

## OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DE TRAVAILLEURS AGRICOLES

Employeur : personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur (art. 1 LSST)

OBLIGATION	TRAVAILLEUR DU QUÉBEC	TET –, GUATEMALA, HONDURAS, SALVADOR	TET – VOLET AGRICOLE, autres pays	TET – MEXIQUE (PTAS)
<b>INSCRIPTION À LA CNESST</b>		<i>Tout employeur qui embauche un TET doit en faire la <a href="#">déclaration à la CNESST</a></i>		
<b>Travailleurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="#">Inscription</a> obligatoire dès l'embauche d'un (1) employé à temps plein ou temps partiel</li> <li>▪ Dans un délai de 60 jours à compter de la première journée de travail du premier travailleur (frais de retard s'appliquent à compter du 61<sup>e</sup> jour si non fait)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> <li>▪ Tenue <u>obligatoire</u> d'un registre des dates d'arrivée et de départ et de la durée de leur contrat</li> <li>▪ Advenant un départ hâtif : aviser la CNESST des motifs du départ et le consigner au registre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> <li>▪ Tenue <u>obligatoire</u> d'un registre des dates d'arrivée et de départ et de la durée de leur contrat</li> <li>▪ Advenant un départ hâtif : aviser la CNESST des motifs du départ et le consigner au registre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> <li>▪ Tenue <u>obligatoire</u> d'un registre des dates d'arrivée et de départ et de la durée de leur contrat</li> <li>▪ Advenant un départ hâtif : aviser la CNESST des motifs du départ et le consigner au registre</li> </ul>
<b>Bénévoles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Non obligatoire</li> <li>▪ Possibilité de contracter une <a href="#">protection pour les travailleurs bénévoles</a>, mais l'entreprise doit préalablement être inscrite à la CNESST</li> </ul>			
<b>Propriétaire, dirigeant, administrateur, associé, etc.</b> (voir autres cas sur le site Web de la <a href="#">CNESST</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Non obligatoire</li> <li>▪ Possibilité de contracter une <a href="#">protection personnelle</a> pour les personnes qui ne sont pas automatiquement protégées par la LATMP et ainsi d'être indemnisé à la suite d'une lésion professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prime d'assurance à payer</li> </ul> </li> </ul>			
<b>ASSURANCES</b>				
<b>Assurance-maladie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="#">Inscription</a> obligatoire et automatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obligatoire</li> <li>▪ Travailleur couvert par la RAMQ, l'employeur doit en faire la demande dès son arrivée au Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obligatoire</li> <li>▪ Assurance privé équivalente RAMQ, assumée par l'employeur (par le biais de Great West) jusqu'à couverture par RAMQ (environ 6 mois)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obligatoire</li> <li>▪ Travailleur couvert par la RAMQ l'employeur doit en faire la demande dès son arrivée au Québec</li> <li>▪ Employeur peut déduire le coût de l'assurance médicale (Great West) non professionnelle au moyen de retenues salariales de 0,90 \$/jour/ travailleur</li> </ul>
<b>Assurance accident (en milieu de travail)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Inscription est déclaration des salariés à la CNESST obligatoire (voir ci-haut « Inscription à la CNESST »)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>
<b>SALAIRES ET AVANTAGES</b>				
<b>Taux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux salaire minimum et avantages sociaux de base établis par la Loi sur les normes du travail, incluant salaire au rendement (cueilleurs de fraises et framboises)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux minimum déterminé par le MIDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux minimum déterminé par le MIDI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taux minimum déterminé par le MIDI</li> </ul>
<b>Indemnité de présence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Minimum 3 h</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>

