

# Les « brokers », les agences et vous : évitez les pièges

Pour combler des besoins d'employés, des producteurs agricoles recourent à des fournisseurs externes : sous-traitants (souvent appelés « brokers » ou sous-entrepreneurs) et agences de placement. Or, de récents changements à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) encadrent dorénavant les agences de placement de personnel. Ces changements ont des implications sur vos obligations en tant que clients.

Cet article démêle ces deux types de fournisseurs, introduit les obligations spécifiques à chacun et celles des clients et enfin identifie les responsabilités du client et propose des pistes de solutions.

## Définition du client, de l'agence de placement et du sous-traitant

Un producteur agricole qui requiert les services d'un sous-traitant ou d'une agence de placement est assurément le client (l'entrepreneur). Concernant les deux types de fournisseurs, il n'existe pas de définition unique au sens des différentes lois. Toutefois, dans le cadre des nouvelles dispositions qui encadrent les agences de placement, la CNESST a pris soin de proposer des repères<sup>1</sup> qui permettent de distinguer le sous-traitant et l'agence de placement de personnel. Ces repères sont de deux ordres : la nature du service offert et le type de contrat. Voici les définitions proposées :

Une agence de placement de personnel est une entreprise qui fournit des salariés à une entreprise cliente pour combler des besoins de main-d'œuvre. L'agence de placement offre donc un service de location de personnel selon un contrat par lequel elle s'engage à fournir du personnel au client. Le tableau 1 présente des sujets recommandés dans un tel contrat.

Tableau 1 - Exemple de contenu d'un contrat de location de personnel entre une agence et un client

Le type d'emploi demandé, le nombre de travailleurs requis, le salaire horaire pour chaque poste.
Les modalités de facturation du client sur la base du nombre d'heures travaillées par les personnes salariées.
Les outils, les équipements, les matériaux et les pièces de rechange nécessaires à l'accomplissement du travail fournis par l'entreprise cliente.
Le type d'emploi existant dans l'entreprise correspondant au poste comblé.
<b>Note :</b> Le contrat n'inclut pas une garantie de service rendu. Le contrat inclut généralement une clause d'exclusivité par laquelle l'entreprise cliente s'engage à ne pas embaucher directement les personnes salariées de l'agence.

Source : site Internet de la CNESST – Obligation des agences

Par ailleurs, un sous-traitant est une entreprise qui « s'engage envers un client, à réaliser un ouvrage matériel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer »<sup>2</sup>. L'exemple courant est le sous-traitant qui intervient avec sa propre équipe d'employés afin de réaliser, pour un montant forfaitaire, des travaux d'entretien précis. Le contrat entre l'entreprise sous-traitante et le client est ainsi un contrat de service (ou contrat d'entreprise). Le tableau 2 propose des sujets à inclure dans un tel contrat.

Tableau 2 - Exemple de contenu d'un contrat de service entre un client et un sous-traitant

Les tâches précises que le prestataire de services doit réaliser chez le client.
La facturation qui détaille l'ouvrage ou le service fourni.
Les outils, les équipements, les matériaux et les pièces de rechange nécessaires à l'accomplissement du travail fournis par le prestataire de services.
<b>Note :</b> Le contrat inclut une garantie de service rendu.

Source : CNESST – agence de placement – outils d'aide à la décision

<sup>1</sup>Source : site Internet de la CNESST, agences de placement, 2020

<sup>2</sup>Code civil du Québec, article 2085

## Les agences de placement : leurs obligations et celles de leurs clients

En vertu des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en vigueur depuis janvier 2020, toute agence de placement de personnel qui exerce des activités au Québec a l'obligation de détenir un permis valide délivré par la CNESST. Celui-ci vise notamment à encadrer les conditions des travailleurs qui transigent par ces agences, ainsi que leurs clients. Un règlement précise les obligations que les agences de placement doivent remplir afin d'obtenir et de conserver un tel permis, notamment fournir un cautionnement d'un montant de 15 000 \$.

