



Rôles, obligations et bonnes pratiques à adopter vis-à-vis les travailleurs étrangers temporaires

Me Frédérique Forget
Avocate

À propos – Me Frédérique Forget



Avocate spécialisée en :

- Droit du travail et immigration
- Santé et sécurité au travail

Ayant travaillé auprès d'employeurs durant plus de 4 ans, auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail, et maintenant dans le cadre du PTET.

Objectif de la présentation



Informier et outiller les employeurs dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Aujourd'hui, nous aborderons :

- Les obligations de l'employeur et du travailleur
- Les conséquences de la non-conformité et les avantages du respect
- Les bonnes pratiques observées sur le terrain

A man in a grey long-sleeved shirt and a grey baseball cap is standing on a wooden pier, fishing with a rod. The background is a blue sea under a clear sky. Overlaid on the image is a large, semi-transparent hand holding a gold pen, pointing towards the horizon. The text 'Les obligations de l'employeur et du travailleur' is written in bold black letters on the left side of the image.

Les obligations de l'employeur et du travailleur

Anticiper plutôt que réparer : obligations essentielles mises en lumière



Le non-respect des conditions du Programme PTET et de la législation provinciale peut entraîner des conséquences majeures :

- Amendes salées pouvant aller jusqu'à 1 million de dollars
- Interdiction d'embaucher des TET

Rappel important pour tous :

Non-respect du PTET = conséquences majeures

Cas d'espèce



Travailleurs étrangers : 1 M\$

Amende pour un employeur de la

consule acadienne

✿ Manquements et inconformités

- Horaires abusifs : journées de 12-16 h, puis coupées à 20 h, mais payées seulement.
- Dette imposée : avances versées → exigence de remboursement ou travail gratuit.
- Travail forcé malgré maladie : obligation de travailler après hospitalisation (réaction allergique).
- Déductions salariales illégales : prélevées malgré le refus des travailleurs.
- Heures supplémentaires : taux non conforme à la législation provinciale.
- Assurance santé : deux travailleurs sans couverture privée avant l'assurance maladie au NB.
- Salaire minimum : dix travailleurs non rémunérés selon le minimum requis (< 3 h de travail).

L'usine Boler o, à Saint-Simon

(Photo d'archives)

PHOTO - RADIO-CANADA / PHOTO



Pascal Raiche

Publié le 9 octobre à 5 h 27 HNE

✿ Constats d'EDSC

- Conditions salariales et de travail non respectées
- Infractions aux lois liées à l'embauche et au recrutement
- Manque d'efforts pour assurer un milieu sans abus ni représailles



✿ Sanctions imposées

- 1 million de dollars en pénalité (montant maximal).
- Interdiction de 10 ans d'embaucher des TET.
- Ajout sur la liste des employeurs non conformes d'EDSC.

Pour voir la liste



Nom commercial de l'entreprise ↑↓	Dénomination sociale de l'entreprise ↑↓	Adresse ↑↓	Raisons ↑↓	Date de la décision définitive ↑↓	Pénalité ↑↓	État ↑↓
Bolero Shellfish Processing Inc.	Bolero Shellfish Processing Inc.	1324, route 335 Saint-Simon (Nouveau Brunswick) E8P 2B2	8 , 9 , 17	2025-09-17	1000 000 \$ et une interdiction de 10 ans	Inadmissible jusqu'au 17 septembre 2035
Bolero Shellfish Processing Inc.	Bolero Shellfish Processing Inc.	1324, route 335 Saint-Simon (Nouveau Brunswick)	17 , 9	2020-09-02	2 000 \$	Admissible

Selon EDSC :

« À ce jour, c'est la plus importante sanction jamais imposée. Toute maltraitance ou mauvais usage du programme ne sera pas toléré. »



Les obligations du programme fédéral du programme PTET

A

Respect l'EIMT et permis de travail

B

Le transport international

C

Hébergement

D

L'accès aux soins de santé

E

Assurance santé



L'EIMT et le permis de travail

L'employeur doit:

- Respecter les conditions sur l'EIMT et sur le permis de travail.

