



# LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

L'UPA VOUS INFORME

volume 7 • n° 1 • novembre 2017

## Une question à 5 000 000 \$

En septembre dernier, Service Canada (SC) a mis en ligne de nouveaux formulaires pour les demandes de travailleurs étrangers temporaires (TET) agricoles. Malgré notre opposition, l'organisme demande maintenant à l'entreprise de préciser si son chiffre d'affaires est supérieur à 5 M\$, une question qui nous semble tout à fait inappropriée. Il faut savoir que l'unique but derrière cette interrogation est celui de fixer le montant de la pénalité dans l'éventualité où l'employeur serait reconnu en défaut vis-à-vis de ses obligations en lien avec le programme de TET.

Comme nous le savons, les obligations liées à l'embauche de TET sont nombreuses : tâches, salaire, déductions, logement, billets d'avion, etc. Depuis 2014, le gouvernement fédéral a modifié son règlement afin de pouvoir imposer des sanctions importantes aux employeurs fautifs. Les entreprises ayant plus de 5 M\$ de chiffre d'affaires ou plus de 100 employés s'exposent à des sanctions plus élevées, par exemple 40 000 \$ vs 20 000 \$. Le maxi-

mum de 100 000 \$ par offense et un total de réclamation de 1 M\$ est le même, peu importe la taille de l'entreprise.

Nous reconnaissons le sérieux du fédéral dans sa démarche de vérification de la conformité des employeurs de TET. Or, il aurait été plus judicieux que SC mette l'accent sur la sensibilisation des employeurs aux bonnes pratiques plutôt que de prévoir, dès le moment de la demande, les prendre en défaut.

L'Union des producteurs agricoles, avec ses centres d'emploi agricole (CEA) régionaux et de concert avec AGRICarières, travaille activement à sensibiliser les employeurs à leurs différentes obligations en lien avec les TET. Soyez donc avisés que SC se prépare à sortir son « pad de tickets » et que des inspecteurs effectuent des visites de conformité chez les employeurs de TET, qu'ils soient agricoles ou d'un autre secteur économique. Sans oublier qu'avec sa question sur le chiffre d'affaires, SC aura le beau jeu pour calculer le montant de la pénalité, le cas échéant. ●



## Multiplications de demandes : de la job pour les fonctionnaires!

SC exige que chaque demande comporte des tâches, salaire, indemnité de vacances, date d'arrivée et durée de mandat IDENTIQUES pour tous les TET. Dès qu'un de ces éléments diffère, il faut compléter une demande supplémentaire. Ainsi, imaginons un instant un employeur avec dix TET ayant des salaires évoluant de 0,25 \$ par année d'ancienneté et avec trois dates d'arrivée différentes... Pour des tâches identiques, cet employeur pourrait donc devoir compléter une demande par TET! Voilà un bon moyen de créer de l'emploi dans la fonction publique. Nous avons dénoncé cette aberration et nous évitons que nos employeurs se retrouvent dans cette situation. Votre CEA vous conseillera à ce sujet. ●



## Normes du travail

### 32 heures de repos

« La loi, c'est la loi! » Nous connaissons bien ce dicton. Les normes du travail au Québec prévoient que :

« Un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives. Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent. »

L'Union a demandé des clarifications à la CNESST qui a précisé qu'en cas de report, il devait y avoir deux périodes de 32 heures de repos la semaine suivante.

### Voici un exemple des possibilités, avec le consentement du travailleur :

	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
Exemple 1 (pas de report)	32 h	32 h	32 h	32 h
Exemple 2 (report semaine 1)	0 h	32 h - 32h	32 h	32 h
Exemple 3 (report semaine 1 et report semaine 2)	0 h	32 h	32 h - 32h	32 h
Exemple 4 (report semaine 2)	32 h	0 h	32 h - 32h	32 h

Il est important de retenir qu'il est interdit d'avoir deux semaines d'affilée ne comportant aucune période de repos de 32 h consécutives, et ce, même c'est votre TET qui vous le demande. En tant qu'employeur, il est de votre responsabilité de lui imposer le re-

pos prévu par la loi. De cette façon, vous aurez des travailleurs plus en forme et vous éviterez les problèmes avec les autorités gouvernementales lors des inspections.

### 6 % pour les vacances après 5 ans

La Loi sur les normes du travail prévoit des dispositions concernant les vacances qui protègent la majorité des salariés, qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, qu'ils occupent un emploi **saisonnier ou des travailleurs étrangers temporaires**.

