Québec, le 27 août 2025

[redacted]

Objet : Demande d'accès du 15 juillet 2025
N/D : 2575669SST

La présente donne suite à votre demande du 15 juillet dernier, laquelle visait à obtenir différents documents concernant les activités de l'escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires, toute information relative aux types d'interventions menées par cette escouade ainsi que le nombre d'interventions.

À la suite de votre échange courriel avec la soussignée le 30 juillet dernier, vous avez précisé vouloir obtenir des documents généraux afin de mieux comprendre les activités de cette escouade, depuis sa mise en place, et ce, pour l'ensemble du Québec.

Vous trouverez ci-joint les documents permettant de répondre à votre demande. Toutefois, veuillez prendre note que certaines informations ne peuvent vous être communiquées, car elles constituent des renseignements personnels à caractère confidentiel concernant des tiers, le tout, tel qu'il appert des articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer nos salutations distinguées.

La substitut de la responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,

Sandrine MacFarlane-Drouin

Signé numériquement par Sandrine MacFarlane-Drouin
DN cn Sandrine MacFarlane-Drouin, c CA, o CNESST, ou Laroche Avocats CNESST, email sandrine.macfarlane-drouin@cnesst.gouv.qc.ca
Date 2025.08.27 14 06 11 -04'00'

Sandrine MacFarlane-Drouin, avocate
sandrine.macfarlane-drouin@cnesst.gouv.qc.ca
Téléphone : [redacted]
Télécopieur : 418 528-7245

SMD/nb

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Téléc : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Téléc : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 novembre 2024

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

© Éditeur officiel du Québec
Ce document n'a pas de valeur officielle.

Dernière version disponible
À jour au 30 novembre 2024

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I
CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.






ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

Bilan des activités
Projet pilote 2019

Direction des partenariats

Informations sur le projet pilote



Paramètres du projet pilote

- Projet pilote inspiré du modèle du programme « Escouade jeunesse » de la CNESST ;
- Clientèle ciblée par les activités : travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés et leur employeur ;
- Secteur d'activité professionnelle visé : agriculture ;
- Seuls les travailleurs dont les employeurs ont accepté l'offre de service sont rencontrés ;
- Séances d'information de 30 minutes visant à informer les travailleurs étrangers temporaires et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail ;
- Séances offertes en français ou en espagnol, selon la situation ;
- Projet coordonné par la Direction des partenariats (secteur santé et sécurité du travail) en collaboration avec de la Direction du soutien aux opérations (secteur normes du travail).

Composition de l'Escouade prévention auprès des TET

- 1 équipe de 2 étudiantes (niveau universitaire).

Durée du programme

- Du 6 au 10 mai 2019 : formation des agentes de prévention ;
- Du 11 mai au 23 août 2019 : offre de service aux employeurs (sollicitation téléphonique et présentations en entreprise).

Objectifs



Informer les travailleurs étrangers temporaires (TET) et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail.



Renforcer la collaboration entre l'employeur et ses travailleurs étrangers temporaires.



Légitimer l'utilisation des ressources en matière de travail, c'est-à-dire, d'encourager les TET:

- à poser des questions;
- à aller chercher de l'aide au besoin;
- à déclarer leurs lésions professionnelles.



Conscientiser les TET aux risques de leur milieu de travail et à l'importance de participer à la prévention des lésions professionnelles.



Conscientiser les TET aux normes minimales du travail dans le but de favoriser des relations de travail justes et équilibrées.

Résultats globaux

- ***856 participants rencontrés***
- ***72 présentations en entreprise***
- ***62 établissements visités***





Types d'établissements visités

- Élevage de bovins et production laitière (32%)
- Toutes les autres cultures agricoles diverses (15%)
- Culture mixte de fruits et de légumes (13%)
- Culture en serre, floriculture et arboriculture (6%)
- Vergers et vignobles (5%)
- Cultures céréalières (3%)
- Production de sirop d'érable et d'autres produits de l'érable (3%)
- Élevage de porcs (3%)
- Élevage de volailles combiné à la production d'œufs (2%)
- Tous les autres types d'élevage divers (2%)
- Activités de soutien à l'élevage (2%)

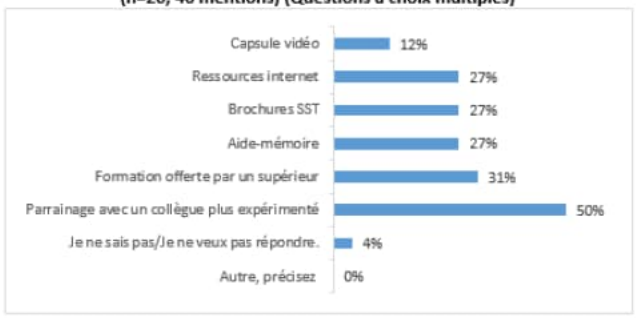
Sondage d'appréciation

Principaux résultats

- **96 % des employeurs** affirment être **satisfaits de l'atelier** de l'Escouade prévention auprès des travailleurs ;
- Lors de la première collecte auprès des **travailleurs, 95 %** d'entre eux affirment avoir **aimé la présentation** et **92 %** affirment avoir **acquis de nouvelles connaissances** ;
- Lors de la deuxième collecte auprès des **travailleurs, 97 %** d'entre se disent **satisfaits de l'atelier** et **12 %** affirment avoir **acquis de nouvelles connaissances** (11 % sur la SST et 14 % sur les NT) ;
- **92 % des employeurs** affirment que l'atelier a permis de **clarifier des interrogations** au sujet de leur travail avec les travailleurs (ex. : inquiétudes envers leurs tâches, leurs conditions de travail, leurs responsabilités, etc.) ;
- **99 % des travailleurs** affirment que les **pictogrammes** sur les dangers et les mesures de prévention **ont facilité leur compréhension** des contenus abordés.

Employeurs

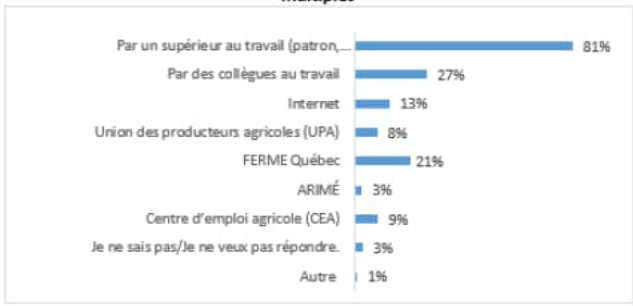
Habituellement, quel(s) moyen(s) utilisez-vous pour informer vos employés sur les normes du travail (NT) et la santé et sécurité au travail (SST)? [Q7] (n=26; 46 mentions) (Questions à choix multiples)



- La moitié des répondants (**50 %**) affirment utiliser le parrainage avec un collègue plus expérimenté comme moyen pour informer les travailleurs sur les NT et la SST.
- **31 %** des réponses fournies par les employeurs indiquent que les employés se sont dirigés vers la formation offerte par un supérieur.
- **27 %** utilisent l'aide-mémoire, les brochures SST et les ressources Internet pour informer les employés.
- Les capsules représentent **12 %** des réponses fournies par les employeurs.

Travailleurs

Si vous aviez déjà des connaissances relatives aux normes ou à la santé et la sécurité du travail, quelles ont été vos sources d'information (cochez toutes les réponses applicables)? [Q7] (n=284, mentions = 470) (Questions à choix multiples



- La majorité des travailleurs ayant donné leur opinion (**81 %**) prennent les informations relatives aux NT et à la SST de leur employeur. Les collègues sont également une source d'informations pour **27 %** des travailleurs.
- Internet est un médium utilisé par **13 %** des travailleurs.
- Les organisations du domaine agricole, par exemple UPA et FERME Québec sont une des sources d'informations pour respectivement **8 %** et **21 %** des travailleurs.

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

Atelier d'information sur les droits et les obligations en matière de travail
Contenu de la présentation 2019

Comme la séance est offerte en espagnol, ce document permettra aux employeurs ne maîtrisant pas la langue de suivre les contenus présentés par les agentes de prévention.

Durée approximative : 30 minutes
De 3 à 20 travailleurs étrangers temporaires (TET)
La présence de l'employeur ou de son représentant est **obligatoire.** *
** Ne pas offrir l'atelier de sensibilisation s'il est absent.*

Activités
Mot de bienvenue par l'employeur *Présentation des agentes de prévention, mise en contexte de la présentation, importance de la SST et du respect des normes du travail pour l'organisation, importance pour l'entreprise de s'assurer que ses travailleurs connaissent leurs droits et obligations. ** *(L'engagement de la direction est un élément essentiel à la prévention des lésions professionnelles. Le mot de l'employeur reflète l'importance accordée à la SST et au respect des normes minimales du travail par l'entreprise.)* ** Propos traduits en espagnol par les agentes de prévention, au besoin.* **Mot de bienvenue** des agentes de prévention ▪ Remerciements à l'employeur; ▪ Objectifs de la présentation. *Les agentes mentionnent que les TET ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que les travailleurs québécois. La séance vise à leur présenter les principales informations à ce propos et à s'assurer de leur compréhension de celles-ci. Il est également souhaité de les sensibiliser aux principaux risques présents sur la ferme et à l'importance de la prévention.* ▪ Tour de table des participants (poste occupé et ancienneté dans l'organisation)
Courte présentation de la **mission de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** *Au Québec, la CNESST fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, auprès tant des travailleurs que des employeurs.* *En matière de SST :* *La CNESST se consacre notamment à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.* *En cas de lésion professionnelle, elle rembourse les frais médicaux et remplace le salaire perdu si la blessure vous empêche de travailler. Vous êtes automatiquement assuré, vous n'avez rien à payer ni à vous inscrire.* *En matière de normes du travail :* *La CNESST est l'organisme gouvernemental chargé de l'application de la* Loi sur les normes du travail *qui fixe les conditions minimales de travail de l'ensemble des personnes salariées au Québec. Cette loi traite par exemple du salaire, des vacances et des congés.*

Identification des risques pour la santé et la sécurité du travail (SST) et des mesures de prévention associées
L'objectif de cette activité est de sensibiliser les travailleurs au fait que leurs tâches présentent certains risques et qu'il est important qu'ils connaissent les mesures de prévention visant à protéger leur santé et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique.

- Risques pour la SST

Les agentes de prévention demandent aux travailleurs de donner des exemples de risques pour la santé et la sécurité présents dans leur environnement de travail. Avec quoi pourraient-ils se blesser au travail?

Si 1 risque parmi les 6 illustrés sur des cartons est nommé par un travailleur, les agentes sortent le carton et le montrent aux travailleurs. Une courte explication est donnée pour chacun d'eux. L'objectif est de présenter aux travailleurs au moins 3 risques parmi les 5 illustrés (les agentes auront convenu préalablement avec l'employeur des 3 risques sur lesquels insister).



Risque ergonomique
Le soulèvement d'une charge entraîne un risque de développer un trouble musculosquelettique (par exemple, douleur forçant un arrêt de travail, douleurs chroniques).



Le travail en conditions chaudes l'été amène un risque de coup de chaleur.
Un coup de chaleur survient brusquement lorsque le corps ne réussit plus à se refroidir suffisamment. Dans certaines conditions, les travailleurs risquent de subir un coup de chaleur entraînant des malaises importants, et pouvant même aller jusqu'à la mort.



Les diverses pièces en mouvement sur les machines agricoles (convoyeurs, tracteurs, etc.) peuvent causer des blessures graves (ex. : fractures, amputations), voire même la mort. Ces pièces peuvent être, par exemple, des poulies, des courroies, des arbres de transmission, des engrenages, des chaînes.



Les pesticides et les autres produits dangereux présentent des risques pour la santé et la sécurité et pourraient entraîner des blessures telles qu'une intoxication, une brûlure, une maladie chronique, ou même le décès du travailleur.



Il y a risque de chute à un niveau inférieur lorsqu'on travaille en hauteur (ici le pictogramme illustre une chute à partir d'un rebord, mais il pourrait s'agir aussi d'une chute en bas d'un véhicule ou d'une échelle, par exemple). Les chutes en hauteur peuvent entraîner des blessures telles que des fractures, une commotion, ou même le décès du travailleur.



Il y a un risque de se blesser au travail en glissant, en trébuchant, en perdant l'équilibre ou en faisant un faux pas (chute de même niveau). Une telle chute peut entraîner des blessures telles que des fractures, une entorse ou une commotion.

