombre d’agences de recrutement de TET	100	100
Nombre d’agences de placement de personnel	1 012	1 012
Coûts avant les TMS – Agences de placement de personnel (\$)	39 600	19 800
Coûts avant les TMS – Agences de recrutement de TET (\$)	3 900	2 000
Coûts avant les TMS (\$)	43 500	21 800
TMS (\$)	6 700	3 400
Coûts totaux, TMS comprises (\$)	50 200	25 200
Coûts totaux annuels, TMS comprises (\$)	25 100	12 600

Pour la deuxième partie de cette mesure, soit celle qui consiste à transmettre le formulaire, deux hypothèses ont été posées. Selon la première hypothèse, basée sur des coûts minimaux, la transmission du formulaire se ferait par l’intermédiaire d’un service en ligne.

On a estimé que 0,25 heure³¹ de travail serait nécessaire pour qu’un cadre supérieur³² transmette le formulaire par l’intermédiaire du service en ligne. Les coûts récurrents liés à la transmission du formulaire seraient par conséquent de 10 900 \$. À ce montant ont été ajoutées les TMS, estimées à 1 700 \$. Ainsi, les coûts totaux liés à la transmission du formulaire seraient de 12 600 \$. Comme les agences devraient assumer ces coûts tous les deux ans pour transmettre leur formulaire, ceux-ci ont été divisés par deux et ainsi répartis sur une base annuelle. Les coûts annuels seraient donc de 6 300 \$. Les coûts récurrents liés à la transmission du formulaire par l’intermédiaire d’un service en ligne sont présentés au tableau 12.

Tableau 12. Coûts liés à la transmission du formulaire par PES³³

Paramètres	Estimation
Nombre de salariés	1
Nombre d’heures nécessaires	0,25
Salaire d’un cadre supérieur (\$)	39,17
Nombre d’agences de placement de personnel	1 012
Nombre d’agences de recrutement de TET	100
Coûts avant les TMS – Agences de placement de personnel (\$)	9 900
Coûts avant les TMS – Agences de recrutement de TET (\$)	1 000
Coûts avant les TMS (\$)	10 900
TMS (\$)	1 700
Coûts totaux pour les agences, TMS comprises (\$)	12 600
Coûts totaux annuels pour les agences, TMS comprises (\$)	6 300

³⁰ Les coûts présentés dans le tableau ont été arrondis à la centaine près.

³¹ L’estimation du nombre d’heures nécessaire pour transmettre le formulaire provient de la CNESST.

³² Comme il a été supposé qu’un cadre supérieur remplirait le formulaire, un salaire horaire moyen de 39,17 \$ a été appliqué au calcul des coûts liés à cette mesure. Le montant du salaire provient de Statistique Canada (Enquête sur la population active [EPA], tableau CANSIM 282-0152). Il s’agit du salaire horaire moyen d’un cadre supérieur pour l’année 2017.

³³ Les coûts présentés dans le tableau ont été arrondis à la centaine près.

Selon la deuxième hypothèse, basée sur des coûts maximaux, le formulaire ne serait pas transmis par l'intermédiaire d'un service en ligne. On a estimé que, si un formulaire en format PDF devait être téléchargé, puis transmis à la CNESST, jusqu'à cinq fois plus de charges administratives pourraient incomber à une agence, notamment si elle compte plusieurs administrateurs et plusieurs établissements³⁴. Toutefois, selon la CNESST, les probabilités liées à de telles modalités sont très faibles. Les coûts annuels estimés pour la transmission du formulaire par l'intermédiaire d'un service en ligne (6 300 \$) seraient multipliés par un facteur de 5. Les coûts annuels liés à la transmission du formulaire sans qu'un service en ligne soit prévu à cette fin ont ainsi été estimés à 31 500 \$ pour l'ensemble des agences du Québec.

³⁴ L'hypothèse a été posée par la CNESST.