CANADA E8063 787 080
U5123456789

FARSAMH BEN ALI
59 CHEMIN DES FOUSÉROLES
LAC BEAUPORT QC J3B 1K2
CANADA

Application Demande: W12345678
UCI/UC: 1023456789

WORK PERMIT/PERMIS DE TRAVAIL

CLIENT INFORMATION/INFORMATION DU CLIENT

Family Name/Nom de famille: FARSAMH
Given Name(s)/Prénom(s): BEN ALI
Date of Birth/Date de naissance: 2000/01/05
Sex/Sexe: MASCULIN
Country of Birth/Pays de naissance: TUNISIE
Country of Citizenship/Citoyen de: TUNISIE
Travel Doc No./N° du document de voyage: 1568842 PASSPORT

ADDITIONAL INFORMATION/INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Date issued/Délivré le: 2025/05/10
Expiry Date/Date d'expiration: 2025/05/10
Case Type/Genre de cas: 53
LMIA or Exempt No./N° de l'EIMT ou Dispense: N51501
Employer/Employeur: GROUPE ARIEL
Employment Location/Emplacement de l'emploi: SAINT-GEORGES-DE-LEAUCIE
Occupation/Profession: MANŒUVRE TRANSFORMATION DE BOIS CNP 3023
In Force From/En vigueur le: 2025/05/10

Conditions:

1. INTERDICTION DE FREQUENTER UN ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT OU DE SUIVRE UN COURS THÉORIQUE OU PROFESSIONNEL À MOINS D'AVOIR UNE AUTORISATION
2. INTERDICTION D'EXERCER UNE PROFESSION AUTRE QUE CELLE INDICUÉE
3. INTERDICTION DE TRAVAILLER POUR UN EMPLOYEUR AUTRE QUE CELUI INDICUÉ
4. INTERDICTION DE TRAVAILLER À UN ENDROIT AUTRE QUE CELUI INDICUÉ
5. DOIT QUITTER LE CANADA AU PLUS TARD LE 2026/06/13
6. NON VALIDE POUR UN EMPLOI DANS UNE ENTREPRISE LIÉE AU COMMERCE DU SEXE COMME LES BARS DE DANSEUSES NUDES, LES SALONS DE MASSAGE OU LES SERVICES D'ESCORTE.

Remarks/Observations:

THIS DOES NOT AUTHORIZE RE-ENTRY/CECI N'AUTORISE PAS LA RÉ-ENTRÉE

THIS FORM HAS BEEN ESTABLISHED BY THE DEPT. OF IMMIGRATION, REFUGEE AND CITIZENSHIP - CANADA - THIS DOCUMENT IS THE PROPERTY OF THE GOVERNMENT OF CANADA
CE FORMULE A ÉTÉ ÉTABLI PAR LE MINISTRE DE L'IMMIGRATION, RÉFUGES ET CITIZENSHIP - CANADA - LE PRÉSENT DOCUMENT EST LA PROPRIÉTÉ DU GOUVERNEMENT DU CANADA

IMM 1454 (1-2015) Canada

Gouvernement du Canada / Government of Canada Immigration, Réfugiés et Citoyenneté / Québec E8063 787 080 EIMT #8010101

DÉTAILS DE L'EMPLOI

Volet de l'EIMT : Haut/Bas Salaire
Date d'expiration de l'EIMT : 23 mai 2025

*Veuillez noter que le travailleur étranger temporaire doit demander un permis de travail et/ou une résidence permanente à IRCC avant cette date.

RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOYEUR

Nom légal de l'entreprise : JUSTICE PRO BONO
Adresse de l'entreprise de l'employeur : Montréal, Québec H4Z 1J7

PERSONNE(S)-RESSOURCE DE L'EMPLOYEUR

Nom de la personne-ressource : Caroline Dufour
Numéro de téléphone : 438-337-6002
Titre du poste : Avocate coordonnatrice

RENSEIGNEMENTS SUR LE TIERS

ID de la tierce partie : 3*****
Nom légal de l'entreprise du tiers : Monsieur X
Adresse de l'entreprise du tiers : Cabinet de consultants Y
Montréal, Québec

RENSEIGNEMENTS SUR LE POSTE

Titre et code de la CNP : 3413 - Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires
Préposée aux bénéficiaires - CNP 33102
Titre du poste : 1
Nombre de poste(s) : Diplôme/certificat d'apprentissage
Exigences relatives à la formation : Français
Exigences linguistiques verbales : Français
Exigences linguistiques écrites : Français
Durée de l'emploi : 24 Mois
Salaire : \$20.00 / heure CAD

LIEU DE L'EMPLOI

Appellation commerciale du lieu d'emploi	Adresse du lieu d'emploi	Lieu de travail principal
JUSTICE PRO BONO	Montréal, Québec	Oui

2023-11-23 Page 3 de 7 Canada

- Remettre une copie signée du contrat déjà **au plus tard le 1er jour**.



Le transport international

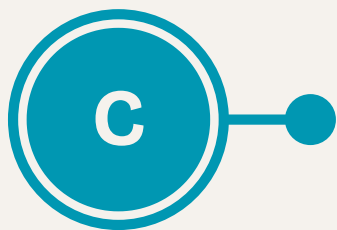


L'employeur doit assumer :

- Le transport aller-retour

Pays de résidence ↔ Québec

- Est-ce que l'obligation va jusqu'à la ville de résidence du TET? → **Non**
- Possibilité d'optimiser le départ selon lieu d'origine du travailleur, **MAIS** ce n'est pas une obligation



Conditions et frais d'hébergement

L'employeur doit :

- Aider le travailleur à trouver un logement abordable et convenable
- OU
- Fournir un logement directement

✧ Logement convenable

- Pas de réparations majeures (plomberie, électricité, murs, plancher, plafond)
- Pas de cadre normatif spécifique dans le secteur de la pêche

✧ Logement abordable

- < 30 % du revenu avant impôt
- Inclut loyer + électricité + eau + autres services municipaux
- Au Québec: Déduction permise : 33,51\$ à 60,29\$/semaine selon le type de logement (règlementé en sus du 30%)

Référence :
Grille d'inspection du
logement





L'accès aux soins de santé



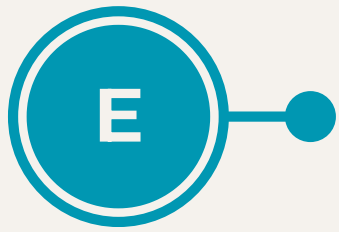
L'employeur doit :

- Fournir l'aide nécessaire si le TET tombe malade ou se blesse au travail pour accéder aux soins requis.

MAIS,

Pas d'obligation pour les maladies ou blessures survenues en dehors du travail (temps libre).

Certains TET confondent la portée réelle de cette obligation



Assurance santé

L'employeur doit :

- Obtenir et payer une assurance-maladie privée couvrant les soins urgents pendant la période où le TET n'est pas couvert par la RAMQ.

Coûts non récupérables auprès du TET.

- La couverture des soins médicaux urgents en cas de maladie ou blessure soudaine.

Les obligations et responsabilités en droit du travail

Droits communs à tous les travailleurs étrangers temporaires :

Tous les TET bénéficient des mêmes droits en matière de salaire, horaires, sécurité et prévention du harcèlement.

Loi sur les normes du travail

Aucune entente ne peut offrir moins que ce qui est garanti par la loi.

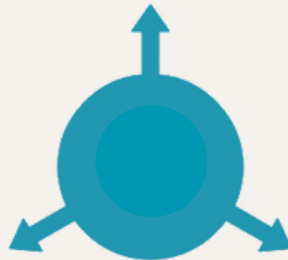
L'employeur doit respecter le contrat :

- le poste et les tâches prévues ;
- le salaire annoncé ;
- l'horaire et les conditions de logement ou d'avantages (s'il y en a)

Aucune modification sans accord du travailleur.