Les agentes de prévention informeront les TET des droits suivants :

- *Les travailleurs ont droit à un environnement de travail sain et sécuritaire;*
- *Ils ont le droit d'exiger de leur employeur des conditions qui leur permettent d'exécuter leurs tâches en toute sécurité;*
- *Les travailleurs ont droit à de la formation, à de l'information en matière de SST et à de la supervision;*

- *Les employeurs doivent s'assurer de fournir aux travailleurs toutes les conditions pour leur permettre de réaliser leur travail en toute sécurité. Plus précisément, ils doivent fournir aux travailleurs :*

  - *l'information, la formation et la supervision nécessaires pour accomplir leurs tâches de façon sécuritaire,*
  - *un milieu de travail propre et sécuritaire, des équipements, des outils et des machines sécuritaires et un poste de travail bien aménagé,*
  - *l'équipement de protection individuelle (EPI) dont ils ont besoin selon la tâche à effectuer pour travailler en toute sécurité (par exemple : lunettes de protection, gants, bottes, dossard).*

- Mesures de prévention

Les agentes précisent que l'employeur a l'obligation d'éliminer les dangers à la source, lorsque c'est possible. Lorsque ce n'est pas possible, il doit mettre en place des mesures de prévention pour contrôler les risques pour la SST de façon à protéger les travailleurs. De leur côté, les travailleurs doivent respecter les mesures de prévention exigées par l'employeur.

Il est souvent nécessaire de combiner plusieurs mesures pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Les agentes de prévention invitent les travailleurs à donner des exemples de mesures de prévention pour se protéger des risques mentionnés précédemment.



Risque ergonomique de troubles musculosquelettiques (TMS)

<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessure</u>



Demander de l'aide pour manipuler une charge trop lourde, encombrante ou difficile à manipuler



Utiliser un appareil OU accessoire de manutention pour déplacer une charge lourde, encombrante ou difficile à manipuler, par exemple un chariot ou une brouette



Lorsque la tâche exige des mouvements répétitifs, prendre de petites pauses périodiquement pour s'étirer doucement et relaxer les muscles



Risque de coup de chaleur

<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de souffrir d'un coup de chaleur</u>



Il faut savoir reconnaître les symptômes d'un coup de chaleur, par exemple des étourdissements, une fatigue inhabituelle ou de la confusion.



Porter un chapeau à large bord et des vêtements de couleur pâle bien aérés



Boire de l'eau fraîche régulièrement (environ 250 ml toutes les 20 minutes, sans dépasser 1,5 litre par heure). Ne pas attendre d'avoir soif. Surveiller la couleur de l'urine; lorsqu'on boit suffisamment, l'urine est pâle.



Risques liés aux pièces en mouvement (entraînement, coincement, sectionnement, etc.)

<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessures telles que fractures et blessures multiples, amputation, décès :</u>



Les protecteurs sur la prise de force du tracteur, l'arbre de transmission et l'arbre de réception de la machine actionnée doivent être complets et en bon état.

Lorsque ces pièces fonctionnent, il faut demeurer à l'écart malgré la présence de protecteurs.



Ne pas mettre les mains dans une zone où il y a des pièces en mouvement.

Ne pas monter sur des pièces en mouvement, les enjamber, ou entrer dans une zone où il y a des pièces en mouvement.



Exemple de contrôle d'énergie dans le cas d'un accessoire actionné par un tracteur : avant d'atteler l'accessoire, ou d'effectuer un entretien ou un déblocage, il faut arrêter le moteur et retirer la clé du contact afin de s'assurer que rien ne peut redémarrer pendant l’opération

Il faut aussi attendre que toutes les pièces en mouvement se soient arrêtées.
D'autres méthodes de contrôle des énergies peuvent s'appliquer selon le cas.



Risques liés aux pesticides et aux autres produits dangereux

<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque d’atteinte à la santé et de blessures telles que les intoxications, les brûlures, les maladies chroniques, voire la mort</u>



Interdiction d'entrée aux personnes non autorisées, par exemple dans un entrepôt à pesticides ou encore dans un champ qui a été traité (interdiction d'aller dans le champ avant la fin du délai de réentrée)



Se laver les mains avant de boire, de manger ou de fumer et avant d'aller aux toilettes. Utiliser de l'eau potable et du savon. Les produits sans eau fragilisent la peau et augmentent le risque de contamination par les pesticides.



Avant de pouvoir manipuler des pesticides, il faut avoir suivi une formation, savoir quels sont les risques pour la santé la sécurité pour chaque produit manipulé et savoir comment se protéger, en plus de pouvoir appliquer des méthodes de travail sécuritaires.



Risque de chute de hauteur

<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessures telles que les fractures et les blessures multiples, la commotion cérébrale, voire même le décès du travailleur qui pourrait par exemple être écrasé par un véhicule en mouvement</u>



Demeurer à une distance suffisante pour ne pas tomber d'une plateforme d'un camion ou d'une remorque lors de l'empilage des caisses de fruits ou de légumes.



Les passagers sont interdits dans les remorques et dans les véhicules non conçus pour accueillir des passagers (Le véhicule doit être conçu pour recevoir des passagers et il doit s'y trouver un siège muni d'une ceinture de sécurité).



Il faut toujours maintenir trois points d'appui en montant ou en descendant d'un escabeau. Cette mesure de prévention (trois points d'appui) s'applique à d'autres situations similaires, comme monter ou descendre d'une machine agricole.



Risque de chute de même niveau

<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessures telles que les fractures, les entorses et les commotions cérébrales</u>



Porter des chaussures en bon état et bien lacées.



Porter attention à l'état du terrain et des lieux. Ajuster sa vitesse de marche.



Ne pas porter des objets qui obstruent la vue.

Tout au long de la discussion sur les risques et les moyens de prévention, l'employeur peut apporter des précisions et renforcer les messages de prévention des agentes. Il peut préciser certaines informations telles que :

- où trouver la trousse de premiers soins, les fiches de données de sécurité (SIMDUT), la douche oculaire, etc.;
- qui sont les secouristes pour leur établissement;
- comment signaler une situation dangereuse, un incident ou un accident et où trouver le registre d'accidents.



Les agentes de prévention insisteront auprès des travailleurs tout au long de cette activité sur l'importance de communiquer avec l'employeur, de lui poser des questions en cas de doute, de s'assurer qu'ils ont bien compris les consignes pour travailler en toute sécurité.

Une affiche synthèse des principaux risques et des mesures de prévention en agriculture sera laissée à l'employeur à la suite de la présentation. Nous vous invitons à l'apposer au mur d'un endroit fréquenté par les TET. Les illustrations se veulent un outil de communication entre les travailleurs et leur employeur pour aborder la SST.

Les agentes mentionneront aussi aux TET qu'ils ont des obligations :

- *Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où ils travaillent, notamment celle de porter les EPI;*
- *Participer à l'identification et à l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail;*
- *Veiller à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles de leurs collègues.*



Encore ici, les agentes de prévention insistent sur l'importance de la communication entre l'employeur et les travailleurs. Il est important que les travailleurs rapportent des risques à leur employeur s'ils croient que leur santé et leur sécurité ne sont pas protégées.

- Quoi faire en cas d'accident du travail?

Comme mentionné précédemment, les TET sont assurés par la CNESST en cas de lésion professionnelle

1. *Aviser l'employeur*

Les agentes expliquent que les travailleurs doivent aviser leur employeur ou son représentant le plus tôt possible s'ils se blessent au travail, même s'ils ne croient pas avoir besoin de soins médicaux. Cela les protégera si jamais il y avait aggravation de la blessure et permettra à l'employeur d'apporter les correctifs nécessaires pour éviter que d'autres travailleurs se blessent de la même façon (les moyens de prévention dont on vient de parler).

2. *Recevoir les soins médicaux nécessaires*

Les agentes de prévention soulignent qu'il est important de connaître l'endroit où se trouve la trousse de premiers soins et de savoir qui est le secouriste dans l'entreprise. Il est important de savoir qu'en cas d'urgence, on doit composer le 911. Si une consultation médicale est nécessaire, les travailleurs ont le droit de voir le médecin de leur choix. Ils doivent demander au médecin de leur fournir une attestation médicale et devront en remettre une copie à votre employeur s'ils ne sont pas en mesure de retourner au travail après le jour de l'accident.

Pour plus de détails, les agentes mentionnent que la CNESST a réalisé un dépliant en espagnol Au Québec, votre santé et votre sécurité sont protégées.

Informations sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail *(LNT) prévoit les conditions de travail minimales qui doivent être incluses dans un contrat de travail entre l'employeur et ses salariés (le salaire minimum, le paiement des vacances et des journées maladies, etc.) afin que ce contrat corresponde à ce que l'État considère comme juste.*

Comme salarié, vous avez des obligations :

- *Exécuter le travail pour lequel vous avez été engagé;*
- *Vous conformer aux demandes de votre employeur;*
- *Être loyal envers votre employeur.*

Salaire minimum et temps rémunéré

1- Les taux du salaire minimum sont révisés annuellement.

Au 1er mai 2019, les taux horaires minimums à respecter sont :

Taux général : 12,50 $/heure

Taux au rendement : Framboises : 3,71 $/kg

Fraises : 0,99 $/kg

2- Une personne salariée est réputée au travail et doit être payée :

- *quand elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail;*
- *pendant les pauses accordées par l'employeur;*
- *durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;*
- *pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.*

Déductions pour le repas et l'hébergement

Lorsque vos conditions de travail vous obligent à loger ou à prendre vos repas à l'établissement de l'employeur, la LNT fixe le prix maximal qui peut vous être exigé :
• 2,23 $/repas pour un repas (jusqu'à concurrence de 29,10 $ par semaine);

Le contrat de travail lié au programme fédéral dans lequel s'inscrit le travailleur est le document de référence pour les frais d'hébergement admissibles.
Ainsi, dans le cadre du programme des travailleurs étrangers temporaires - volet Agricole (Guatemala, Honduras) le frais maximal pouvant être déduit de la paie du travailleur est de 30$.
Tandis que pour ceux qui sont inscrits dans le PTAS, aucun frais ne peut être exigé.

Semaine normale de travail et heures supplémentaires

Durée de la semaine normale : 40 heures

La loi prévoit des exceptions :
- *Travailleur agricole;*
- *Salarié affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes.*

Heures supplémentaires
- *Tout travail exécuté en plus de la semaine normale de travail doit vous être payé avec une majoration de 50 % (taux et demi);*
- *Par exemple : la mise en conserve, l'empaquetage et la congélation des fruits et légumes en dehors la période des récoltes.*

Bulletin de paie

- *À chaque paie, l'employeur doit vous remettre un bulletin de paie vous permettant de vérifier le calcul de votre salaire et de vos déductions;*
- *L'employeur fait les retenues obligatoires (impôts, RRQ, etc.) sur votre salaire. Toute autre retenue doit être faite avec votre consentement écrit.*

Pause et repos hebdomadaire

Les repas
- *Après 5 heures de travail consécutives, vous avez droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour prendre votre repas;*
- *Cette période doit vous être payée si vous ne pouvez pas quitter votre poste de travail.*

Le droit au repos hebdomadaire
- *Vous avez droit à chaque semaine à un repos de 32 heures consécutives;*
- *Avec votre accord, votre jour de repos peut être reporté à la semaine suivante (droit à un repos de 64 h consécutives la semaine suivante).*

Jours fériés

L'employeur doit vous donner congé et vous payer à l'occasion des 8 jours fériés suivants :
- *1er janvier;*
- *Vendredi saint ou lundi de Pâques;*
- *Lundi qui précède le 25 mai;*
- *24 juin, jour de la fête nationale;*
- *1er juillet;*
- *1er lundi de septembre;*
- *2e lundi d'octobre;*
- *25 décembre.*

Si vous travaillez un jour férié, l'employeur doit vous payer pour la fête ou vous accorder un congé payé, en plus de votre salaire pour les heures travaillées le jour de la fête.

Conditions pour y avoir droit :
- *Ne pas s'être absenté sans autorisation ou sans raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié;*
- *Être en emploi le jour férié;*
- *Pour la fête nationale, une seule condition : être en emploi le jour férié;*
- *Vendredi saint ou lundi de Pâques : au choix de l'employeur.*

Absences pour maladie

La LNT vous permet de vous absenter dans les situations suivantes :

- *Si vous êtes malade ou blessé en dehors du lieu de travail (2 jours payés par l'employeur pour les absences pour maladie);*
- *Absence en raison d'une maladie grave d'un membre de sa famille (ex. : enfant, conjoint, père, mère, frère, sœur, grands-parents);*
- *Accident, disparition et acte criminel (de son enfant ou de son conjoint) ;*
- *Mariage et union civile;*
- *Suicide, décès et funérailles ;*
- *Grossesse, adoption, naissance d'un enfant.*

Vacances

- *Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs, par exemple du 1er janvier au 31 décembre;*
- *La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu du salarié;*
- *Le montant de l'indemnité varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence.*

Service continu	**Durée du congé**	**Indemnité**
Moins d'un an	1 jour par mois de service continu	4 % du salaire brut
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 % du salaire brut
3 ans et plus	3 semaines continues	6 % du salaire brut

Conclusion

- Remerciements des agents de prévention
- Mot de la fin à **l'employeur**

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

PLAN DE PRÉSENTATION 2019



Photo : FERME Québec

Séance d'information sur les principaux droits et obligations en matière de travail

Offerte en espagnol

Objectifs

À la fin de la rencontre, les travailleurs :

- seront mieux informés des droits et des obligations des employeurs et des travailleurs en matière de normes du travail et de santé et de sécurité du travail ;
- seront sensibilisés aux principaux risques présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à préserver leur santé et leur sécurité ;
- connaîtront les conditions minimales de travail au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.) ;
- auront des outils pour mieux communiquer avec leur employeur au sujet de la santé et la sécurité du travail et des normes du travail.

