

Embauche d'un travailleur étranger : ce qu'il faut savoir

Avec les demandes pour des travailleurs étrangers temporaires en constante augmentation, Denis Roy, consultant en immigration pour l'Union des producteurs agricoles, a profité du webinaire sur la main-d'œuvre, organisé par les Éleveurs, pour échanger sur des renseignements pertinents relativement à l'embauche de ces travailleurs.

Voici donc en rafale des choses bonnes à savoir sur l'embauche des travailleurs étrangers temporaires et des aspects à tenir compte pour faciliter leur gestion.

✓ Quelles sont les autorisations nécessaires?

Trois autorisations sont indispensables :

- Permis pour l'employeur (il s'agit de l'Étude d'impact sur le marché du travail)
- Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)
- Permis de travail fédéral

L'UPA est la spécialiste pour le permis d'embauche et le certificat. Elle aide à analyser les dossiers et à traiter les demandes pour les employeurs. L'organisme FERME, qui travaille en collaboration avec l'UPA, se charge pour sa part de recruter des travailleurs au Mexique et au Guatemala et d'obtenir les visas et les permis de travail. FERME s'occupe aussi du transport aérien et inspecte les logements.

? Suis-je rendu à embaucher un travailleur étranger temporaire?

Quatre choses à prendre en considération :

- Ils sont bons travailleurs, mais pas nécessairement expérimentés avec le type de fermes au Québec.
- La communication est un enjeu important si on ne parle pas espagnol (certains travailleurs ne savent pas lire).
- L'employeur a un rôle important d'accompagnateur aussi en dehors de la ferme : épicerie, médecin, etc. Peu de travailleurs étrangers temporaires détiennent un permis de conduire valide au Québec.
- Il faut être patient, car il faut compter au moins 12 mois avant l'adaptation du travailleur.



Quels sont les suivis faits auprès des employeurs?

Les autorités gouvernementales procèdent régulièrement à des inspections : documents administratifs, paie, logement, etc. Il est conseillé de conserver les documents pour 6 ans. Il ne faut jamais laisser une question des autorités sans réponse : l'explication ou la justification pourrait sauver l'employeur d'une amende.

Le Québec, en recourant à la CNESST, a resserré ses exigences envers les employeurs :

- L'employeur doit déclarer l'arrivée du travailleur et la durée de son contrat. S'il y a départ avant la fin du contrat, il doit le déclarer et le justifier à la CNESST.
- Le travailleur étranger temporaire ne doit pas assumer de frais pour son recrutement outre son permis de travail et son certificat.
- L'agence de recrutement du travailleur doit avoir un permis de la CNESST.
- Les employeurs sont plus sujet à des inspections de la CNESST.
- La CNESST vérifie les normes du travail et la santé et sécurité au travail (il est recommandé de devenir membre de la mutuelle de l'UPA).
- Il faut être un employeur exemplaire et très organisé pour bien tenir la paperasse!



Quelles sont les responsabilités de l'employeur relativement à la COVID-19?

L'employeur est responsable en tout temps de maintenir les règles :

- Faire respecter les deux mètres de distance, dont un travailleur par chambre.
- Fournir les produits de nettoyage.
- Tenir un registre des visiteurs.
- Mettre en quarantaine et en isolement des travailleurs à risque.

Des inspections sont effectuées par Service Canada, la CNESST et la Santé publique.



Quelles sont les conditions à satisfaire?

- Offrir le poste aux Canadiens - recrutement local obligatoire (suspendu durant la COVID-19).
- Définir les tâches de façon précise (ne pas faire faire autre chose au TET).
- Définir le salaire et les conditions de travail.
- Déclarer tous les lieux de travail.
- Offrir des assurances (RAMQ, CNESST, etc.).
- Ne pas être en défaut au sujet de lois qui touchent le monde du travail.
- Démontrer sa capacité financière.



Quels sont les paramètres relativement au logement?

- Fournir un logement convenable qui a été inspecté (les employeurs doivent fournir une preuve que le logement a été inspecté par un inspecteur autorisé).
- Avant une nouvelle construction : procéder au préalable aux vérifications d'usage!
- Le rapport d'inspection doit être joint à la demande des travailleurs (6 mois avant l'arrivée).