Par ailleurs, le client qui conclut un contrat avec une agence de placement doit s'assurer que celle-ci est détentrice d'un permis d'agence valide. En cas de non-respect, l'agence s'expose, tout comme l'entreprise cliente, à payer une amende variant entre 600 \$ et 6 000 \$. (En cas de récidive : entre 1 200 \$ et 12 000 \$). Afin de vous assurer que l'agence dispose d'un permis valide, vous devez vous référer au site de la CNESST : *Trouver un titulaire de permis*.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur du Règlement implique les exigences suivantes aux agences de placement de personnel :

- Responsabilité solidaire de l'entreprise cliente et l'agence de placement des sommes dues aux travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail (ex. : salaire, vacances, etc.).
- Aucune disparité salariale fondée uniquement sur le statut de travailleur d'agence n'est permise. Ainsi, une agence de placement ne peut pas offrir à un travailleur un taux de salaire inférieur à celui accordé aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.
- Aucuns frais ne peuvent être requis par l'agence auprès d'un travailleur pour sa formation ou de l'aide pour son embauche.
- Une agence de placement ne peut pas empêcher une entreprise cliente d'embaucher un travailleur au-delà d'une période de six mois après le début de son affectation.

Enfin, les travailleurs d'agences devraient, quant à eux, vérifier que l'agence est bel et bien titulaire d'un permis valide. Sans ce permis valide, l'agence n'a pas le droit d'exercer ses activités.

Un sous-traitant offrant un contrat de service n'a pas à obtenir un permis d'exploitation de la CNESST. L'entreprise cliente et le sous-traitant sont cependant solidairement responsables des sommes dues aux travailleuses et aux travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail.

## Les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Un mot concernant l'inclusion des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires dans les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*. Le législateur a en effet jugé bon de formuler à leur endroit certaines obligations afin d'avoir le droit d'oeuvrer.

Elles doivent également disposer d'un permis délivré par la CNESST. Le client d'une agence de recrutement devrait donc s'assurer que l'agence de recrutement avec laquelle il fait affaire est détentrice d'un permis d'agence valide.

Cette catégorie d'agences doit aussi respecter les obligations prévues par le nouveau règlement. Le site de la CNESST les précise. Pour les fins du présent article, mentionnons deux obligations spécifiques à elles. Ainsi, elles ne peuvent exiger d'un travailleur étranger temporaire :

1. qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant;
2. que pour son recrutement, elle exige des frais autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.

## En SST, vous avez un rôle dominant

Outre de la relation contractuelle avec un sous-traitant ou une agence, il y a d'autres implications que nous allons préciser aux quatre sections suivantes. Ainsi, l'employeur véritable est celui qui exerce un contrôle sur le travail de l'employé, qui supervise son travail et qui détermine les tâches que le travailleur doit exécuter. Le producteur agricole est responsable de ses salariés, mais dans certaines circonstances, d'une coresponsabilité en matière de SST et de normes du travail. Il peut y avoir un impact en matière de fiscalité et de biosécurité.

Ainsi, lorsqu'un producteur utilise les services d'une agence de placement ou d'un sous-traitant en main-d'œuvre agricole, il contrôle le milieu de travail dans lequel évoluent les travailleurs ainsi que les équipements mis à leur disposition. En cas d'accident, il est possible que soit reconnue comme une responsabilité partagée entre le sous-traitant, l'agence et le producteur, selon le cas. Il faut donc prévenir en s'assurant que les travailleurs de ces fournisseurs sont bien informés des risques qu'ils courent dans l'exécution de certaines tâches, qu'ils sont formés au besoin et supervisés adéquatement. Les précisions au contrat, la clarification des rôles et des responsabilités au départ, la formation des personnes visées et des instructions précises peuvent éviter bien des problèmes.



---

**Toute agence de placement de personnel qui exerce des activités au Québec, incluant celle de travailleurs étrangers temporaires, a l'obligation de détenir un permis valide délivré par la CNESST.**

---

#### **Coresponsabilité en matière des charges sociales**

Comme mentionné précédemment, en tant qu'employeurs, les agences de placement et les sous-traitants doivent s'inscrire à la CNESST et transmettre une déclaration annuelle des salaires et des autres rémunérations. Cependant, si l'un de ces deux types d'entrepreneurs ne s'acquitte pas de ses obligations, vous pourriez, comme client, vous voir exiger le paiement des cotisations non payées par ceux-ci à la CNESST.