Durée approximative
30 minutes

Nombre de participants
De 3 à 20 travailleurs étrangers temporaires

Obligatoire
La présence de l'employeur ou de son représentant tout au long de la séance

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/travailleursetrangers

CNESST

① Mot de bienvenue de l'employeur

- Présentation par l'employeur des agents de prévention ;
- Mise en contexte de la présentation.

② Introduction

- Mot de bienvenue des agents de prévention ;
- Qu'est-ce que la CNESST ?



Photo : FERME Québec

③ Activité sur l'identification des risques pour la santé et la sécurité du travail (SST) et des mesures de prévention y étant associées

À l'aide d'illustrations, 3 principaux risques du secteur de l'agriculture parmi les suivants seront présentés :

- Troubles musculosquelettiques ;
- Coups de chaleur ;
- Chutes (en hauteur et de même niveau) ;
- Risques chimiques (ex. : pesticides) ;
- Pièces en mouvement (ex. : PTO, convoyeur).

Pour les risques identifiés, les travailleurs associeront des mesures de prévention (également illustrées) visant à préserver leur santé et leur sécurité.

Pendant l'activité, les principaux droits et obligations en matière de SST des employeurs et des travailleurs seront présentés de façon sommaire, par exemple les articles 50 et 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Des messages en matière de SST seront également glissés au passage :

- N'hésitez pas à poser des questions en cas de doute ;
- Si vous croyez que quelque chose n'est pas sécuritaire, n'hésitez pas à vous référer à votre employeur.

La procédure en cas d'accident sera aussi abordée (trousse de premiers soins, appel au 911 au besoin, secouriste, etc.)

Une affiche synthèse des principaux risques et mesures de prévention en agriculture sera laissée à l'employeur à la suite de la présentation. Elle pourra être apposée au mur d'un endroit fréquenté par les travailleurs étrangers temporaires. Les illustrations se veulent un outil de communication entre les travailleurs et leur employeur pour aborder la SST.



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/travailleursetrangers

CNESST

④ Informations sur les normes du travail

Salaire minimum et temps rémunéré

- Déductions pour le repas et l'hébergement ;
- Taux minimal et heures supplémentaires ;
- Temps de déplacement.



Bulletin de paie

- Contenu obligatoire ;
- Retenues obligatoires sur le salaire.



Pauses et repos hebdomadaire

- Pauses payées et non payées ;
- Repos obligatoire – art. 79 LNT.



Jours fériés

- Paiement des fêtes et heures de travail ;
- Conditions.



Absences pour maladie

Vacances

⑤ Mot de la fin

La brochure *Connaissez-vous vos conditions de travail au Québec ?* résumant les principales normes du travail, sera distribuée aux participants et participantes à la fin de la présentation*.



* Brochure aussi offerte en espagnol.



L'engagement de l'employeur est un ingrédient essentiel à la prévention des lésions professionnelles et à l'atteinte de relations de travail justes et équilibrées. Tout au long de la présentation, l'employeur est invité à intervenir afin d'appuyer les messages de prévention et de démontrer l'importance accordée à la SST et au respect des normes minimales du travail par l'entreprise*.

* Propos traduits en espagnol par les agents de prévention, au besoin.

DC100-2095 (2019-05)

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/travailleursetrangers

CNESST

Escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires

Bilan des activités 2021

Direction des partenariats



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST 5 ANS

Informations sur le programme

Paramètres du programme

- L'Escouade prévention TET est un programme phare de la Stratégie immigration 2020-2023 de la CNESST ;
- Clientèle ciblée par les activités : travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés et leur employeur ;
- Secteur d'activité professionnelle visé : agriculture ;
- Seuls les travailleurs dont les employeurs ont accepté l'offre de service sont rencontrés ;
- Séances d'information de 30 minutes visant à informer les travailleurs étrangers temporaires et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail ;
- Séances offertes en français ou en espagnol, selon la situation ;
- Projet développé en collaboration par la Direction des partenariats (VPP), la Direction du soutien aux opérations (VPNT) ainsi que les conseillères en prévention (VPP). Soutien régional pour les agents-es de prévention offert par les conseillères en prévention.

Informations sur le programme (suite)



et des travailleurs étrangers temporaires

Composition de l'Escouade prévention auprès des TET

- 3 équipes de 2 étudiantes et étudiants de niveau universitaire

Durée du programme

- Du 7 au 19 mai 2021 : formation des agentes et agents de prévention ;
- Du 20 mai au 27 août 2021 : offre de service aux employeurs (sollicitation téléphonique et présentations en entreprise).

Régions visées

Territoire Rive-Sud

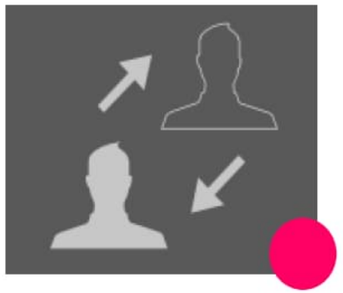
- Montérégie
- Estrie
- Mauricie et du Centre-du-Québec

Territoire Rive-Nord

- Laval
- Laurentides
- Lanaudière

Objectifs

Informer les travailleurs étrangers temporaires (TET) et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail.



Renforcer la collaboration entre l'employeur et ses travailleurs étrangers temporaires.



Légitimer l'utilisation des ressources en matière de travail, c'est-à-dire, d'encourager les TET:

- à poser des questions;
- à aller chercher de l'aide au besoin;
- à déclarer leurs lésions professionnelles.

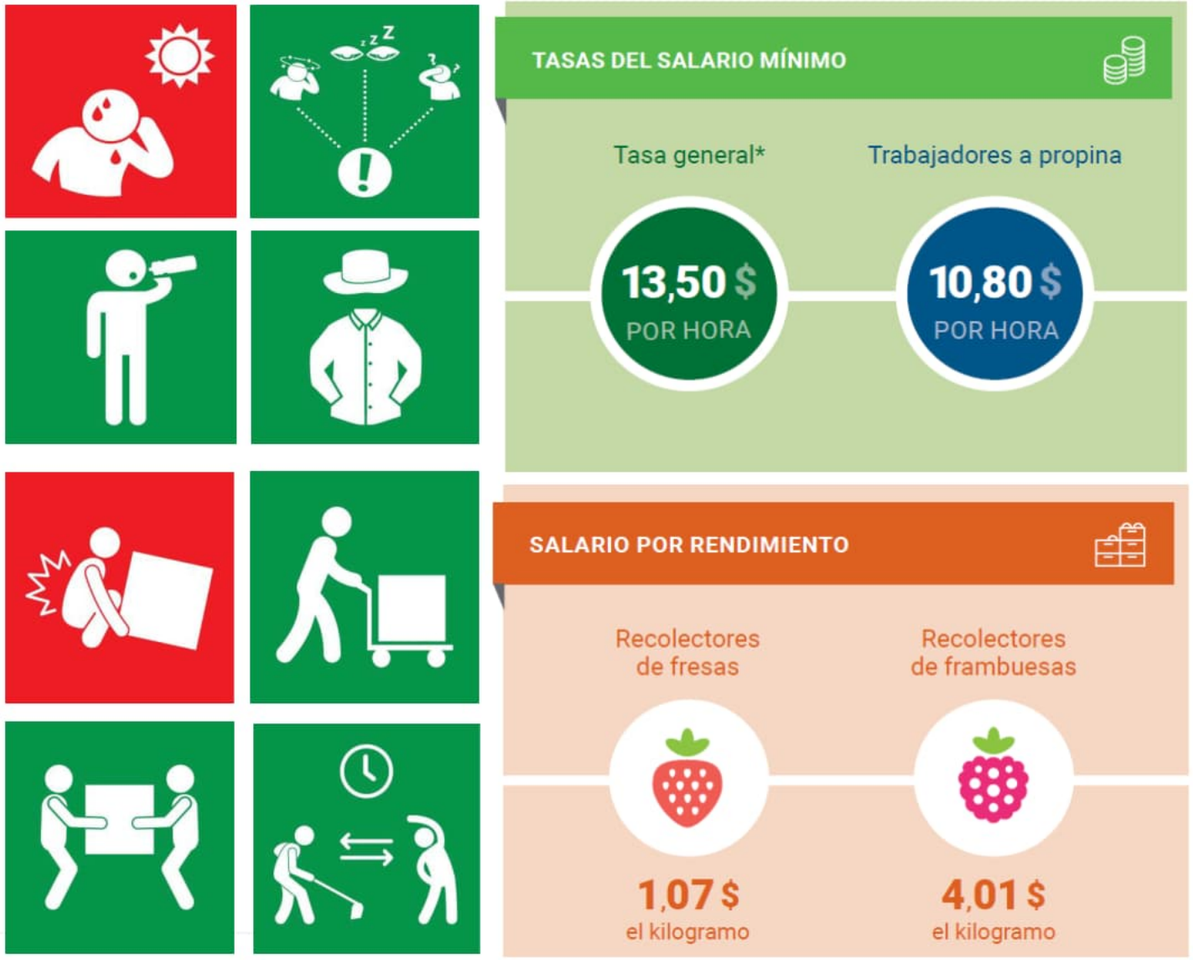


Conscientiser les TET aux risques de leur milieu de travail et à l'importance de participer à la prévention des lésions professionnelles.



Conscientiser les TET aux normes minimales du travail dans le but de favoriser des relations de travail justes et équilibrées.

Outils développés dans le cadre du programme



En matière de normes du travail

- Affiches aide-mémoire sur les normes du travail (2019)
- Brochure présentant en illustration les principales normes du travail applicables dans le secteur agricole (2021)

En matière de santé et sécurité du travail

- Affiche présentant des pictogrammes des principaux risques et les meilleures pratiques en santé et sécurité du travail dans le secteur agricole (2019)
- Brochure présentant en illustration les principaux risques et les meilleures pratiques en santé et sécurité du travail dans le secteur agricole (2020)

Résultats globaux

- ***1 930 participants rencontrés***
- ***176 présentations en entreprise***
- ***161 établissements visités***

Comparaison des résultats 2019-2021

Tous secteurs	2019	2021	Écart 2019-2021
Participants	856	1930	125 %
Présentations	72	176	144 %
Établissements	62	161	160 %

Le tableau indique une hausse du nombre d'établissements visités, de présentations réalisées et de participants rencontrés.

- Le territoire visé par le programme a été élargi en 2021 (ajout de trois points de services en prévention dans l'offre de service), ce qui explique en grande partie l'augmentation des résultats. Toutefois, le nombre de rencontres réalisées et le nombre d'établissements visités uniquement sur le territoire « Rive-sud », a fortement augmenté en 2021, démontrant ainsi l'intérêt grandissant pour le programme.

Résultats globaux (suite)

Efforts de sollicitation: secteurs visés

Territoire	Nb d'ÉTA sollicités	Nb d'ÉTA visités	Ratio sollicités/visités
Ensemble des régions visées	809	176	5
Rive-sud	555	146	4
Rive-nord	263	32	8

Le tableau indique que les agentes et agents de prévention devaient communiquer en moyenne avec 5 employeurs afin d'obtenir 1 rendez-vous en établissement.

Encore une fois, cela démontre l'intérêt grandissant pour le programme après une première année d'offre de service sur un même territoire donné. Les efforts de sollicitation réalisés en 2019 ont donc porté leurs fruits en 2021 pour le territoire de la Rive-sud. Des résultats similaires en 2022 pour le territoire de la Rive-nord sont ainsi envisageables.

Résultats globaux (suite)

Types d'établissements visités

- Culture mixte de fruits et de légumes (42 %)
- Élevage de bovins et production laitière (16 %)
- Vergers et vignobles (14 %)
- Culture en serre, floriculture et arboriculture (9 %)
- Élevage de porcs (4 %)
- Cultures céréalières (2 %)
- Fabrication de tous les autres produits alimentaires liquides (2 %)
- Autres cultures de légumes et de melons (sauf de pommes de terre) (1 %)
- Fabrication du lait de consommation (1 %)
- Pépinières et centres de jardinage (1 %)
- Abattage d'animaux (1 %)
- Activités de soutien aux cultures agricoles (1 %)
- Élevage de bovins laitiers et production laitière (1 %)
- Élevage de volailles combiné à la production d'oeufs (1 %)
- Entreposage général (1 %)
- Fabrication d'aliments pour animaux (1 %)
- Grossistes-distributeurs de fruits et légumes frais (1 %)
- Toutes les autres cultures agricoles diverses (1 %)
- Tous les autres types d'élevage divers (1 %)
- Non déterminé (1 %)

Projet-pilote sur l’accessibilité des services de la CNESST

Mise en contexte

- Lors du projet-pilote « Escouade prévention auprès des TET » en 2019, les agentes de prévention n’avaient pas la possibilité de référer les TET rencontrés à un(e) intervenant(e) de la CNESST ou à un(e) préposé(e) du Centre de relations avec la clientèle (CRC) s’ils avaient besoin de renseignements supplémentaires, ce service n’étant pas disponible dans leur langue.
- Dans le cadre du plan de mise en œuvre 2021 de la Stratégie Immigration 2020-2023, la CNESST s’est notamment donnée comme objectif d’améliorer l’accessibilité de ses services pour les clientèles allophones ciblées. De cette action est né le projet-pilote sur l’accessibilité des services déployé dans le cadre de l’Escouade prévention auprès des TET. Ainsi, à l’été 2021, les TET rencontrés par l’Escouade avaient la possibilité de communiquer avec des représentantes de la CNESST.