→ Le lieu du logement est stratégique :

Éviter l'isolement (départ hâtif du TET) – penser à regrouper des travailleurs étrangers.

Opter pour un logement proche de la ferme.

Spécifications du logement (en cours de révision)

75 pi²/personne (tout le bâtiment)

1 salle de bain pour 10 travailleurs et 1 lavabo pour 7 travailleurs étrangers

1 frigo et 1 cuisinière pour 6 TET

1 laveuse et une sécheuse pour 10 travailleurs

Lits dans une chambre fermée (pas de sofa-lit)

Chaussé, moustiquaires, plafond d'au moins 7 pieds

Analyse d'eau conforme

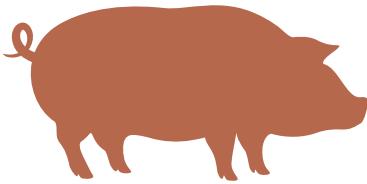
Inspection valide pour 8 mois

Internet pas obligatoire, mais c'est un avantage

« Le gouvernement fédéral aide les entreprises agricoles à avoir accès aux travailleurs étrangers temporaires dans la mesure où les Canadiens sont rassurés sur leur statut, à savoir qu'ils ne sont pas perçus comme des voleurs de « jobs », qu'ils ne travaillent pas à rabais et qu'on leur accorde un traitement équitable. »

– Denis Roy,
consultant en immigration





Quelles sont les conditions de travail?

Les conditions de l'Étude d'impact sur le marché du travail doivent être respectées à la lettre (c'est comme une prescription) : tâches, lieux de travail, employeur, etc. Salaire 13,10 \$/h (secteur porcin).

Les normes du travail s'appliquent :

- Repas, pause
- Repos hebdomadaire (32 h consécutives)
- Heures de travail
- 4 % ou 6 % pour les vacances



Combien ça coûte?

Généralement un mandat d'un ou deux ans
Taux horaire de 13,10 \$

Dans le volet agricole (Guatemala) :

- L'employeur paie 100 % des billets d'avion (2 000 \$).
- Frais d'agence recrutement de 300 \$ par travailleur étranger.
- Déduction de 30 \$ par semaine pour le logement.

Faire demande pour un travailleur étranger temporaire coûte 500 \$, chargés par le centre d'emploi agricole, 202 \$ par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et 200 \$ pour l'inspection et être membre de FERME.

L.G. HÉBERT ET FILS LTÉE (abattoir)

Achats de truies et mâles de réforme

Antonio Filice et Mario Côté 428, rue Hébert
Propriétaires Ste-Hélène de Bagot
450 791-2630 Cté Johnson, (Qc)
171164 JOH 1M0



Quel doit être le modèle d'affaires?

Le gouvernement fédéral préfère le modèle classique d'entreprise.

Une seule entité légale.

- Qui effectue la production sur un seul site ou dans un rayon de 40 km.
- L'employeur doit avoir le revenu brut de la production sur laquelle le TET est affecté.
- Un seul employeur par TET.
- Attention aux multiplications et aux divisions d'entreprises : les fiscalistes doivent questionner le dirigeant de l'entreprise pour savoir s'il y a des TET au sein de l'entreprise.



RENSEIGNEMENTS EN VRAC

En immigration, les fonctionnaires sont très exigeants :

- La moindre erreur, le moindre écart dans les informations transmises = retard ou refus de traitement. Aucun remboursement (pour les frais des gouvernements).
- Il y a des directives précises sur les affichages de postes et la méthode de recrutement.
- Consulter le site www.ptet.upa.qc.ca
- Pour les TET, planifiez longtemps à l'avance (6 mois avant l'arrivée des travailleurs).
- Il faut avoir un logement inspecté au moment de la demande.
- Suivre les règles religieusement : à défaut de quoi les conséquences sont importantes.
- Travaillez avec des professionnels (UPA et FERME).
- Contactez votre centre d'emploi agricole. ■