



IMPORTANT

- Pour exploiter une agence de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, il faut être titulaire d'un permis.
- Ce permis est délivré par la CNESST si les conditions de délivrance du permis sont remplies.
- Pour maintenir son permis, l'agence doit respecter certaines obligations et satisfaire aux critères de maintien du permis.
- Dans le cadre des activités de prévention, l'agence doit remplir une grille d'auto-inspection pour valider le respect des obligations légales de l'entreprise relatives à la *Loi sur les normes du travail* et au *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires* (voir en annexe les articles de la loi et du règlement).
- La CNESST se réserve le droit d'effectuer toute inspection ultérieure.

Permis d'agence

Cochez le type de permis d'agence dont vous êtes titulaire.

Note : Si vous détenez les deux types de permis d'agence, assurez-vous de remplir une grille d'auto-inspection pour chaque permis d'agence délivré à la CNESST.

Permis d'agence de placement de personnel (APP)

Permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ARTET)

Identification du titulaire du permis d'agence

Nom de l'agence			
Adresse			
Téléphone		Numéro de permis	
Numéro de ENL		Numéro du REQ	

Identification de la personne répondante de l'agence

Nom de la personne répondante			
Téléphone		Poste	

Renseignements généraux

1. Veuillez préciser le ou les secteurs d'activité de votre ou vos entreprises clientes

2. Veuillez indiquer le nom de vos principales entreprises clientes des 12 derniers mois ainsi que le nombre de personnes salariées placées (ou recrutées) pour chacune d'elles.

Nom de vos entreprises clientes	Nombre de personnes salariées placées (ou recrutées)

3. Depuis l'obtention de votre permis, avez-vous avisé la CNESST de toute modification à l'un des renseignements requis pour la délivrance de permis ainsi que de tout changement dans votre situation susceptible d'affecter la validité du permis, notamment dans le cas d'un changement de répondant?

Oui Non Aucune modification

4. Au moment de remplir ce formulaire, votre attestation de Revenu Québec était-elle valide?

Oui Non

Obligations et conditions de maintien du permis d'agence

5. Votre permis (ou une reproduction) est-il affiché dans un endroit bien en vue à votre siège social et, le cas échéant, dans chacun de vos établissements?

Oui Non

6. Le numéro de votre permis est-il indiqué sur tout document utilisé dans le cadre de vos activités ou pour des fins publicitaires, notamment sur vos factures, vos contrats avec les entreprises clientes, vos pages d'annonce sur les réseaux sociaux comme Instagram, Facebook ou LinkedIn?

Oui Non

7. A) Au moment de l'affectation ou du recrutement d'une personne salariée, un **document décrivant les conditions de travail** applicables lui est-il remis?

Oui Non

B) Les coordonnées de l'entreprise cliente sont-elles indiquées sur le document décrivant les conditions de travail?

Oui Non

C) Le salaire offert est-il indiqué sur le document décrivant les conditions de travail?

Oui Non

8. Conservez-vous les contrats et les factures afférentes à ces contrats avec vos entreprises clientes durant une période d'au moins 6 ans?

Oui Non

Politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes

9. Une **politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes** a-t-elle été adoptée dans l'entreprise?

Note : Si vous avez répondu Non, veuillez passer à la section suivante.

Oui Non

10. Cette politique est-elle accessible à vos personnes salariées?

Oui Non

11. Cette politique contient-elle les **éléments prescrits** par la *Loi sur les normes du travail*?

Oui Non

Cessation des activités de l'agence

12. Avez-vous cessé vos activités en tant qu'agence?

Note : Si vous avez répondu Non, veuillez passer à la section suivante.