Contrat de travail



Convention collective

Quand les travailleurs sont représentés par un syndicat. Dans ce cas :

- une convention collective s'applique ;
- elle précise les salaires, les horaires, les congés, les conditions de travail, etc.



Normes pertinentes pour les TET de l'industrie de la pêche

A

Semaine régulière de travail

B

Heures supplémentaires

C

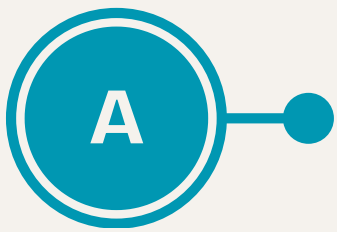
Horaires de travail

D

Vacances et congés

E

Service continu dans le cas des travailleurs saisonniers



Semaine régulière de travail

Salaire minimum :

- 16,10 \$/heure

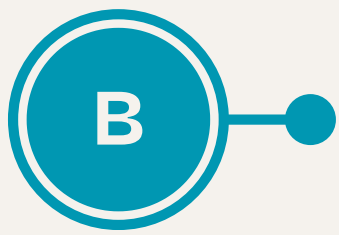
MAIS le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir un salaire plus élevé

Temps rémunéré (payé) :

- Toute formation ou période d'essai/probation exigée par l'employeur
- Présence sur les lieux de travail ou déplacement à la demande de l'employeur (minimum 3 heures)

Les heures non travaillées ne sont PAS payées, sauf exception.





Heures supplémentaires

Semaine normale : 40 heures

✧ Taux majoré :

- Heures au-delà de 40 h
Exception : pour le travail dans un établissement de pêche, de transformation ou mise en conserve du poisson!
- Postes hors établissement (ex. camion).

✧ Remplacer les heures supplémentaires par du congé payé :

- À la demande du travailleur
- Calcul selon le taux applicable (ex. 1,5)
- Possibilité de banque de temps

✧ Étalement des heures :

- Moyenne des heures sur plusieurs semaines
- Autorisation de la CNESST obligatoire





Horaire de travail

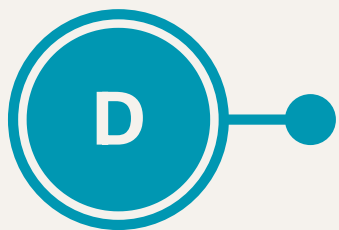


Droit de refus de travailler :

- plus de 50 heures/semaine ;
- plus de 14 heures/jour (ou 12 heures si l'horaire est variable ou discontinu) ;
- 2 heures au-delà de ses heures habituelles ;
- pas été informé au moins 5 jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf exceptions.

Exceptions

1. Prolongation de la journée de travail;
2. Pour le travailleur agricole;
3. Pour ceux dont la nature des fonctions exige qu'il demeure en disponibilité.



Vacances et congés



✧ Durée des vacances (Service continu) :

- Moins d'un an : 1 jour par mois complet
- 1 an à moins de 3 ans : 2 semaines
- 3 ans de service continu et plus : 3 semaines

✧ Congés payés vs protection du lien d'emploi :

Si le travailleur est au service de son employeur depuis au **moins 3 mois** = **2 premiers** jours **d'absence payés** pour :

- maladie ou accident non lié au travail
- obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe



Service continu - travailleurs saisonniers

- Un **travailleur saisonnier** peut être considéré en service continu **s'il revient chaque année** dans les mêmes conditions et que le lien d'emploi est maintenu.
- **Après 3 ans** de service continu, l'indemnité de **vacances** passe de 4 % → **6 %**.

Le **service continu n'exige pas un emploi sans interruption** :
les pauses saisonnières sont acceptées si les deux parties
entendent **reprendre le travail chaque saison**.



Santé psychologique et vie privée des TET

✧ **Projet de loi 42 – Prévention du harcèlement et violence sexuelle**

- Définition claire de la violence sexuelle dans les politiques internes.
- Mise à jour de la politique avant septembre 2024.
- Interdiction de représailles contre les signalements.
- Suppression des clauses d'amnistie ; recours possible jusqu'à 2 ans.

