



# LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

L'UPA VOUS INFORME

volume 9 • n ° 1 novembre 2019

## Jugement de 83 000 \$ contre un employeur de TET

En avril dernier, le Tribunal du travail a rendu un jugement de 83 000 \$ contre un employeur agricole, qui n'avait pas rappelé au travail un TET qui était à son service depuis 10 ans. Bien que l'employeur ait certaines insatisfactions, aucune sanction disciplinaire n'avait été prise contre le travailleur. Le tribunal a observé que l'employeur n'avait pas de cause juste et suffisante pour le non-rappel du travailleur.

Le juge a simplement sorti sa calculatrice pour additionner les montants à payer au TET selon les balises généralement reconnues au Québec. Soulignons que la moyenne de 77 h par semaine pour le TET a contribué à gonfler la facture. Voici le détail :

- Salaire perdu entre le non-rappel et l'audience de la cause : 2 ans à 77h/s 56 000 \$
- Indemnité pour la fin d'emploi (2 s/année de service) à 77h/s 15 000 \$
- Dommage 5 000 \$
- Intérêts sur le tout 7 000 \$

En général, « tout employeur conserve les droits de gérance lui permettant de mettre en place une politique prohibant la possession ou la consommation de drogues sur les lieux de travail ».

Naturellement, l'employeur s'était adjoint les services d'un avocat; la facture de ce dernier s'ajoute. Il est facile de s'imaginer que c'est une facture totale d'environ 100 000 \$ pour cet employeur.

Que pouvons-nous tirer de ce jugement :

- Si le travailleur revient pour une 3e saison, toute fin d'emploi doit être faite en respect des normes du travail (avec motif ou compensation);
- Toujours documenter les dossiers avec des écrits remis au TET lorsque nécessaire;
- En cas de plainte aux Normes du travail, l'employeur doit considérer la démarche de médiation proposée;
- Dans ce genre de dossier, consulter un expert, comme votre CEA pour savoir à quoi vous en tenir, AVANT de passer à l'action.

### Dans ce numéro

- TET : les demandes de l'UPA
- Dois-je payer du temps supplémentaire?
- Première année de concertation
- AGRICarières sur la route
- SCF Montérégie : déclarations fiscales des TET

## Au sujet des CEA

Les CEA sont plus que jamais une porte d'entrée à une gamme de services en RH de plus en plus vaste et intégrée. D'ailleurs, les employeurs agricoles peuvent maintenant obtenir des services-conseils en RH adaptés à leur entreprise par une ressource compétente du CEA qui pourra notamment se déplacer sur l'entreprise

Ces services vous intéressent? N'hésitez plus et communiquez avec le CEA de votre région.



## Dossier TET – Les demandes de l’UPA aux gouvernements (fédéral et provincial)

Dans un contexte où la pénurie de main-d’œuvre en milieu agricole s’accroît d’année en année, les employeurs agricoles ont de plus en plus recours au programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). L’UPA fait régulièrement des représentations auprès des gouvernements afin que les employeurs agricoles aient accès à des PTET adaptés à leur réalité.

L’élection fédérale a été un moment privilégié pour présenter nos demandes. Essentiellement, nous revendiquons :

- Que le recours au PTET soit simplifié d’un point de vue administratif (réduction du nombre de programmes, abolition de la liste des produits agricoles) et que les délais avant l’arrivée des travailleurs soient raccourcis;
- Qu’un traitement administratif allégé et accéléré soit mis en place pour les employeurs qui utilisent le programme depuis quelques années;
- Que les TET saisonniers du Volet agricole (Guatemala) aient le même type de permis de travail que les TET du PTAS (Mexique);
- De permettre aux travailleurs étrangers d’œuvrer pour plus d’un employeur à la fois.

Du côté du Gouvernement du Québec, nous demandons qu’il facilite l’accès à la résidence permanente des TET clés qui souhaitent s’établir ici. Nous demandons aussi de rétablir l’exemption des frais d’étude des demandes (199 \$/demande) imposés par le MIFI depuis l’an dernier.



Petit à petit, nos demandes font du chemin. C’est d’ailleurs grâce à nos pressions qu’il y a 3 ans, le gouvernement fédéral a levé la limite de 48 mois de travail imposé aux TET du volet agricole. Dans le cadre de la campagne électorale, tous les partis sont d’accord pour réduire le fardeau administratif. Aussi, le gouvernement du Québec demande d’être le seul à autoriser les EIMT au Québec. Il faudra voir comment cela va se concrétiser.