Moyens de communication

Par téléphone

Par courriel

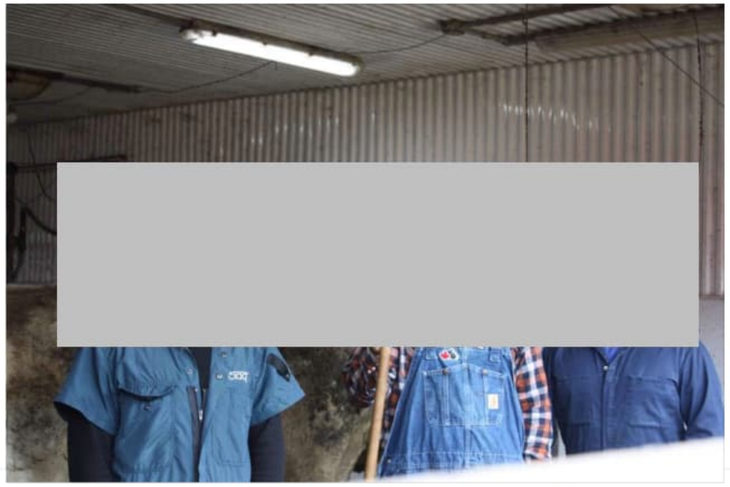
Par le biais de l’application WhatsApp

Objectif

Répondre aux besoins des TET qui, à la suite des ateliers d’information, avaient encore des questions ou souhaitaient obtenir du soutien dans l’application de leurs droits.

Résultats globaux





[redacted] et des travailleurs étrangers temporaires

30 demandes d'information reçues

- *29 par le biais de l'application WhatsApp*
- *1 par courriel*

Nature des demandes

- 14 demandes d'information (47%)
- 7 demandes d'assistance dans l'application des droits (23%)
- 5 autres (17%)
- 4 demandes d'assistance pour déposer une plainte (13%)

Recommandations

À venir dans le bilan du plan de mise en œuvre 2021 de la Stratégie immigration

Escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires

Bilan des activités 2022

Direction des partenariats, de prise en charge et de la santé psychologique



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST 5 ANS

Informations générales sur le programme

Paramètres du programme





Les agents et agentes de l'EPTET

- L'Escouade prévention TET est un programme phare de la Stratégie immigration 2020-2023 de la CNESST ;
- Clientèle ciblée par les activités : travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés et leur employeur ;
- Secteur d'activité professionnelle visé :
  - **Volet agricole**
  - **Volet autres secteurs (nouveauté 2022) :** Commerce de détail, soins de santé, hébergement, restauration et fabrication
- Seuls les travailleurs dont les employeurs ont accepté l'offre de service sont rencontrés ;
- Séances d'information de 30 minutes visant à informer les travailleurs étrangers temporaires et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail ;
- Séances offertes en français, anglais ou en espagnol, selon la situation ;
- Projet développé en collaboration par la DPPCSP (VPP), la Direction du soutien aux opérations (VPNT) ainsi que les conseillères en prévention (VPP).
- Soutien régional pour les agents-es de prévention offert par les conseillères en prévention.

Informations générales sur le programme (suite)



et des travailleurs étrangers temporaires

Composition de l'Escouade prévention auprès des TET

- **3 équipes de 2 étudiantes et étudiants** de niveau universitaire (4 agents agricoles + 2 agentes autres secteurs)

Durée du programme

- **Mai 2022 :** 2 semaines de formation des agentes et agents de prévention ;
- **De mai 2022 – présent :** offre de service aux TET et leur employeur (sollicitation téléphonique et ateliers en entreprise).

Régions visées

Territoire Rive-Sud

- Montérégie
- Estrie
- Mauricie et du Centre-du-Québec

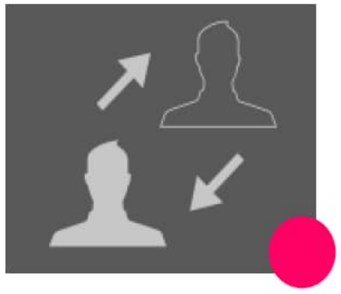
Territoire Rive-Nord

- Laval
- Laurentides
- Lanaudière
- Montréal

Objectifs



Informer les travailleurs étrangers temporaires (TET) et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail.



Renforcer la collaboration entre l'employeur et ses travailleurs étrangers temporaires.

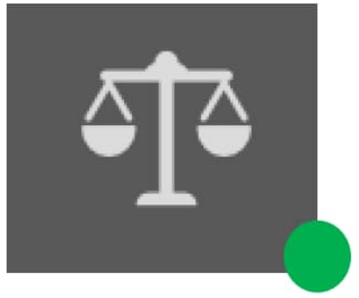


Légitimer l'utilisation des ressources en matière de travail, c'est-à-dire, d'encourager les TET:

- à poser des questions;
- à aller chercher de l'aide au besoin;
- à déclarer leurs lésions professionnelles.

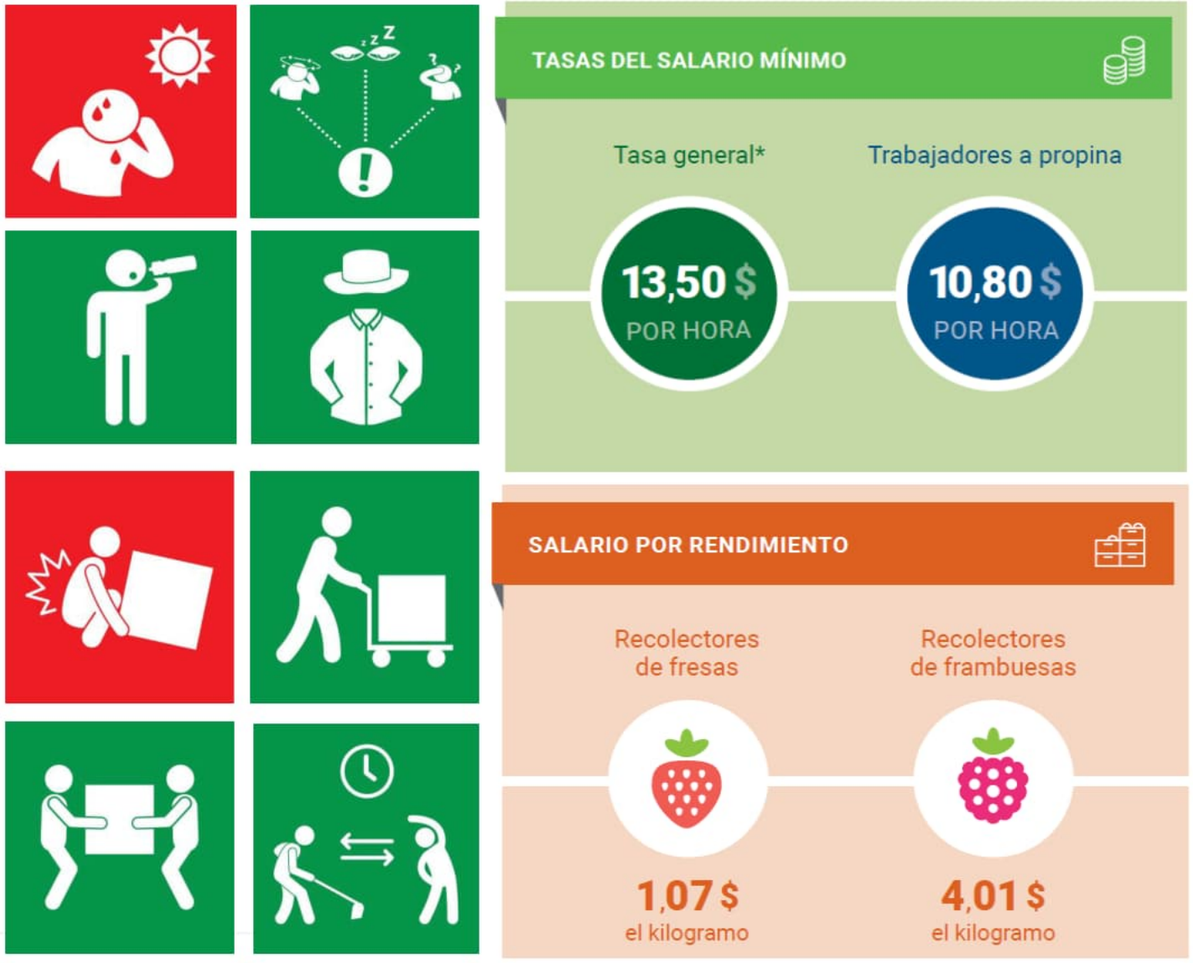


Conscientiser les TET aux risques de leur milieu de travail et à l'importance de participer à la prévention des lésions professionnelles.



Conscientiser les TET aux normes minimales du travail dans le but de favoriser des relations de travail justes et équilibrées.

Outils développés dans le cadre du programme



En matière de normes du travail

- Affiches aide-mémoire sur les normes du travail (2019)
- Brochure présentant en illustration les principales normes du travail applicables dans le secteur agricole (2021)

En matière de santé et sécurité du travail

- Affiche présentant des pictogrammes des principaux risques et les meilleures pratiques en santé et sécurité du travail dans le secteur agricole (2019)
- Brochure présentant en illustration les principaux risques et les meilleures pratiques en santé et sécurité du travail dans le secteur agricole (2020)
- Feuillet avec informations téléphoniques pour rejoindre la CNESST, le RATTMAQ et Agri-carrières (2022)

Résultats globaux

EPTET – volet agricole et EPTET – volet autres secteurs:

- *1126 participants rencontrés*
- *113 ateliers en entreprise*
- *96 établissements visités*

Comparaison des résultats 2019-2022:

Tous secteurs	2019	2021	2022*
Participants	856	1930	1126
Ateliers en entreprise	72	176	113
Établissements	62	161	96

Résultats globaux (suite)

Efforts de sollicitation:

Territoire	Nb d'ÉTA sollicités	Nb d'ÉTA visités	Ratio sollicités/visités
Ensemble des régions visées	612	112	5

Le tableau indique que les agentes et agents de prévention devaient communiquer en moyenne avec environ 5 employeurs afin d'obtenir 1 rendez-vous en établissement. (*données de mai 2022 à novembre 2022 inclusivement)

Le ratio pour 2022 est le même qu'en 2021. Donc, encore une fois, cela démontre l'intérêt continuel pour le programme après une deuxième année d'offre de service sur un même territoire donné (Rive-Nord) et troisième année pour l'autre (Rive-Sud). Les efforts de sollicitation réalisés en 2019 et en 2021 ont donc porté leurs fruits en 2022 pour les deux territoires. Des résultats similaires en 2023 pour les deux territoires sont envisageables.

Résultats globaux (suite)

Secteurs	Nombre établissements	%	Nombre ateliers	%	Nombre TET	%
Agriculture	71	73 %	83	73	916	81
Fabrication de biens durables	4	4	5	4	29	3
Fabrication de biens non durables	5	5	6	5	45	4
Commerce de gros	3	3	5	4	49	4
Commerce de détail	6	6	6	5	39	3
Hébergement et services de restauration	4	4	4	4	22	2
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	1	1	1	1	1	0.1
Autres services	1	1	2	2	25	2
Indéterminé	1	1	1	1	0	0
Total	96	100	113	100	1126	100

Accessibilité des services de la CNESST auprès des TET

Mise en contexte

- Lors du projet-pilote « Escouade prévention auprès des TET » en 2019, les agentes de prévention n'avaient pas la possibilité de référer les TET rencontrés à un(e) intervenant(e) de la CNESST ou à un(e) préposé(e) du Centre de relations avec la clientèle (CRC) s'ils avaient besoin de renseignements supplémentaires, ce service n'étant pas disponible dans leur langue.
- Dans le cadre du plan de mise en œuvre 2021 de la Stratégie Immigration 2020-2023, la CNESST s'est notamment donnée comme objectif d'améliorer l'accessibilité de ses services pour les clientèles allophones ciblées. De cette action est né le projet-pilote sur l'accessibilité des services déployé dans le cadre de l'Escouade prévention auprès des TET. Ainsi, pour la deuxième année de suite, à l'été 2022, les TET rencontrés par l'Escouade avaient la possibilité de communiquer avec des représentants de la CNESST.