### Ce que dit la loi :

Service continu	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois complet sans excéder 2 semaines	4 % du salaire brut
1 an à moins de 5 ans	2 semaines continues	4 % du salaire brut
5 ans et plus	3 semaines continues	6 % du salaire brut

### Pour les TET, chaque saison complétée représente une année de service continu.

Cela signifie que l'indemnité de 6 % sera payable à un travailleur qui termine une 5<sup>e</sup> saison au sein de la même entreprise. Rappelez-vous qu'en tant qu'employeur, vous devez connaître et respecter la Loi sur les normes du travail. Alors, pourquoi ne pas profiter de votre rencontre annuelle avec votre conseiller du centre d'emploi agricole pour faire une courte révision de la loi? Un bon moyen de vous assurer que vos connaissances sont à jour! ●

## Transaction corporative : rappel important

Si vous apportez un changement à votre structure d'entreprise et que l'employeur des TET a un nouveau numéro de l'Agence du revenu du Canada, il faut reprendre tout le processus d'embauche de TET. Car ceux-ci ne peuvent pas travailler pour le nouvel employeur tant que l'EIMT et le permis de travail ne sont pas en règle avec la nouvelle réalité corporative. Si vous prévoyez un changement corporatif, vous devez en aviser votre CEA au moins trois (3) mois à l'avance. ●

## Qu'en est-il des obligations en matière de santé et de sécurité du travail?

Avec tous vos employés, étrangers temporaires ou d'ici, vous devez faire preuve de diligence raisonnable en matière de santé et de sécurité du travail (SST). Vous êtes en effet légalement responsable de prendre toutes les mesures requises pour éviter les accidents et blessures.

En vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, vous devez, entre autres, donner la formation, l'entraînement et la supervision requis pour permettre aux employés de réaliser leur travail sans se mettre en danger.

En d'autres termes, vous devez fournir un cadre de travail qui assure la protection de tous vos employés et ne porte pas atteinte à leur santé, notamment :

- des équipements et outils sécuritaires et en bon état de fonctionnement;
- des consignes claires et des procédures de travail éprouvées sécuritaires;
- des moyens et équipements de protection individuels requis pour la réalisation des tâches;
- des installations sanitaires, de l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables.

À ces considérations générales, le programme fédéral pour l'embauche de TET pose des exigences particulières concernant l'utilisation de matières dangereuses en général et pour les pesticides en particulier. Si votre ferme est inspectée, on vérifiera sans doute si vos travailleurs ont été informés spécifiquement sur les produits auxquels ils sont exposés, sur les mesures de prévention préconisées et sur la marche à suivre en cas d'urgence. On s'intéressera aussi sans doute aux indications de danger affichées sur vos bâtiments ou à l'entrée des champs.

### Des conseillers pour vous aider

L'Union a mis sur pied une mutuelle de prévention dont le rôle vise à supporter les producteurs agricoles dans leurs efforts de prévention. Une douzaine de conseillers visitent annuellement les membres de la mutuelle pour les aider à établir un plan d'action réaliste et des mesures adaptées aux risques de chaque entreprise. Rien de bien compliqué, on parle de gros bon sens en prévention des accidents. Et la prévention est payante! En effet, les entreprises membres ont



### Pour vous aider à informer et former vos TET sur les pesticides :

- Le CRAAQ a une vidéo de 3 minutes disponible en français, anglais et espagnol

**Cliquer ici pour accéder au site web**

bénéficié d'un taux CNESST (net des frais de la mutuelle) de quelque 25 % inférieur au taux général lors de la dernière année!

Pour en connaître davantage sur vos obligations en matière de SST ou sur la mutuelle de prévention de l'UPA, communiquez avec le conseiller en prévention de votre région. ●

## Pour en finir avec le Régime Volontaire d'Épargne Retraite (RVER)

Selon la loi, si votre entreprise comptait 10 employés ou plus en date du 30 juin 2017, vous devrez, au plus tard le 31 décembre prochain, offrir à ceux-ci la possibilité de cotiser à un régime d'épargne retraite à même leur paie. Les travailleurs saisonniers, locaux et étrangers qui en sont à leur deuxième saison chez un employeur sont également visés. Le modèle par défaut imposé par la loi est le RVER, mais il y a moyen de moyenner!