### AGRIcarrières sur la route!

AGRIcarrières sera prochainement dans votre région pour un avant-midi sous la thématique MAIN-D’ŒUVRE!

#### À l’agenda pour 2020 :

##### Montérégie

25 février 2020 : Saint-Jean-sur-Richelieu – Quality Inn

##### Saguenay–Lac-Saint-Jean

15 avril 2020 : Alma – Hôtel Universel

##### Capitale-Nationale–Côte-Nord

18 mars 2020 : Québec – Hôtel Plaza

D’ici 2023, AGRIcarrières fera donc la tournée des 12 régions administratives.

**La programmation détaillée de l’édition 2020 sera disponible prochainement!**

**Nos prochaines publications pour avoir accès aux inscriptions de votre région!**

[www.agricarrieres.qc.ca](http://www.agricarrieres.qc.ca)





## Table de concertation TET agricoles Une concertation qui fait son chemin!

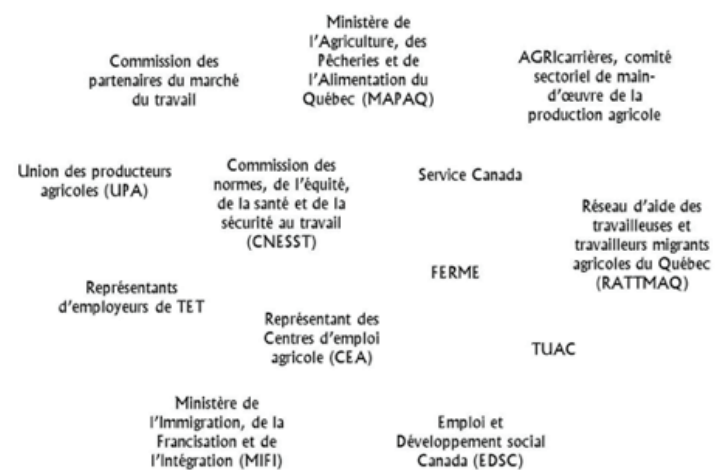
Ils sont plus de 15000 à fouler le sol québécois chaque année...

Leur force de travail est indispensable pour les producteurs agricoles...

De multiples organisations gravitent autour de cette main-d'œuvre avec des objectifs d'intégration, de soutien et de développement...

### Et si tous les partenaires s'unissaient?

C'est le mandat que la Table de concertation portant sur les travailleurs étrangers temporaires (TET) s'est donné en septembre 2018, coordonnée par AGRICarrières et l'UPA :



\*Membres de la table

Les résultats préliminaires **après une année** de concertation :

Trois (3) projets de formation en cours de développement :

- 1- Pratiques de gestion et obligations – pour les employeurs;
- 2- Réalité québécoise du travail et connaissance de leurs droits – pour les travailleurs;
- 3- Harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail – pour les employeurs et les travailleurs.

Questionnaire distribué auprès de 194 TET pour obtenir leur point de vue face à leur expérience de travail (analyse des résultats incluse dans le Diagnostic sectoriel 2019 d'AGRICarrières)

[genevielemonde@agricarrieres.qc.ca](mailto:genevielemonde@agricarrieres.qc.ca)

Repérer des enjeux, des risques potentiels, des problématiques, se poser des questions, réfléchir et proposer des éléments de solution, discuter des possibilités et donner des avis concertés sur ce qui semble être la meilleure position pour les participants et ce, concernant l'ensemble des sujets pouvant avoir un effet significatif sur la Table, dans l'intérêt des TET, des employeurs et du grand public.

À partir de là, des groupes de travail se sont mis au boulot, avec une volonté de produire des livrables concrets autour des enjeux suivants :

- Recrutement et règles d'immigration;
- Conditions de travail;
- Développement des compétences des employeurs et des TET;
- Accueil et intégration à la tâche.

# Les heures supplémentaires et le secteur agricole : savoir gérer les exceptions

## 1- Ce que dit la loi

Au Québec, généralement après **40 heures**, les travailleurs doivent être payés avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel. L'article 54 de la LNT prévoit deux exceptions :

- un salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;
- un travailleur agricole.

Au Canada, les tribunaux appliquent de façon stricte les exceptions aux normes générales.