Moyens de communication

Par le biais de l'application WhatsApp

Objectif

Répondre aux besoins des TET qui, à la suite des ateliers d'information, avaient encore des questions ou souhaitaient obtenir du soutien dans l'application de leurs droits.

Résultats globaux - WhatsApp

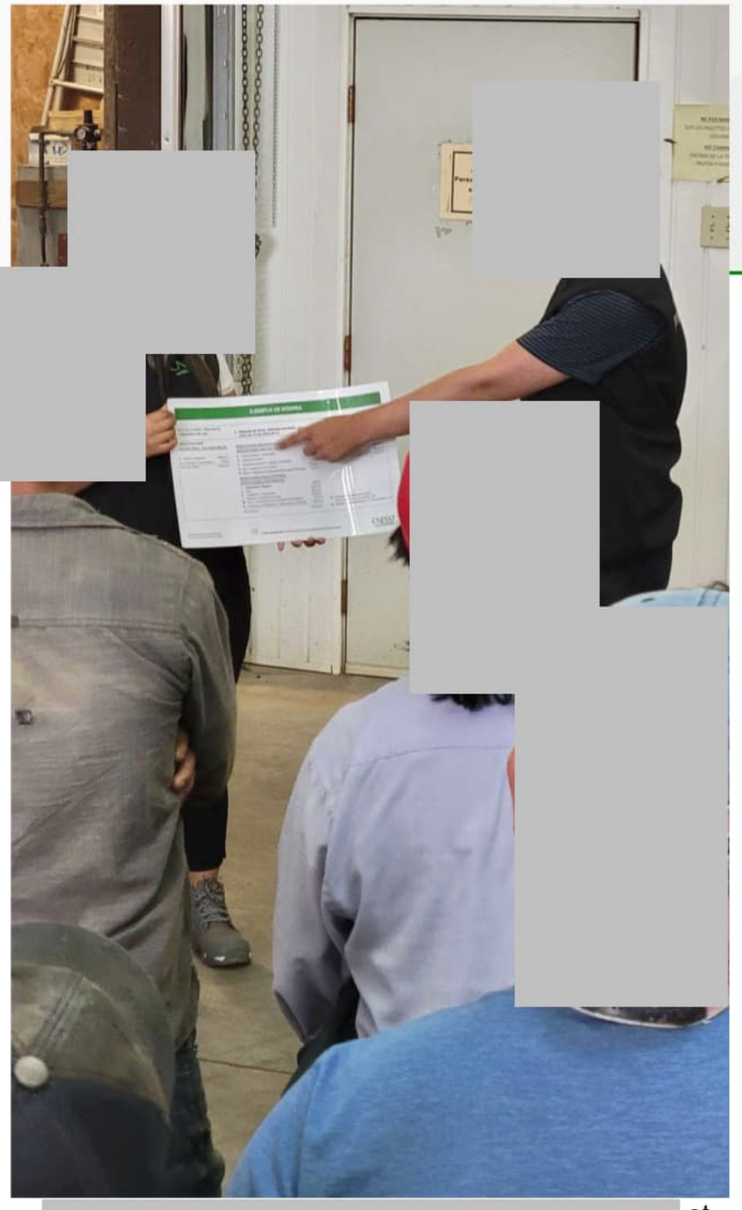
6 demandes d'information reçues
par le biais de l'application WhatsApp



Des travailleurs étrangers temporaires

Nature des demandes:

- Demandes d'information
- Demandes d'assistance dans l'application des droits
- Demandes d'assistance pour déposer une plainte



et
des travailleurs étrangers temporaires

Merci!





Bilan des activités 2023

Escouade prévention TET

Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique

Novembre 2023

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

cnesst.gouv.qc.ca

Information sur le programme

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires



L'Escouade prévention TET

- Le programme encadrant l'escouade prévention TET vise:
  - ✓ la prévention et la sensibilisation auprès des travailleurs étrangers temporaires ainsi que leurs employeurs sur divers sujets reliés à la santé et la sécurité du travail.

- L'offre de service consiste en une séance d'information, ou atelier d'échange d'une durée de 30 minutes, animé gratuitement par des agentes et des agents de prévention au sujet de:
  - ✓ la santé et sécurité du travail
  - ✓des normes du travail

  L'objectif est, entre autres, d'informer les travailleurs et leurs employeurs de leurs droits et obligations respectifs en matière de santé et sécurité du travail.

Objectifs

Informer les travailleurs étrangers temporaires (TET) et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail.



Renforcer la collaboration entre l'employeur et ses travailleurs étrangers temporaires.



Légitimer l'utilisation des ressources en matière de travail, c'est-à-dire, d'encourager les TET:

- à poser des questions;
- à aller chercher de l'aide au besoin;
- à déclarer leurs lésions professionnelles.



Conscientiser les TET aux risques de leur milieu de travail et à l'importance de participer à la prévention des lésions professionnelles.



Conscientiser les TET aux normes minimales du travail dans le but de favoriser des relations de travail justes et équilibrées.

Paramètres du programme

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

Composition de l'Escouade prévention TET

- L'escouade est composée de 8 étudiants universitaires, embauchés à titre d'agents de prévention. Leur mandat est d'offrir des ateliers en milieu agricole, sur leurs territoires respectifs d'embauche.

- Les agents ont pu compter sur le soutien quotidien des conseillers en prévention des DGOPI tout au long de leur mandat, ainsi que de celui de la conseillère en concertation de la Direction des partenariats, au besoin.





Paramètres du programme

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

Durée du programme

- Du 1er au 12 mai 2023, formation des agentes et des agents de prévention
- Du 15 mai au 18 août 2023, déploiement des activités (sollicitation téléphonique et animation des ateliers d'échanges)



Horaire des présentations

- Les agentes et agents de prévention avaient un horaire de travail de 35 heures par semaine.
- Les présentations ont eu lieu selon les disponibilités de l'employeur, matin, soir et fin de semaine

Paramètres du programme

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

Engagement de l'employeur

- Seuls les travailleurs et travailleuses dont l'employeur a accepté de recevoir l'Escouade ont été rencontrés. La présence d'une personne représentant l'employeur était **obligatoire** pour toute la durée de l'atelier.

Secteur visé

- Le secteur agricole a nouveau été principalement visé par les ateliers de l'Escouade. Un grand nombre de TET viennent au Québec pour travailler dans ce secteur lors de la saison estivale, par l'entremise du volet agricole du PTET et le PTAS.

Sollicitation d'autres secteurs d'activités

- Le ciblage des employeurs à solliciter s'est fait à partir des listes d'employeurs ayant reçu une réponse positive à leur Étude d'impact sur le marché du travail et pouvant donc accueillir des TET. Les listes ont été reçues du Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

- Tous les employeurs du secteur agricole inscrits sur les listes du MIFI et œuvrant dans les régions visées par l'Escouade ont été ciblés par la sollicitation.

- À la mi-saison, les agents de la direction générale des opérations en prévention-inspection – Montréal et Rive-Nord ont terminé la sollicitation des employeurs présents dans leurs régions. Après discussion entre les cheffes d'équipe des agents, il a été décidé d'élargir légèrement les secteurs d'activités visés par l'escouade. Les agents ont donc sollicité les employeurs inscrits sur les listes dont les activités étaient connexes au secteur agricole. Par exemple: **pépinières, centres d'horticulture, vignobles, etc.**

Objectifs



Ateliers d'échange en milieu de travail

L'Escouade prévention TET consiste en une présentation, sous former d'atelier interactif, sur la santé et sécurité du travail ainsi que les normes du travail. Ces ateliers sont donnés en espagnol, en anglais ou en français, selon le besoin.

À la fin de la rencontre, les travailleurs et travailleuses et leurs employeurs :

- ✓ Seront mieux informés des droits et des obligations en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail
- ✓ Seront sensibilisés aux principaux risques présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à préserver leur santé et leur sécurité
- ✓ Connaîtront les conditions minimales de travail au Québec (salaire minimum, repos, vacances jours fériés, etc.)
- ✓ Seront mieux outillés au niveau des ressources et pour mieux communiquer entre eux au sujet de la santé et la sécurité du travail et des normes du travail

Résultats globaux

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

- **149 ateliers donnés aux TET et leurs employeurs**
- **1208 travailleurs rencontrés**
- **142 établissements distincts rencontrés**
- **141 employeurs distincts rencontrés**

Secteur	Nombre d'ateliers donnés aux travailleurs et travailleuses chez leurs employeurs	Nombre de travailleur-euse-s rencontré-e-s
Agricole	142	1162
Commerce de détail	1	2
Commerce de gros	1	6
Fabrication	3	24
Hébergement/Restauration	1	9
Services immobiliers, de location, de location de bail	1	5

Résultats- Sollicitation téléphonique

ESCOUADE PRÉVENTION
Travailleurs étrangers temporaires

Secteur	Nombre d'établissements sollicités par les agents de prévention	Nombre d'ateliers donnés par les agents
Agriculture	1362	142
Commerce de détail	6	1
Commerce de gros	16	1
Fabrication	38	3
Hébergement/Restauration	4	1
Services immobiliers, de location, de location de bail	1	1
Autres	9	0

Résultats- Sollicitation téléphonique

ESCOUADE PRÉVENTION
Travailleurs étrangers temporaires

Tous secteurs	2019	2021	2022*	2023
Participants	856	1930	1126	1208
Ateliers	72	176	113	149
Établissements	62	161	96	142

Les agents de prévention devaient communiquer en moyenne avec neuf employeurs afin d'obtenir un rendez-vous en établissement.

Le ratio pour 2023 démontre une augmentation du nombre d'appels de sollicitation nécessaires afin d'obtenir un rendez-vous comparativement à 2021 et 2022 (cinq appels pour un rendez-vous en établissement). Cela ne signifie pas nécessairement une diminution de l'intérêt des employeurs pour les services de l'Escouade, mais ces chiffres sont à prendre en considération lors de la planification des activités des agents de l'Escouade pour la saison estivale de 2024.

* La collecte des données de 2022 contenait des erreurs: les chiffres sont donc une estimation.

Résultats - Sollicitation téléphonique

- Les tableaux précédents mettent en lumière les efforts que les agents de prévention ont dû investir, que ce soit au niveau du démarchage afin de réussir à planifier des rencontres dans les milieux de travail ou au niveau des interventions sur le terrain.
- Notons également que pour obtenir un rendez-vous, les agents de prévention doivent communiquer à plus d'une reprise, par téléphone ou par courriel, avec un employeur. Ainsi, la sollicitation demande beaucoup d'efforts de la part des agents.

Résultats
Nombre de travailleurs rencontrés

ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

Au total, ce sont **1208 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires** qui ont été rencontrés au cours de la présentation des ateliers des agents de prévention



Recommandations



ESCOUADE **PRÉVENTION**
Travailleurs étrangers temporaires

En fonction de la mise en place de conseillers en prévention TET, qui offrent des ateliers de sensibilisation et services d'aide-conseil auprès des ~~travailleurs étranger temporaires~~ TET et leurs employeurs, il est nécessaire de se questionner et de statuer sur la pertinence et la nécessité de maintenir les activités des agents étudiants telles qu'elles sont actuellement.

Dans certaines régions, les milieux de travail du secteur agricole répondent moins à la sollicitation, puisqu'ils ont déjà reçu l'Escouade dans le passé. Également, la hausse des signalements en matière de normes du travail envers les agents de prévention nous amène à penser que les conseillers en prévention sont mieux outillés pour intervenir dans le secteur agricole pour répondre à la clientèle.

Ainsi, nous recommandons de donner un nouveau rôle aux agents étudiants de l'Escouade: ils pourraient occuper un rôle de soutien aux conseillers et conseillères en prévention au niveau de la sollicitation des milieux de travail et pourraient mettre de l'avant une offre de service plus large.

Les ateliers en milieu agricole pourraient être offerts par les 10 conseillers en prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires.

Plan de présentation

escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires



Séance d'information sur les principaux droits et obligations en matière de travail

Également offerte en espagnol

Objectifs

À la fin de la rencontre, les travailleuses et travailleurs et les employeurs :

- seront mieux informés des droits et des obligations en matière de normes du travail et de santé et de sécurité du travail ;
- seront sensibilisés aux principaux risques présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à préserver leur santé et leur sécurité ;
- connaîtront les conditions minimales de travail au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.) ;
- auront des outils pour mieux communiquer entre eux au sujet de la santé et la sécurité du travail et des normes du travail.

Durée approximative
30 minutes

Obligatoire
- La présence de l'employeur ou de son représentant tout au long de la séance

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

① Mot de bienvenue de l'employeur

- Présentation des agentes et agents de prévention
- Mise en contexte de la présentation

② Introduction

- Mot de bienvenue des agentes et agents de prévention
- Qu'est-ce que la CNESST ?



Photo : CNESST

③ Activité interactive

Les risques pour la santé et la sécurité et leurs mesures de prévention

Trois risques du secteur de l'agriculture parmi les suivants seront présentés :

- Troubles musculosquelettiques
- Coups de chaleur
- Chutes (en hauteur et de même niveau)
- Risques chimiques (ex. : pesticides)
- Pièces en mouvement (ex. : PTO, convoyeur)

Pour les risques identifiés, les travailleuses et travailleurs associeront à l'aide d'illustrations des mesures de prévention (également illustrées) visant à protéger leur santé et leur sécurité.