Parce que c'est à l'employeur d'inscrire ses employés visés au RVER, d'appliquer les taux de cotisation, de gérer les renonciations et de faire les rappels, et parce que leurs employés saisonniers n'ont pas nécessairement la capacité ou l'intérêt d'épargner pour leur retraite, nous croyons que le RVER n'est pas le produit le

mieux adapté à la situation particulière des employeurs agricoles. Nous sommes plutôt d'avis que ce régime donnera passablement de travail de gestion aux employeurs et qu'il risque de créer de l'incompréhension et des frustrations auprès des employés qui se retrouvent automatiquement participants.

C'est pourquoi nous estimons qu'une offre REER-CELI collectifs est une meilleure solution pour les employeurs agricoles. Il suffit d'informer vos travailleurs que le produit est disponible dans votre entreprise. Le jour où un employé voudra y adhérer, vous n'aurez qu'à faire les démarches pour ouvrir votre compte. Obtenez plus de détail sur le site de l'UPA **en cliquant ici**. ●

## Rencontre à Ottawa

Cette année encore, l'Union a rencontré les cabinets des ministres fédéraux de l'Immigration et de l'Emploi afin de les sensibiliser aux problèmes rencontrés par les employeurs de TET. Les sujets abordés ont été :

**Réduction de la paperasse** : contrat de travail de 13 pages, rapport d'inspection de logement de 11 pages, formulaire de demande sur 12 pages... Seulement pour un employeur avec deux logements, nous avons remis une liasse de 50 pages! Nous leur avons soumis des moyens concrets de réduire la paperasse et cela serait au bénéfice des employeurs et des gouvernements. En 2017, nous avons réussi à faire sauter les comptes de taxes et les baux de location. Nous maintenons le cap et revendiquons toujours des allègements.

**Permis de travail ouvert pour les Guatémaltèques** : étant donné que 50 % de nos TET viennent du Volet agricole, ils arrivent au Canada avec un permis spécifique pour un seul employeur. Cependant, pour différentes raisons, plusieurs de ces TET doivent changer d'employeur en cours de saison. Nous demandons donc à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) d'émettre à ces travailleurs un permis de travail similaire à celui du PTAS, c'est-à-dire ouvert aux employeurs autorisés. Nous avons même fait la démonstration de la facilité pour les ministères concernés de réaliser ce travail. IRCC a maintenu pour l'été 2017 un traitement accéléré des demandes de nouveaux permis de travail. Un bien petit accommodement pour un gros problème...

**Des vérifications de conformité adaptées** : nous avons rappelé que les employeurs agricoles sont avant tout axés sur la production d'aliments de qualité à coût compétitif pour les Canadiens. C'est dans cette perspective que nous avons demandé que les inspecteurs fassent preuve de discernement lors de leurs vérifications. Il est important que les TET accomplissent le travail prévu, dans les conditions spécifiées dans le programme et dans le respect. ●



## Colloque AGRICARRIÈRES

**INVITATION au prochain colloque annuel d'AGRICARRIÈRES** qui se tiendra dans la région de l'Outaouais-Laurentides (endroit à déterminer), le 22 février 2018. Pour tous les détails à venir, rendez-vous sur le site [www.agricarrieres.qc.ca](http://www.agricarrieres.qc.ca), dans la section *Colloque annuel*.

**L'objectif de l'événement?** Favoriser des pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) responsables en suivant le cycle de vie d'un employé. Du recrutement, en passant par l'accueil et intégration, la formation, la santé et sécurité au travail, les conditions de travail et les normes s'y rattachant, sans oublier la gestion des équipes de travail (diversité intergénérationnelle et culturelle), comment s'outiller pour être un gestionnaire irréprochable?

**La clientèle visée?** Les producteurs agricoles ayant de la main-d'œuvre à gérer au quotidien.

Pour avoir l'esprit tranquille, venez en apprendre sur les meilleures pratiques de GRH!



**Pour toute information ou demande qui touche la main-d'œuvre étrangère temporaire ainsi que pour toute question concernant les ressources humaines, communiquez avec le CENTRE D'EMPLOI AGRICOLE de votre région.**

Site Internet : [ptet.upa.qc.ca](http://ptet.upa.qc.ca)

Vous pouvez également nous faire part de vos commentaires par courriel [ptet@upa.qc.ca](mailto:ptet@upa.qc.ca)

Rédaction : Denis Roy Correction et conception graphique : TCN Studio

**UPA** POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
L'Union des producteurs agricoles

Imprimé sur du papier 100% recyclé postconsommation ♻️