OBLIGATION	TRAVAILLEUR DU QUÉBEC	TET –, GUATEMALA, HONDURAS, SALVADOR	TET – VOLET AGRICOLE, autres pays	TET – MEXIQUE (PTAS)
<a href="#">Pause-café</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Non obligatoire</li> <li>▪ Si accordée, rémunérée et incluse dans calcul des heures travaillées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>
<a href="#">Pauses-repas</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Après 5 h consécutives de travail, pause-repas de : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 30 minutes NON RÉMUNÉRÉES</li> <li>○ 30 minutes RÉMUNÉRÉES si le travailleur <u>ne peut</u> quitter son poste de travail</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>
<a href="#">Jour de repos</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Minimum de 32 heures de repos consécutives/semaine</li> <li>▪ Possibilité de report au plus tard semaine suivante, avec l'accord du travailleur (soit 2 fois 32 h)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>
<a href="#">Jours fériés</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 8 jours fériés, chômés et payés</li> <li>▪ Si obligation de travailler, au choix de l'employeur de payer ou d'octroyer un congé compensatoire</li> <li>▪ Congé compensatoire doit être pris dans les 3 semaines précédant ou suivant le jour férié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>
<a href="#">Vacances</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ &lt; 1 an = 1 jour/mois complet = max. 2 semaines et (4 % du salaire brut)</li> <li>▪ 1 à moins de 3 ans = 2 semaines (4 %)</li> <li>▪ 3 ans et plus = 3 semaines (6 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>
<a href="#">Déclaration des salaires</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obligation pour toute entreprise inscrite à la CNESST de : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Transmettre une déclaration des salaires chaque année avant le 15 mars (même si aucun salaire n'a été versé)</li> <li>○ Conserver les pièces justificatives et autres documents pertinents pour appuyer la déclaration (en cas de vérification)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>
<a href="#">Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER)</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obligation pour les employeurs ayant 5 employés ou plus : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Souscrire à un RVER</li> <li>○ Y inscrire les employés visés (ceux-ci peuvent se désinscrire par la suite s'ils le souhaitent)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>
<b>TRANSPORT ET HÉBERGEMENT</b>				
<b>Transport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ n. a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assumer le coût du transport du pays d'origine au Canada, aller et retour</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assumer le coût du transport du pays d'origine au Canada, aller et retour</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assumer le coût du transport de Mexico à Montréal : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le travailleur rembourse 50 % du coût, pour un maximum de 646 \$</li> <li>○ Le remboursement par le travailleur s'effectue par retenue salariale</li> </ul> </li> </ul>

OBLIGATION	TRAVAILLEUR DU QUÉBEC	TET –, GUATEMALA, HONDURAS, SALVADOR	TET – VOLET AGRICOLE, autres pays	TET – MEXIQUE (PTAS)
<a href="#">Hébergement</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si l'hébergement est fourni au travailleur, possibilité de lui exiger un montant en contrepartie<sup>1</sup> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 26,93 \$/semaine pour une chambre</li> <li>○ 48,45 \$/semaine pour chambre de 4 salariés ou moins</li> <li>○ 32,32 \$/semaine pour chambre de 5 salariés ou plus</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fournir logement convenable et abordable et inspecté (sur la ferme ou hors site). Le TET peut choisir d'habiter un logement privé, auquel cas il doit en informer l'employeur</li> <li>▪ Possibilité de déduire un montant sur la paye du travailleur selon le lieu d'hébergement (montant ajusté au prorata pour des semaines partielles du salaire du TET) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ sur la ferme : maximum de 30 \$/ semaine</li> <li>○ hors site (travailleurs peu spécialisés) : maximum de 30 \$/ semaine</li> <li>○ hors site (travailleurs spécialisés) : coût de location ne doit pas dépasser 30 % du salaire brut mensuel</li> </ul> </li> <li>▪ Recevoir l'inspecteur et valider son admissibilité préalablement à son entrée dans le logement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Guatemala/Honduras/ Salvador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fournir gratuitement un logement au travailleur</li> <li>▪ Recevoir l'inspecteur et valider son admissibilité préalablement à son entrée dans le logement</li> </ul>
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL</b>				
<a href="#">Déclaration d'accident à la CNESST</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dès que possible lorsque :               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Accident a provoqué le décès du travailleur</li> <li>○ Travailleur a subi un traumatisme important</li> <li>○ Plusieurs travailleurs blessés doivent s'absenter</li> <li>○ Dégâts matériels de 166 612\$ ou plus ont été causés par l'accident</li> </ul> </li> <li>▪ Si le travailleur se blesse au travail et ne peut travailler pendant le reste de la journée : lui verser 100 % de son salaire pour la journée de l'accident</li> <li>▪ Si le travailleur peut reprendre son emploi dès le lendemain : inscrire l'accident dans le <i>Registre d'accidents, d'incidents et des premiers secours</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> <li>▪ Signaler au représentant du gouvernement toute blessure subie par le travailleur qui nécessitant des soins médicaux, et ce, dans un délai maximal de 48 heures</li> <li>▪ Si décès du travailleur durant la période d'emploi, aviser le représentant du gouvernement</li> </ul>