Pendant l'activité, les principaux droits et obligations en matière de SST des employeurs, des travailleuses et des travailleurs seront présentés de façon sommaire, par exemple les articles 49 et 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Des messages en matière de SST seront également glissés au passage :

- N'hésitez pas à poser des questions en cas de doute.
- Si vous croyez que quelque chose n'est pas sécuritaire, n'hésitez pas à vous référer à votre employeur.

La procédure en cas d'accident sera aussi abordée (trousse de premiers soins, appel au 911 au besoin, secouriste, etc.)

Une brochure présentant les principaux risques et mesures de prévention en agriculture sera laissée à l'employeur à la suite de la présentation. Elle pourra être déposée dans un endroit fréquenté par les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Les illustrations se veulent un outil de communication entre les travailleurs et leur employeur pour aborder la SST.



Cette brochure est disponible en français, en anglais et en espagnol sur le site Web de la CNESST. Il est aussi possible d'y commander des copies papier.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

Les normes du travail au Québec

Salaire

- Temps rémunéré
- Heures supplémentaires et travail agricole
- Salaire minimum

Bulletin de paie

- Contenu obligatoire
- Retenues sur le salaire

Horaire de travail et absences

- Période de repas
- Repos hebdomadaire obligatoire
- Durée du travail
- Maladie

Vacances et jours fériés

- Congés payés
- Paiement des congés
- Conditions
- Travail lors d'un jour férié

Harcèlement psychologique ou sexuel

④ Mot de la fin

La version espagnole de la brochure *Les normes agricoles au Québec* résumant les principales normes du travail sera distribuée aux participantes et participants à la fin de la présentation.



Cette brochure est disponible en français, en anglais et en espagnol sur le site Web de la CNESST. Il est aussi possible d'y commander des copies papier.

L'engagement de l'employeur est un ingrédient essentiel à la prévention des lésions professionnelles et à l'atteinte de relations de travail justes et équilibrées. Tout au long de la présentation, l'employeur est invité à intervenir afin d'appuyer les messages de prévention et de démontrer l'importance accordée à la SST et au respect des normes du travail par l'entreprise*.

* Propos traduits en espagnol par les agents de prévention, au besoin.

DC100-2095-5 (2023-04)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

Séance d’information auprès des employeurs de travailleurs étrangers temporaires



Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Vice-présidence aux normes du travail et Vice-présidence à la prévention-inspection
Automne 2023

Commission des normes, de l’équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

CETTE PRÉSENTATION PORTERA SUR :



Les droits et obligations en matière de santé et sécurité du travail



Les particularités en matière de normes du travail touchant les travailleurs étrangers temporaires



Les nombreux outils de la CNESST accessibles à tous

CNESST

1

Rôle et mandat de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

RÔLE ET MANDAT DE LA CNESST

La **CNESST** est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des **droits** et des **obligations en matière de travail**

Elle en **assure le respect** auprès des travailleuses, travailleurs et des employeurs québécois

Pour ce faire, elle :

- Favorise des **relations de travail** justes et équilibrées
- Vise la prise en charge de la **santé et de la sécurité** par les milieux de travail, **indemnise** les victimes de lésions professionnelles et veille à leur **réadaptation**
- Assure l'implantation et le maintien de **l'équité salariale**



CNESST

2

Les travailleurs étrangers temporaires (TET) dans le marché de l'emploi québécois

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

QUI SONT LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES



Un **travailleur étranger temporaire** est un **citoyen étranger** qui séjourne ou qui souhaite **séjourner** au Québec de façon **temporaire** pour exécuter un travail chez un employeur québécois dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).

Assurez-vous d'avoir pris connaissance de vos obligations générales qui sont propres au PTET.

CNESST

PARTICULARITÉS À CONSIDÉRER

Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

- ✓ la **méconnaissance** de la **langue** de travail
- ✓ les **différences culturelles** et les représentations **sociales**
- ✓ la **méconnaissance** des **lois** en matière de travail et des ressources disponibles et du régime de santé et de sécurité du Québec
- ✓ Les **risques psychosociaux** en lien avec la **crainte**, **l'isolement social** et géographique
- ✓ Précarité du **statut migratoire**



Ces personnes ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.

Un employeur qui embauche des travailleurs étrangers temporaires a aussi les mêmes droits et obligations qu'envers les autres membres de son personnel.

CNESST

PORTRAIT LÉSIONEL CHEZ LES TET

Nombre de permis délivrés en 2019
23 330

Nombre de permis délivrés en 2022
38 500

Nombre d'accidents (déclarés) en 2022
3541

le nombre d'accident a triplé depuis 2019

10% des TET qui se blessent au travail

CNESST

LES PRINCIPALES CAUSES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL CHEZ LES TET

- ✓Exécution de nouvelles tâches sans avoir reçu la formation adéquate;
- ✓Le manque de supervision adéquate;
- ✓Utilisation d'équipement inapproprié
- ✓Connaissances insuffisantes des méthodes de travail, des techniques ou des procédures sécuritaires;
- ✓Exposition à plusieurs contraintes (horaires irréguliers, travaux répétitifs, tâches variables, utilisation d'équipement dangereux, manipulation de charges lourdes, …)

CNESST

3

La Loi sur les normes du travail (LNT)

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

Qui est assujetti aux normes du travail ?

La LNT, une loi **d'ordre public** qui encadre les conditions de travail de la plupart des personnes salariées au Québec.

Droits

Pour les personnes salariées et les employeurs assujettis

Obligations

Pour les employeurs et les personnes salariées assujettis

La LNT fixent les **conditions minimales** que les employeurs du Québec doivent offrir. Aucun contrat de travail, qu'il soit écrit ou verbal, ne peut déroger aux normes du travail.
Les conditions de travail peuvent être supérieures à ce qui est prévu par la LNT, mais jamais inférieures.

CNESST

LA PAYE ET LE BULLETIN DE PAYE

- Le **salaire** doit être versé de façon **régulière** dans un délai maximum de **16 jours** (1 mois pour la 1re paye);

- L'employeur doit remettre, en même temps que le versement du salaire, un **bulletin de paye;**

- Obligation d'avoir un **registre des salaires** conservé pendant **3 ans**.

- **Déductions autorisées :** impôts, régime de pensions du Canada, assurance-emploi, régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire et autres déductions obligatoires en vertu d'une loi ou d'une ordonnance d'un tribunal.



Toute **autre déduction** doit être **acceptée par écrit** par le travailleur.

- Le but spécifique de cette déduction doit être mentionné dans le document.
- Le document doit être détaillé (fréquence de la déduction, durée de la retenue, montant retenu sur chaque paye…)

CNESST

LA PAYE ET LE BULLETIN DE PAYE

EXEMPLE DE FEUILLE DE PAIE

DATE DE LA PAYE : 2016-04-21
COMPAGNIE ABC INC.

A PÉRIODE DE PAYE / PERIODO DE PAGO :
2016-04-15 AU 2016-04-21

CHÈQUE N° 0001

NOM DU SALARIÉ

B TAUX / TASA : 00,00 $ L'HEURE

SALAIRE BRUT / SALARIO BRUTO	
C Revenu / Ingresos	000,00 $
D Vacances / Vacaciones	0,00 $
SALAIRE BRUT	000,00 $

DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES / DEDUCCIONES OBLIGATORIAS	
E Impôt fédéral / Impuestos	00,00 $
E Impôt provincial	00,00 $
F Assurance emploi / Seguro de empleo	0,00 $
G RQ / Jubilación de Quebec	00,00 $
H RQAP / Régimen quebequense de seguro Parental	0,00 $
DÉDUCTIONS FACULTATIVES / DEDUCCIONES OPCIONALES	
I Assurance / Seguro	0,00 $
J Visa	00,00 $
K Transport / Transporte	00,00 $
L Avance / Adelanto de pago	00,00 $
M CAQ / Certificado de aceptación de Quebec	0,00 $
N Chambre ou logement / Habitación o vivienda	00,00 $
RETENUES	000,00 $

RÉSUMÉ DU CHÈQUE / RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO	
O Salaire brut / Salario bruto	000,00 $
P Retenues / Retenciones	000,00 $
Q SALAIRE NET / SALARIO NETO	000,00 $

R Heures normales de travail / Horas normales de trabajo : 00
S Heures supplémentaires / Horas extras : 00



Un outil qui vous permettra de créer un exemple de bulletin de paye !

CNESST

LE SALAIRE

- Le taux du **salaire minimum** est révisé chaque année. Au 1er mai 2023, le taux du salaire minimum général est fixé **15,25 $/h**

- Le taux du salaire minimum pour les **salariés à pourboire** est de **12,20 $/h**

  — Les salariés au pourboire peuvent convenir d'une **convention de partage des pourboires**. L'employeur ne peut s'y immiscer.

  — Le salaire au pourboire est autorisé seulement dans certaines catégories d'entreprises (Art.6 RNT)



CNESST

LE TEMPS RÉMUNÉRÉ

Toute heure travaillée doit être payée

- Lorsque le salarié est à la **disposition de son employeur** sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.
- Pendant toute **période d'essai** ou de **formation** exigée par l'employeur.

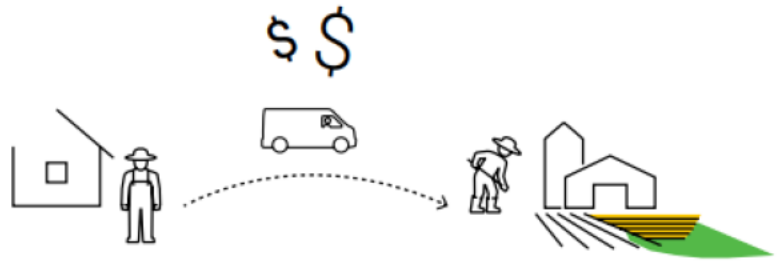
PÉRIODE DE REPAS

L'employeur doit prévoir une période non rémunérée de 30 minutes pour le repas après 5 heures de travail consécutives.

PAUSE-CAFÉ

La pause-café n'est pas obligatoire, mais, lorsqu'elle est accordée par l'employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

LE TRAVAILLEUR DOIT ÊTRE RÉMUNÉRÉ POUR LA DURÉE DE TOUT DÉPLACEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR



CNESST

LES DÉDUCTIONS POUR LA PENSION ET LES REPAS

Déductions pour frais de pension ou de repas

- Si les **conditions de travail** font en sorte que **l'employeur doit fournir** les **repas** et l'**hébergement** ou qu'il veille à ce que l'hébergement soit fourni.

- Le **tarif maximum** est **fixé par la loi** et révisé chaque année.

- Les frais exigés peuvent varier selon le contrat de travail (TET) :
  - PTAS: hébergement **gratuit**
  - PTET (agricole): selon les exigences du programme. Les **tarifs fixés** par la loi s'appliquent
  - L'employeur **ne peut pas exiger une somme d'argent** pour la chambre et la pension des travailleuses et travailleurs **domestiques qui habitent et prennent leurs repas chez lui.**

CNESST

LES DÉDUCTIONS POUR LA PENSION ET LES REPAS

Prix pour un repas	**2,53 $**/repas jusqu'à concurrence de **33,01 $** par semaine)	• Si l'employeur fournit 2 repas par jour, 5 jours par semaine : 2 X 2,53 X 5 = 25,30$
Prix pour une chambre	**31,74 $**/semaine	• **Une chambre** : une **pièce** dans une habitation qui contient un **lit** et une **commode** pour chacun des salariés hébergés et qui permet **l'accès à une toilette** et à une **douche** ou à un bain.
Prix pour un logement pouvant héberger 5 salariés ou plus	**38,10 $**/semaine	• **Un logement** : une habitation qui contient au moins une **chambre** et qui permet minimalement **l'accès** à une **laveuse et à une sécheuse**, ainsi qu'à une **cuisine** qui doit être équipée d'un **réfrigérateur**, d'une **cuisinière** et d'un **four à micro-ondes**.
Prix pour un logement pouvant héberger 4 salariés ou moins	**57,11 $**/semaine	• Les **frais** requis pour le logement sont évalués en fonction de la **capacité du logement** et non du nombre de salariés physiquement présents.

CNESST

LES INTERDICTIONS POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Interdictions



- x **Conserver des documents ou biens** qui appartiennent à un travailleur
- x **Exiger des frais** pour son recrutement autres que ceux autorisés par un programme gouvernemental.
- x Instaurer des **disparités salariales** fondées uniquement sur le **statut d'employé d'agence**.

Particularités

- La CNESST peut exercer un **recours** au nom d'un travailleur si elle a des motifs de croire, à la suite d'une enquête, qu'un de ses droits conférés par la loi n'a pas été respecté.
- La CNESST est en mesure après une activité de surveillance, d'appliquer une **sanction pénale** si un employeur est fautif.