## 2- Comment appliquer les deux exceptions?

### 2.1 - Première exemption : le salarié affecté à l'emballage

L'interprétation stricte fait en sorte que **l'affectation du salarié à ce poste précis** est le premier facteur pour déterminer si un salarié pourrait être exempté. La loi mentionne une seconde exemption : « **lors de la période des récoltes** ». Or, en production horticole, l'étape des récoltes peut varier dans le temps et selon le type de produit et de lieu (serres et champs). Un employeur devra justifier ces points.

### 2.2 - Deuxième exemption : le travailleur agricole

Pour la définition de « **travailleur agricole** », ce sont les tribunaux qui l'ont précisée en fixant deux critères : **le type de « travail agricole »** visé par l'exemption et la **nécessité d'être une entreprise agricole**.

Concernant le travail agricole, la jurisprudence a retenu une **interprétation stricte** :

- **l'aspect dominant du travail doit être la culture, les tâches de nature agricole;**
- **les tâches exécutées doivent participer au travail du sol, de la terre, en vue de la production de végétaux ou animale en exploitation agricole.**

En bref, les balises d'interprétation de la CNESST sont assez précises et pour les postes 100 % agricole, la situation est facile à appliquer. Toutefois, en tant qu'employeur, si les tâches d'un salarié ne correspondent pas essentiellement au salarié au sens de la description précédente, il y a lieu d'évaluer **la proportion du temps agricole versus non agricole** présente selon les deux situations suivantes :

### 1- Tâches agricoles (double statut)

Si un travailleur rencontre les critères précédents du travail agricole ET œuvre ponctuellement à des tâches non agricoles (ex. : déneigement, vente de produits hors de la ferme, livraison de produits, etc.), le poste doit être considéré comme ayant un statut mixte. Le mode de paiement d'un salarié à double statut est précisé au point 3.

### 2- Tâches non agricoles

Pour les postes attirés aux tâches non agricoles, les heures supplémentaires à taux et demi après 40 heures s'appliquent.

### 3- Paiement d'un salarié à double statut

Pour les travailleurs dans la situation 1, celle du **double statut**, l'interprétation qu'en fait la CNESST dans pareil cas est la suivante :

- le type de travail réalisé au cours de la 41<sup>e</sup> heure détermine si les heures supplémentaires du salarié sont payées ou pas.

Ainsi, si après 40 heures le travail est agricole, il n'y a pas de taux majorité. Si ce n'est pas des tâches agricoles, le taux et demi s'applique.

## EN RAPPEL : le repos hebdomadaire minimum de 32 heures

Autre situation délicate en lien avec la gestion du temps, l'article 78 de la LNT précise « qu'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**.

Il est important de retenir qu'il est interdit d'avoir deux semaines d'affilée ne comportant aucune période de repos de 32 heures consécutives, et ce, même si le travailleur en fait la demande. En tant qu'employeur, vous êtes obligé de lui imposer le repos prévu par la loi. La semaine où il y a report du repos, il doit y avoir 2 périodes de repos de 32 heures.

### En conclusion

N'hésitez pas à vous référer aux informations de la CNESST ou à contacter le conseiller de votre Centre d'emploi agricole (CEA). Consulter le site d'AGRIcarrières pour une version plus élaborée de ce texte incluant des exemples.

**ROBERT OUELLET**,  
CRIA, Coordonnateur à l'emploi agricole,  
AGRIcarrières

## Le service de comptabilité et de fiscalité de la Montérégie pour vous servir!



Nous produisons depuis plus d'une dizaine d'années les déclarations de revenus pour les TET. Préparez-vous avant le départ de votre travailleur en consultant notre site internet (<http://www.upamonteregie.ca/service-de-comptabilite-et-de-fiscalite/>) où se trouve toute la documentation nécessaire à compléter. La documentation nécessaire à la production ainsi que le paiement ne doivent être envoyés qu'en un seul envoi.

Nous accompagnons aussi les travailleurs dans leur demande de prestations parentales. Nous complétons la demande et effectuons le suivi du dossier auprès de Service Canada. Nous offrons aussi depuis peu le service de demande de rente de retraite aux TET ayant atteint l'âge de 60 ans. Nous complétons la demande et effectuons le suivi du dossier auprès de Retraite Québec.

**JULIE TREMBLAY**, CRHA, Directrice Centre emploi agricole et formation agricole/Département de la main-d'œuvre étrangère

**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