OBLIGATION	TRAVAILLEUR DU QUÉBEC	TET –, GUATEMALA, HONDURAS, SALVADOR	TET – VOLET AGRICOLE, autres pays	TET – MEXIQUE (PTAS)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Absence de moins de 14 jours : si le travailleur ne peut poursuivre son travail le lendemain de l'accident, il doit consulter un médecin et remettre une attestation médicale à l'employeur</li> <li>▪ Pendant les 14 premiers jours du calendrier suivant l'événement pour un travailleur absent : lui verser 90 % du salaire net pour les jours où il aurait normalement travaillé (remboursable par la CNESST) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formulaire à remplir par l'employeur et remettre copie au travailleur : <a href="http://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx">http://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1940.aspx</a></li> </ul> </li> <li>▪ Absence de plus de 14 jours : la CNESST verse au travailleur directement l'indemnité à laquelle il a droit à partir du 15<sup>e</sup> jour <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formulaire à remplir par le travailleur avec l'aide de l'employeur : <a href="https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/1939.pdf">https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/1939.pdf</a></li> </ul> </li> <li>▪ L'employeur peut désigner un médecin qui aura accès au dossier médical du travailleur et exiger qu'il soit examiné par ce médecin (l'employeur paie alors les coûts de consultation, frais de transport et autres dépenses admissibles), mais le travailleur a droit au médecin de son choix</li> </ul>			
<a href="#"><u>Harcèlement psychologique</u></a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <u>Obligatoire en date du 1er janvier 2019</u> : mettre en place et rendre disponible aux salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, actes ou gestes à caractère sexuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>
<b>Prêt ou location d'un véhicule</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lors du prêt ou de la location d'un véhicule, l'employeur est responsable de s'assurer (vérifier) si la personne possède un permis de conduire valide et si la classe de son permis est appropriée au type de véhicule confié, et ce, dans un évident souci d'éviter tout problème avec l'assureur dudit véhicule (risque de saisie en cas de non-conformité)</li> <li>▪ Vérifier la nécessité d'obtenir un permis de conduire international</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Idem Québec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="https://saag.gouv.qc.ca/permis-de-conduire/verifier-validite-permis">https://saag.gouv.qc.ca/permis-de-conduire/verifier-validite-permis</a></li> <li>▪ <a href="https://saag.gouv.qc.ca/permis-de-conduire/permis-international">https://saag.gouv.qc.ca/permis-de-conduire/permis-international</a></li> </ul>

## **1 COUVERTURE ASSURANCE-MALADIE**

### **PTAS (Mexique et Antilles du Commonwealth)**

#### **Assurance-maladie**

Les employeurs doivent veiller à ce que tous les TET soient inscrits au Régime d'assurance-maladie du Québec (RAMQ) dès qu'ils deviennent admissibles.

Les employeurs qui embauchent des TET :

- Du Mexique doivent faire les paiements nécessaires à la Great West, compagnie d'assurance-vie. Les employeurs peuvent récupérer ces coûts par retenues salariales.

L'agent de liaison du gouvernement étranger fournira des directives ainsi que de l'aide aux employeurs au sujet des retenues salariales.

#### **Assurance contre les accidents en milieu de travail**

Les employeurs embauchant des TET dans le cadre du PTET doivent toujours veiller à ce que les travailleurs soient couverts par la CNESST. Tous les employés sur un lieu de travail donné sont couverts par le même assureur.

La couverture fournie sans frais par l'employeur doit être en vigueur lors du premier jour de travail du TET au Canada. L'employeur ne doit pas recouvrer les frais auprès du TET.

#### **Pesticides et produits chimiques**

Les employeurs qui requièrent l'utilisation des pesticides ou d'autres produits chimiques dangereux doivent se conformer aux normes du Québec et du Canada. Ils doivent informer les travailleurs qu'ils devront utiliser des pesticides et des produits chimiques et leur fournir :

- De l'équipement de protection gratuit;
- Une formation formelle et informelle appropriée;
- Une supervision.

### **VOLET AGRICOLE**

#### **Assurance-maladie**

Les employeurs doivent en tout temps assumer les coûts associés à un régime privé d'assurance-maladie pour le TET. La couverture prend effet dès l'arrivée du TET au Canada, et ce jusqu'à ce que le travailleur soit couvert par le Régime d'assurance-maladie du Québec (RAMQ). La période d'attente pour être admissible de 3 à 6 mois (sauf Guatemala, Honduras et Salvador). Durant ce délai de carence, la couverture du régime privé d'assurance offert au TET doit être similaire à celle du RAMQ.