Oui Non

13. Avez-vous avisé la CNESST de cette cessation d'activité afin que le permis d'agence soit révoqué?

Oui Non

Agence de placement de personnel		
Note : Répondez aux questions 14 à 21 uniquement si vous détenez un permis d'agence de placement de personnel. Si ce n'est pas le cas, passez à la section suivante.		
14. Conservez-vous les renseignements relatifs au nombre total d'heures de travail par jour et par semaine pour chaque personne salariée placée auprès de chacune des entreprises clientes durant une période d'au moins 6 ans?		
Oui	Non	
15. Exigez-vous des frais d'affectation ou de formation aux personnes salariées?		
Oui	Non	
16. A) Vos contrats prévoient-ils des mesures ou des dispositions ayant pour effet, au-delà d'une période de 6 mois suivant le début de l'affectation d'une personne salariée auprès d'une entreprise cliente, d'empêcher ou de restreindre son embauche par celle-ci?		
Oui	Non	
B) Si oui, cette clause a-t-elle un effet au-delà d'une période de 6 mois suivant le début de l'affectation d'une personne salariée?		
Oui	Non	
En cas de cessation de vos activités		
17. Avez-vous avisé toutes les personnes salariées affectées dans vos entreprises clientes de cette cessation d'activité et de la date d'application de cette cessation?		
Oui	Non	S.O.
18. Avez-vous avisé toutes vos entreprises clientes de cette cessation d'activité et de la date d'application de cette cessation?		
Oui	Non	S.O.
19. Avez-vous informé vos entreprises clientes que les mesures ou les dispositions ayant pour effet, au-delà d'une période de 6 mois suivant le début de l'affectation d'une personne salariée auprès d'une entreprise cliente, d'empêcher ou de restreindre son embauche par celle-ci deviennent sans effet?		
Oui	Non	S.O.
En cas de suspension de votre permis d'agence		
Note : Répondez aux questions 20 et 21 uniquement si votre permis d'agence est suspendu.		
20. Avez-vous avisé les personnes salariées affectées dans vos entreprises clientes de la suspension de votre permis d'agence?		
Oui	Non	S.O.
21. Avez-vous avisé toutes vos entreprises clientes de la suspension de votre permis d'agence?		
Oui	Non	S.O.

Agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	
<p>Note : Répondez aux questions 22 à 25 uniquement si vous détenez un permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Si ce n'est pas le cas, passez à la section suivante.</p>	
22. Exigez-vous la garde de documents personnels ou de biens appartenant à un travailleur étranger temporaire?	
Oui	Non
23. Exigez-vous des frais de recrutement aux travailleurs étrangers temporaires ou d'autres frais que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien?	
Oui	Non
24. Conservez-vous, durant une période d'au moins 6 ans suivant la date d'embauche, pour chacun des travailleurs étrangers temporaires, son nom et ses coordonnées ainsi que les renseignements relatifs à la date de son embauche par une entreprise cliente?	
Oui	Non
25. A) Employez-vous, au sein de votre agence, une personne qui conseille, assiste ou représente des personnes en processus d'immigration au Canada?	
Oui	Non
B) Si oui, cette personne détient-elle la reconnaissance requise, soit la certification de consultant en immigration délivrée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)?	
Oui	Non

Déclaration et signature	
Je déclare que tous les renseignements ci-dessus sont complets et exacts et que je suis conscient(e) que toute fausse déclaration peut entraîner la suspension ou la révocation de mon permis d'agence ainsi que des poursuites pénales.	
Nom de la personne répondante de l'agence	
Signature	Date



IMPORTANT

Pour transmettre la grille d'auto-inspection, veuillez répondre au message sécurisé reçu dans MonEspace CNESST.

Vous trouverez ci-dessous les articles de loi applicables à un titulaire de permis d'agence de placement de personnel (APP) et/ou à un titulaire de permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ARTET).

Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)		
APP	ARTET	Articles de loi
X	X	<p>Article 81.19</p> <p>Droit du salarié Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.</p> <p>Devoir de l'employeur L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant, entre autres, un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.</p> <p>2002, c. 80, a. 47; 2018, c. 21, a. 34.</p>
X	X	<p>Article 139</p> <p>Commets une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, l'employeur qui :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sciemment, détruit, altère ou falsifie <ol style="list-style-type: none"> a) un registre; b) le système d'enregistrement; ou c) un document ayant trait à l'application de la présente loi ou d'un règlement. 2. omet, néglige ou refuse de tenir un document visé au paragraphe 1°. <p>1979, c. 45, a. 139; 1986, c. 58, a. 65; 1990, c. 4, a. 609; 1991, c. 33, a. 87; 1997, c. 85, a. 367.</p>
X	X	<p>Article 140</p> <p>Infraction et peine Commets une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, quiconque :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. entrave de quelque façon que ce soit, l'action de la Commission ou d'une personne autorisée par elle, dans l'exercice de ses fonctions; 2. la trompe par réticence ou fausse déclaration; 3. refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi; 4. cache un document ou un bien qui a rapport à une enquête; 5. est partie à une convention ayant pour objet de stipuler une condition de travail inférieure à une norme du travail adoptée en vertu de la présente loi ou des règlements; ou 6. contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement à l'exception des articles 84.2 à 84.7, 92.5, 92.6 et des paragraphes 7°, 10°, 11° et 13° à 20° du premier alinéa de l'article 122. <p>1979, c. 45, a. 140; 1986, c. 58, a. 66; 1990, c. 4, a. 610; 1991, c. 33, a. 88; 1997, c. 85, a. 368; 2011, c. 17, a. 57; 2014, c. 3, a. 4; N.I. 2014-07-01; 2016, c. 34, a. 45; 2017, c. 11, a. 149; 2018, c. 12, a. 3; N.I. 2018-06-30; 2018, c. 13, a. 42; 2018, c. 8, a. 195; 2017, c. 27, a. 203; 2020, c. 12, a. 157; 2023, c. 11, a. 5; 2022, c. 17, a. 95.</p>

Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (chapitre N-1.1, r. 0.1)		
APP	ARTET	Articles de loi
X	X	<p>Article 21</p> <p>Le titulaire d'un permis doit :</p> <p>1° aviser sans délai la Commission de toute modification à l'un ou l'autre des renseignements exigés pour la délivrance ou le renouvellement d'un permis ainsi que de tout changement dans sa situation susceptible d'affecter la validité du permis, notamment dans le cas d'un changement de répondant;</p> <p>2° répondre, dans le délai et selon les modalités fixés par la Commission, à toute demande portant sur les renseignements et documents qui lui ont été transmis;</p> <p>3° afficher son permis ou une reproduction de celui-ci de manière à ce qu'il soit lisible à un endroit bien en vue dans chacun de ses établissements;</p> <p>4° indiquer le numéro de son permis sur tout document utilisé couramment dans le cadre de ses activités ou pour des fins publicitaires, notamment sur ses factures, contrats et sites Internet.</p> <p>D. 1148-2019, a. 21.</p>
X		<p>Article 22</p> <p>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 :</p> <p>1° remettre au salarié qu'il affecte auprès d'une entreprise cliente, au moment où il procède à cette affectation :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; <p>2° conserver durant au moins 6 ans, les contrats conclus avec chacune des entreprises clientes et les factures afférentes;</p> <p>3° conserver durant au moins 6 ans, 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 ainsi que le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente concernée.</p> <p>Le titulaire d'un permis doit 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 (chapitre S-2.1), 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.</p> <p>D. 1148-2019, a. 22.</p>
X		<p>Article 23</p> <p>Le titulaire d'un permis d'agence de placement de personnel ne peut :</p> <p>1° exiger d'un salarié des frais pour son affectation auprès d'une entreprise cliente, pour la formation exigée pour cette affectation ou pour de l'assistance ou des conseils reçus en vue de la préparation à des entrevues d'embauche, notamment pour la rédaction d'outils de recherche d'emploi;</p> <p>2° prendre des mesures ou convenir de dispositions ayant pour effet, au-delà d'une période de 6 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.</p> <p>D. 1148-2019, a. 23.</p>

	X	<p>Article 24</p> <p>Outre les obligations prévues à la présente section qui s'appliquent à l'un et l'autre des permis, le titulaire d'un permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doit :</p> <p>1° remettre au travailleur étranger temporaire, au moment de son recrutement :</p> <p style="margin-left: 20px;">a) un document décrivant les conditions de travail qui lui sont applicables, dont notamment le salaire offert, et précisant le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente;</p> <p style="margin-left: 20px;">b) les documents d'information rendus disponibles par la Commission concernant les droits des salariés et les obligations des employeurs en matière de travail;</p> <p>2° conserver durant au moins 6 ans, les contrats conclus avec chacune des entreprises clientes et les factures afférentes;</p> <p>3° conserver durant au moins 6 ans de la date de leur embauche, pour chacun des travailleurs étrangers temporaires, son nom et ses coordonnées ainsi que les renseignements relatifs à la date de son embauche par une entreprise cliente;</p> <p>4° s'assurer que, parmi ses salariés, toute personne qui conseille, assiste ou représente une autre personne relativement à une demande d'immigration détient la reconnaissance requise conformément aux dispositions du Règlement sur les consultants en immigration (chapitre I-0.2.1, r. 1).</p> <p>D. 1148-2019, a. 24.</p>
	X	<p>Article 25</p> <p>Le titulaire d'un permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ne peut :</p> <p>1° exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant;</p> <p>2° exiger d'un travailleur étranger temporaire, pour son recrutement, des frais autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.</p> <p>D. 1148-2019, a. 25.</p>
X	X	<p>Article 26</p> <p>Le titulaire d'un permis qui prévoit cesser ses activités doit, sans délai, en aviser par écrit la Commission. Lorsque la fin des activités survient au cours de la durée du permis et de son renouvellement, la Commission révoque le permis à la date qu'elle détermine.</p> <p>Le titulaire d'un permis d'agence de placement de personnel doit également, sans délai, aviser de cette fin des activités toute entreprise cliente avec laquelle il fait affaire ainsi que tous les salariés affectés auprès de celle-ci, leur indiquer la date à compter de laquelle son permis cesse d'avoir effet et les informer que devient sans effet toute mesure ou disposition visant à empêcher ou à restreindre l'embauche d'un salarié par une entreprise cliente.</p> <p>D. 1148-2019, a. 26.</p>