CNESST

LE REPOS HEBDOMADAIRE

Dispositions de la LNT :

Une personne salariée a droit à un **repos hebdomadaire** d'une durée minimale de **32 heures consécutives**.

Exceptions:

- **Travailleur agricole**, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si **la personne salariée y consent**;
- Autorisation **d'étalement des heures** de travail.

Détails au niveau du consentement :

La loi n'oblige pas les parties à un consentement écrit pour ce report; un consentement verbal du salarié est suffisant.

CNESST

LE REPOS HEBDOMADAIRE

Exemple pour un salarié dans la production laitière :



Vendredi : Dernier quart de travail 16h à 22h

Samedi : Journée de congé

Dimanche : Le travailleur ne peut recommencer avant 8h AM !

Important :

Un employeur qui imposerait une sanction ou une autre mesure à la personne salariée qui refuserait de travailler pour bénéficier de son droit au repos hebdomadaire s'exposerait à un recours en pratique interdite et à des dispositions pénales.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définition : Les heures travaillées au-delà d'un nombre précis d'heures par semaine

- La *Loi sur les normes du travail* désigne ce nombre par le terme « semaine normale de travail ».

Règle générale :

- Paiement à taux majoré **(+ 50 %)** des heures supplémentaires, au-delà de 40 heures de travail hebdomadaire (semaine normale de travail)
  - Il existe quelques **exceptions**, notamment le travailleur agricole et le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage ou à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes
  - Il existe aussi d'autres exceptions à la semaine normale de travail (ex. : exploitation forestière ou scierie: 47 heures)

- Les heures supplémentaires peuvent être mises **en banque** à la **demande de la travailleuse ou du travailleur.** 1 h de temps supplémentaire **=** 1,5 heure de congé payé

CNESST

LES ABSENCES

- **26 semaines** par période de 12 mois pour **maladie** (possibilité d'allonger dans certains cas)

- **16 semaines** pour **s'occuper d'un proche** malade (possibilité d'allonger dans certains cas)

- **10 jours** (pouvant être répartis dans l'année) pour obligations liées à la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant, ou à la santé d'un proche

- **2 jours** de congé payé par année civile (pour maladie ou 2 des 10 jours familiaux pouvant être répartis sur l'année)
  - ✓ après 3 mois de service continu
  - ✓ non reportables et non monnayables à la fin de l'année

CNESST

LES JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés sont des journées **payées** qui sont fixés par la loi.

- 1er janvier (le jour de l'An)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- 24 juin (la fête nationale du Québec)
- 1er juillet (la fête nationale du Canada)
- 1er lundi de septembre (la fête du Travail)
- 2e lundi d'octobre (l'Action de grâces)
- 25 décembre (Noël)





Certaines situations particulières ou exclusions existent : Consultez la liste et les modalités d'application des jours fériés.

CNESST

LES JOURS FÉRIÉS

Indemnité et congé compensatoire

Il arrive qu'une personne soit appelée à travailler lors d'un jour férié. Dans ce cas, la personne reçoit :

- son salaire pour la journée travaillée

+

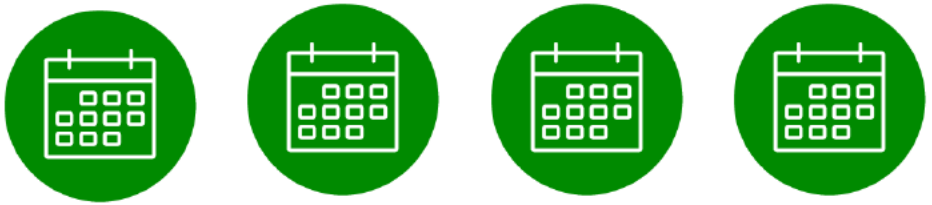
- une indemnité compensatoire **ou** un congé équivalent (au choix de l'employeur)

CNESST

LES JOURS FÉRIÉS

Calcul de l'indemnité pour jour férié

- **1/20** du salaire régulier des 4 semaines complètes de paye qui précèdent le congé;



- **1/60** du salaire gagné **(salaire à commission)** sur 12 semaines complètes de paye qui précèdent le congé.

MonCalcul un outil simple et pratique pour estimer des montants concernant les situations les plus courantes prévues à la LNT !

CNESST

LE DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER

Règle générale

Un travailleur peut exercer son **droit de refuser de travailler** :



- au-delà de **50 heures** par semaine
- plus de **14 heures par jour** (ou 12 heures si l'horaire est variable ou discontinu)
- **2 heures** au-delà de ses heures de travail quotidiennes habituelles

- Lorsqu'il n'a pas été informé au **moins cinq jours à l'avance** qu'il serait requis de travailler, sauf :
  - pour le travailleur agricole
  - pour le salarié dont la nature des fonctions exige qu'il demeure en disponibilité
  - dans les limites fixées quant au nombre d'heures au-delà duquel un salarié peut refuser de travailler

CNESST

MESURES DISCIPLINAIRES

Pour appliquer des mesures disciplinaires **adéquatement**, l'employeur doit le faire :



De façon **graduelle** de manière à permettre à la travailleuse ou au travailleur de répondre aux exigences requises



En **donnant** à la travailleuse ou au travailleur les **moyens** d'y répondre (ex.: formation, accompagnement, mentorat)



En lui accordant le **temps** nécessaire pour se corriger

CNESST

LA FIN D'EMPLOI ET LE CONGÉDIEMENT

L'**employeur** a les **mêmes obligations** que pour les autres travailleurs : paiement du **préavis**, **vacances**, **heures travaillées/banquées** et tout autre **montant dû** au salarié.

Informations importantes à considérer par l'employeur :

- Avoir une cause juste et suffisante pour mettre fin à l'emploi d'un salarié qui justifie plus de deux ans de service continu (Article 124 LNT)
- Vérifier la présence de pratiques interdites (Article 122 LNT)
- Pour plus de 10 travailleurs, se référer aux obligations du licenciement collectif (Articles 84.0.1 à 84.0.15 LNT)

CNESST

LA FIN D'EMPLOI ET LE CONGÉDIEMENT

Calcul du service continu pour un TET :

Le service continu pour un travailleur étranger temporaire débute à la date de son premier contrat jusqu'à l'interruption du lien d'emploi, sans considération des mois travaillés.

Raisons pour interrompre le service continu d'un TET :

- Congédiement ;
- Démission ;
- Non renouvellement volontaire d'un contrat du travailleur.



Ce raisonnement est applicable également pour la majoration des vacances.

CNESST

LA FIN D'EMPLOI ET LE CONGÉDIEMENT

Règles générales

- Lors d'une **cessation d'emploi** ou d'une **mise à pied** pour plus de 6 mois, un **avis écrit** doit être remis au travailleur dans les délais requis*.
- Toutefois, une indemnité compensatrice doit être donnée au travailleur en fonction du service continu si l'employeur ne permet pas que le préavis soit travaillé.

Durée de service continu	Délai
Moins de 3 mois	Aucun
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

CNESST

LES PRATIQUES INTERDITES

La Loi prévoit plusieurs **motifs** pour lesquels il est **interdit** de **sanctionner** une travailleuse ou un travailleur.

Par exemple, lorsque la travailleuse ou le travailleur :

- **Exerce un droit ou un recours** prévu dans la Loi ou un règlement
- **S'absente** pour un congé de maladie ou après avoir été victime d'un acte criminel ou de violence conjugale ou à caractère sexuel
- **Est enceinte** ou **s'absente** pour un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental
- **Refuse de travailler** au-delà de ses heures habituelles pour remplir des obligations familiales

CNESST

4

Les spécificités légales en lien avec les TET

LES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Obligations relatives aux agences

L'entreprise cliente d'une agence doit s'assurer :



1. Que l'agence avec qui elle fait affaire est **titulaire d'un permis** délivré par la CNESST
2. Que l'agence est sur la **liste des agences titulaires d'un permis**.

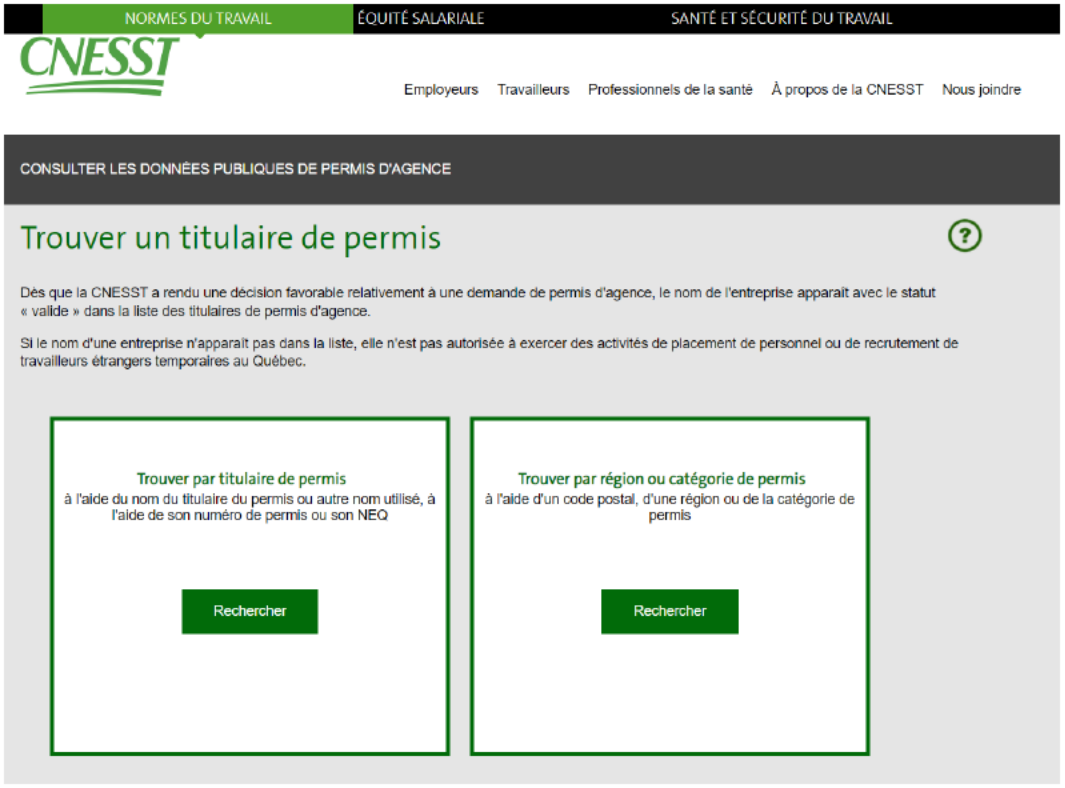
Liste de titulaires de permis d'agence:

Accueil - Consulter les données publiques de permis d'agence - Normes du travail (gouv.qc.ca)



CNESST

LE REGISTRE D'AGENCES TITULAIRES DE PERMIS





CNESST

DÉCLARATION DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Par la poste



- **Par courrier recommandé :** formulaire Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires.
- **Modifier votre déclaration :** formulaire Modification d'embauche de travailleurs étrangers temporaires.

En ligne



- **Mon Espace CNESST** : **rapide et sécuritaire !**

  Profitez des champs de saisie automatiquement remplis et utilisez ce service pour nous aviser d'un changement dans la date de départ d'un TET et des raisons de ce départ.

CNESST

LE CONTRAT DE TRAVAIL

- **Entente** entre une personne salariée et un employeur sur des **tâches** à effectuer en échange d'une **rémunération**;

- L'employeur doit remplir et signer un contrat de travail avec la travailleuse ou le travailleur et **lui transmettre.**

Source (Obligations générales de l'employeur envers les travailleurs étrangers temporaires | Gouvernement du Québec (quebec.ca)



Un contrat peut varier selon la situation de l'entreprise ou le statut de la personne salariée. Il doit en tout temps respecter les lois encadrant le travail. Consultez le modèle de contrat de travail .

CNESST

5

Les obligations en matière de harcèlement psychologique et sexuel au travail

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

Droit du travailleur et de la travailleuse : Droit à un milieu de travail **exempt** de **harcèlement** psychologique ou sexuel.



Obligations de l'employeur

- Prendre les moyens raisonnables pour :
  - ✓ **Prévenir** le harcèlement psychologique ou sexuel
  - ✓ **Faire cesser** lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance
- Avoir adopté et rendu disponible une **politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes**.

Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.

CNESST

LA DÉFINITION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Une **conduite vexatoire**, se manifestant par des paroles, des gestes ou des comportements) qui:

- ✓ Sont **répétés**
- ✓ Sont **hostiles ou non désirés**
- ✓ **Portent atteinte** à la **dignité**, à l'**intégrité** psychologique ou physique
- ✓ Entraînent un **milieu de travail néfaste**

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si :

- ✓ Elle porte une telle atteinte (à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée);
- ✓ Et produit un **effet nocif continu** pour la personne.

CNESST

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

Formes de harcèlement

- Abus de pouvoir
- Gestes ou propos à caractère sexuel
- Intimidation et cyber intimidation
- Mise en échec professionnel
- Violence verbale et physique
- Discrimination pour un des motifs suivants: origine ethnique, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, etc.).