***Un employeur ne peut en aucun cas recouvrer les frais d'assurance-maladie du TET.***

### **Assurance contre les accidents en milieu de travail**

Les employeurs embauchant des TET dans le cadre du PTET doivent toujours veiller à ce que les travailleurs soient couverts par la CNESST. Tous les employés sur un lieu de travail donné sont couverts par le même assureur.

La couverture fournie sans frais par l'employeur doit être en vigueur lors du premier jour de travail du TET au Canada. L'employeur ne doit pas recouvrer les frais auprès du TET.

### **Pesticides et produits chimiques**

Les employeurs qui requièrent l'utilisation des pesticides ou d'autres produits chimiques dangereux doivent se conformer aux normes du Québec et du Canada. Ils doivent informer les travailleurs qu'ils devront utiliser des pesticides et des produits chimiques et leur fournir :

- De l'équipement de protection gratuit;
- Une formation formelle et informelle appropriée;
- Une supervision.

### **MEXIQUE**

L'employeur s'engage à :

1. Respecter toutes les lois ainsi que tous les règlements et arrêtés municipaux que les autorités compétentes ont établis relativement aux conditions et aux normes d'emploi, et à défaut de lois prévoyant l'indemnisation du travailleur pour toute blessure ou maladie découlant de son travail, contracter une assurance qui fournisse une telle indemnisation et qui soit approuvée par le représentant du gouvernement.
2. Signaler au représentant du gouvernement, dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure que le travailleur a subie et qui requiert des soins médicaux.

Le travailleur convient de ce qui suit :

3. L'employeur peut déduire le coût de l'assurance médicale non professionnelle au moyen de retenues salariales régulières de 0,90 \$ par jour par travailleur.
4. L'employeur devra payer tous les mois directement à la compagnie d'assurance engagée par le gouvernement du Mexique la somme totale de la prime d'assurance facturée par la compagnie d'assurance. Cette somme sera recouvrée par l'employeur à l'aide des retenues faites sur le salaire du travailleur conformément à la section V, clause 1. Dans le cas où le travailleur quitte le Canada avant que le contrat ne prenne fin, l'employeur aura droit de recouvrer de la compagnie d'assurance toute portion de la prime d'assurance non utilisée.
5. Le travailleur signalera à l'employeur ainsi qu'au représentant du gouvernement, dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures, toute blessure qu'il a subie et qui requiert des soins médicaux.

6. La couverture d'assurance inclut :
- a) Les dépenses pour les frais médicaux non professionnels, y compris les accidents, la maladie, l'hospitalisation et les prestations de décès; Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2018.
  - b) Toutes les autres dépenses qui peuvent être engagées aux termes du présent contrat entre le gouvernement du Mexique et la compagnie d'assurance au bénéfice du travailleur.
7. En cas de décès du travailleur pendant la période d'emploi, l'employeur devra en aviser le représentant du gouvernement et, si la police d'assurance-vie du travailleur ne couvre pas l'enterrement ou le rapatriement du corps, selon les directives du représentant du gouvernement :
- a) Soit assumer les frais d'enterrement;
  - b) Soit remettre au représentant du gouvernement une somme équivalant aux frais qu'aurait engagés l'employeur aux termes de la section V, clause 7a, afin que ce montant soit appliqué aux frais assumés par le gouvernement du Mexique pour ramener la dépouille du travailleur auprès de ses parents au Mexique.

## **DROIT À LA VIE PRIVÉE<sup>2</sup>**

Dès qu'ils posent le pied au Québec, les TET sont protégés par la Charte des droits et libertés. Un employeur n'a pas le droit d'entrer dans leur logement ou de l'inspecter sans leur permission. Il ne peut non plus prendre d'objets qui leur appartiennent ou installer des caméras de surveillance à l'intérieur de leur logement.

Selon les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail, il est interdit pour un employeur de conserver des documents ou biens appartenant à un travailleur, ou d'exiger des frais pour son recrutement.

En dehors des heures de travail, les TET ont le droit de circuler à l'extérieur de la ferme, de pratiquer les activités de leur choix et de recevoir des invités dans leur logement. Ils ont aussi le droit de consulter de manière confidentielle un médecin, même si celui-ci est accompagné d'un interprète.

***La CNESST peut, même sans plainte, exercer un recours au nom d'un travailleur si elle a des motifs de croire qu'un de ses droits conférés par la Loi n'a pas été respecté.***

---

<sup>2</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.