Il est fortement recommandé, à la fin de chaque contrat, de demander à la CNESST une attestation de conformité confirmant que l'agence de placement ou le sous-traitant a bien payé sa cotisation à la CNESST en matière de SST. Cette action vous libère alors d'une éventuelle responsabilité du paiement de la cotisation due par l'agence ou le sous-traitant à la fin de chaque contrat.

#### **La fiscalité, les agences et vos remboursements**

Les agences et les sous-traitants agricoles perçoivent la TPS et la TVQ sur les factures qu'ils remettent au producteur. Périodiquement, ces taxes doivent être remises aux gouvernements par l'entreprise qui les perçoit et le producteur récupère les taxes payées sous forme de crédit ou de remboursement de la taxe sur les intrants. Toutefois, dans le cas où une agence ou un sous-traitant ne remettrait pas les taxes perçues, le producteur pourrait être tenu de rembourser les crédits obtenus. Il pourrait alors avoir à démontrer qu'il a fait preuve de diligence dans la vérification de la fiabilité fiscale de l'entreprise avec laquelle il a fait affaires.

Une des façons de démontrer votre diligence est de vérifier la validité des numéros de TPS et de TVQ de l'entreprise sous-traitante auprès de Revenu Québec et de l'Agence du revenu du Canada. Conservez des copies des confirmations obtenues dans le dossier de l'agence de placement ou du sous-traitant.

Autre situation visant spécifiquement les agences de placement et non les sous-traitants, si un producteur fait affaires avec l'une d'elles depuis le 1er mars 2016 et cumule plus de 25 000 \$ de contrats, une attestation de Revenu Québec doit être fournie automatiquement par tout service de placement de personnel. Une fois ce seuil atteint, le sous-traitant devra fournir une nouvelle attestation pour chaque contrat suivant. Toutefois, l'attestation étant gratuite, un producteur peut demander au sous-traitant de lui en fournir une avant la signature d'un contrat. Après avoir vérifié la validité de cette attestation auprès de Revenu Québec, le producteur doit en conserver une copie dans ses dossiers.

### Biosécurité et mesures d'hygiène

Le secteur porcin est précisément visé par ce point. La difficulté de contrôler les mesures d'hygiène et la méconnaissance de l'identité des travailleurs pourraient accroître les risques de contamination, d'une part, et complexifier l'identification des origines de la contamination, d'autre part. En amont de l'arrivée de fournisseurs et de leur personnel, il est recommandé de mettre en place des programmes de gestion de la qualité. Ces programmes permettront un plus grand contrôle des processus de travail et identifieront les travailleurs présents dans l'entreprise afin de faciliter le retraçage des sources potentielles de contamination.

### Respect des obligations

S'ouvrir au personnel de fournisseurs externes peut être une solution rapide et efficace pour des besoins de main-d'œuvre. Toutefois, il est important de respecter les obligations et de bien planifier l'arrivée de ces travailleurs. N'hésitez pas à contacter la CNESST, votre Centre d'emploi agricole (CEA) ou le site Internet d'AGRIcarrières pour plus de précisions. ■



Il est recommandé de mettre en place des programmes de gestion de la qualité. Ces programmes permettront un plus grand contrôle des processus de travail.

# GLOBAL

CONCEPT • CONSTRUCTION • INSTALLATION • ÉQUIPEMENTS



## Projets clés en main

de la demande de permis, à la construction du bâtiment

Possibilité d'avoir une formule personnalisée à votre projet



VOTRE AVENIR AGRICOLE *entre bonnes mains*

## ANALYSE PRÉLIMINAIRE

Évaluation des scénarios possibles pour votre projet

Plans préliminaires

Validations avec la réglementation en vigueur

Budget détaillé pour les travaux

**Ingénierie**

**Gestion de projet**

**Entrepreneur Général**

PREMIÈRE RENCONTRE

**SANS FRAIS**

globalconcept.ca  
418-694-8523