✧ **Loi 27 – Intégration des risques psychosociaux (RPS) :**

- Identifier, analyser et prévenir le stress, la surcharge, incivilité, harcèlement, violence sexuelle.
- Protéger la santé mentale comme la santé physique.

Nouvelles obligations

Obligations accrues quant aux risques psychosociaux

- Intégrer les risques psychosociaux (stress, surcharge, harcèlement, violence sexuelle)
- Identifier et prévenir les RPS
- Protéger la santé psychologique comme la santé physique

Plan de prévention

Mécanismes organisationnels

- ≥ 20 employés : programme de prévention, comité SST, représentant SST
- < 20 employés : plan annuel de prévention, agent de liaison SST

Formation et procédures

- Identification et suivi des risques
- Programmes de formation
- Procédures de plainte et soutien

Conformité et culture

- Respect obligatoire → risque d'amendes CNESST
- Renforcer la culture organisationnelle et le bien-être



Vie privée au travail : principes essentiels

✧ Expectative de vie privée au travail

- Moins de vie privée qu'à la maison
Sécurité, productivité, prévention des abus
- Encore plus limitée avec le matériel de l'employeur
Ordinateur, cellulaire, courriel, Wi-Fi, etc.
- La **surveillance doit** toujours **être justifiée**, nécessaire et proportionnée

✧ Raisons pouvant justifier une surveillance :

- Absentéisme
- Vol de temps / usage abusif des technologies
- Vol de biens
- Harcèlement
- Baisse de productivité
- Sécurité du milieu de travail

Quand la surveillance est-elle légale ?

✧ Test en 5 étapes :

1. Motifs réels et sérieux
2. Nécessité de la mesure
3. Efficacité de la méthode
4. Proportionnalité de la surveillance
5. Solutions moins intrusives disponibles

✧ Vidéosurveillance en usine

- Utilisation limitée, non continue
- Ne peut servir à contrôler la performance
- Visionnage des images uniquement si un incident survient

Surveillance abusive = possible harcèlement ou atteinte à la vie privée

La vie privée à l'extérieur du travail et dans le logement fourni par l'employeur

✧ Dans le logement : **confidentialité maximale**

- Interdiction d'entrer sans préavis (sauf urgence)
- Caméras = atteinte injustifiée à la vie privée

✧ Protection juridique (Charte, art. 36)

Considérés comme atteinte à la vie privée :

- Entrer dans le logement
- Intercepter communications
- Filmer dans un lieu privé
- Surveiller par tout moyen

✧ Jurisprudence

- Intérieur, cour arrière = **lieux privés**
- Caméras dirigées vers une porte ou un logement = **atteinte**



Bonnes pratiques observées sur le terrain

Ces **pratiques**, **non obligatoires** selon la législation ou le Programme PTET, ont été constatées sur le terrain et **sont recommandées** :

- 30 heures payées même si non travaillées
- Heures supplémentaires à taux majoré dès la 41^e heure
- Cours de francisation rémunérés
- Rotation des postes
- Vacances payées
- Nuitée à l'hôtel à l'arrivée



Recommandations

S'aligner avec le PTET et la législation

- Éviter sanctions et conséquences graves
- Créer un environnement stable et sécuritaire
- Améliorer rendement et efficacité
- Valoriser l'image et la réputation de l'entreprise

Aller au-delà du minimum : se démarquer

- Réduire les risques ergonomiques et prévenir incidents
- Offrir un milieu de travail sain et respectueux
- Encourager motivation, compétence et fidélisation des TET
- Bâtir une culture interne axée sur collaboration et prévention

A scenic coastal town with houses on a hill and a boat in the water. The background shows a hillside with several houses, including a prominent red one. In the foreground, a blue boat with the name 'ELBASTIER' is on the water. The text is overlaid on a semi-transparent white oval.

Merci pour votre attention

**« Conformité et collaboration : fondements
d'un milieu de travail juste et durable »**



Photo: Anonyme 2022