Un conflit ignoré ou mal géré peut aussi se dégrader et se transformer en harcèlement psychologique

CNESST

6

La démarche en matière de santé et sécurité au travail

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)** vise à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs.

La **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)** vise la réparation des conséquences des lésions professionnelles (indemnités, soins médicaux, réadaptation).



CNESST

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS



Obligations de l'employeur :

- offrir un milieu de travail propre et sécuritaire;
- veiller à éliminer les risques à la source (lorsque possible);
- mettre en place des mesures de prévention et de contrôle des risques;
- fournir l'information, la formation et la supervision en matière de SST;
- fournir gratuitement l'équipement de protection individuelle (EPI).

CNESST

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS



Droits

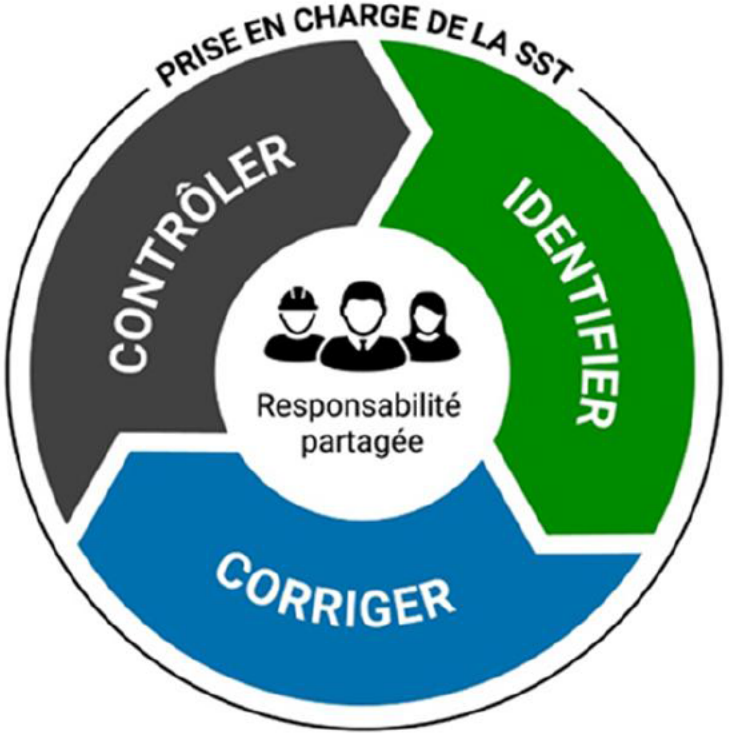
- Un environnement de travail sain et sécuritaire;
- Exiger des conditions qui leur permettent d'exécuter leurs tâches en toute sécurité;
- La formation, de l'information en matière de SST et de la supervision.

Obligations

- Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où ils travaillent
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail;
- Veiller à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles de leurs collègues.

CNESST

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION





CNESST

IDENTIFIER LES DANGERS PRÉSENTS DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL À L'AIDE DE ITEM

IDENTIFIER

1

1. IDENTIFIER | 2. CORRIGER | 3. CONTRÔLER

Catégories:

- Psychosociaux (charge de travail, harcèlement, violence/agression, rythme trop élevé, …)
- Liés à la sécurité (pièce mobile d'une machine, travail en hauteur, espace clos, incendie, …)
- Chimiques (exposition à des agents chimiques)
- Biologiques (exposition à des agents biologiques, plantes, animaux, …)
- Ergonomiques (Tâches répétitives, efforts excessif, posture inadéquate, …)
- Physiques (Bruit, électricité, vibrations, température, rayonnement, …)



CNESST

IDENTIFIER LES DANGERS PRÉSENTS DANS VOTRE MILIEU DE TRAVAIL À L'AIDE DE ITEM

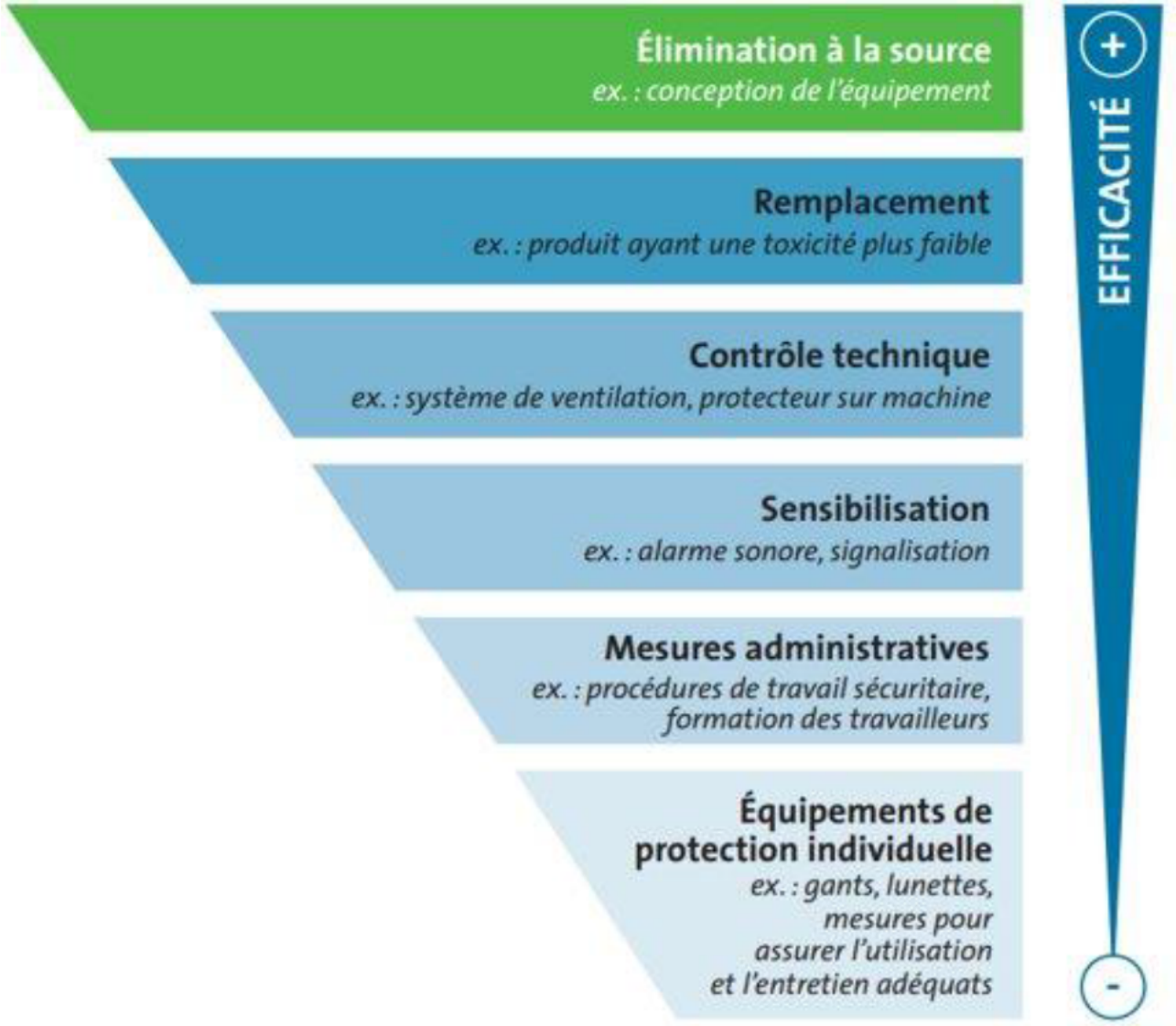


CNESST

CORRIGER CES SITUATIONS ET ÉLIMINER LES DANGERS

CORRIGER 2

1. IDENTIFIER | 2. CORRIGER | 3. CONTRÔLER



CNESST

METTRE EN PLACE DES MESURES DE CONTRÔLE POUR EMPÊCHER QUE LE RISQUE NE REVIENNE

CONTRÔLER 3

1. IDENTIFIER | 2. CORRIGER | 3. CONTRÔLER

Au moins deux mesures de contrôle sont nécessaires pour chaque correctif:

- Information (ex: communiquer la politique sur la résolution de conflit et la politique sur le harcèlement psychologique et sexuel)
- Formation (formation d'appoint)
- Inspection
- Supervision
- Entretien préventif
- Politique d'achat
- Politique de sous-traitance
- Politique d'ingénierie
- Surveillance de la qualité du milieu de travail
- Surveillance de la santé des travailleurs

Importance de maintenir les correctifs dans le temps



CNESST

LES MÉCANISMES DE PARTICIPATION

Comité en santé et en sécurité (CSS)

➢**Une équipe partitaire formée de représentants de l'employeur et des travailleurs**

➢Fonctions :

- ✓Participer à l'identification et l'analyse de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
- ✓Faire des recommandations à l'employeur

Représentant en santé et en sécurité (RSS)

➢**Un travailleur qui agit à titre de personne-ressource en santé et sécurité du travail (SST)**

➢Fonctions :

- ✓Inspecter les lieux de travail
- ✓Participer à l'identification et l'analyse des risques et faire des recommandations
- ✓Porter plainte à la CNESST, si nécessaire

Agent de liaison en santé et en sécurité (ALSS)

➢**Un travailleur dont le rôle est de faciliter les liens et les échanges entre l'employeur et les travailleurs en matière de SST**

➢Fonctions :

- ✓Coopérer avec l'employeur afin de faciliter la communication des informations en SST
- ✓Faire des recommandations écrites sur l'identification des risques
- ✓Porter plainte à la CNESST, si nécessaire



Les travailleurs étrangers temporaires devraient avoir leur place au sein de ces mécanismes de participation

CNESST

7

Quelles actions peuvent être posées en tant qu'employeur?

UNE DÉMARCHE EN 4 ÉTAPES



1. Planifiez l'arrivée de vos nouveaux travailleurs
2. Accueillez vos nouveaux travailleurs
3. Formez vos travailleurs
4. Supervisez et évaluez vos travailleurs

CNESST

Consultez notre brochure **Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs**.

Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs

Cette brochure est destinée aux employeurs et vise à les soutenir dans l'accueil, la formation et la supervision des nouveaux travailleurs en matière de travail (SST, Normes du travail, Équité salariale). Des exemples concrets viennent illustrer les propos et des outils pratiques se retrouvent en annexe.

Documents saisissables : Contrat de travail et Plan de formation

Thème(s) :	Prise en charge
Date de parution :	2018-11-01
Type :	Document d'information
Nombre de pages :	20
Langue de la publication :	Français
Numéro du document :	DC200-989-3
Notes :	Cette publication peut être téléchargée gratuitement. Elle n'est offerte qu'en version électronique.

0 élément



Télécharger le fichier (PDF | 2.88 Mo)

ÉTAPE 1: PLANIFIEZ L'ARRIVÉE DE VOS NOUVEAUX TRAVAILLEURS

Établissez le plan de formation en matière de SST

- Déterminez les tâches qui seront assignées aux travailleurs
- Dressez la liste des dangers et des moyens de prévention et de contrôle
- Planifiez les formations nécessaires



CNESST

ÉTAPE 2 : ACCUEILLEZ VOS NOUVEAUX TRAVAILLEURS

- Informations nombreuses à communiquer
- Liste de vérification

À qui se référer en cas de question?

Leurs droits et obligations en matière de SST

Le programme de prévention



CNESST

LISTE DE VÉRIFICATION

INFORMATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- ☐ Politique et certificat d'engagement en santé et sécurité du travail (SST) de l'entreprise, si applicable
- ☐ Droits et obligations en SST du travailleur et de l'employeur
- ☐ Programme de prévention, si applicable
- ☐ Comité de santé et de sécurité

PROCÉDURES EN CAS D'URGENCE

- ☐ Localisation de la trousse de premiers soins
- ☐ Secouristes
- ☐ Localisation des extincteurs, douche d'urgence et douche oculaire
- ☐ Procédures en cas de situation d'urgence
- ☐ Procédure en cas d'accident

INFORMATION SUR LES RISQUES

- ☐ Comment signaler un danger ou un incident ?
- ☐ Risques spécifiques du milieu de travail auxquels le travailleur pourrait être exposé
- ☐ Moyens de communication relatifs à la SST (tableaux d'affichage, comptes rendus affichés des réunions en SST, signalisation, boîtes à suggestions, etc.)
- ☐ Remise de l'équipement de protection individuelle ou collective (bottes, lunettes de protection, gants, etc.) et explications relatives à son port, à son entreposage et à son entretien
- ☐ Visite du milieu de travail et localisation des sorties d'urgence



Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST



CNESST

ÉTAPE 3: FORMEZ VOS TRAVAILLEURS

- En fonction du plan établi, formez vos nouveaux travailleurs
  - ✓ Volet théorique
  - ✓ Volet pratique
- Toute heure d'accueil, de formation et de supervision est une heure travaillée et payée
- Consignez les formations de chaque employé dans un registre



CNESST

LE COMPAGNONNAGE, C'EST GAGNANT!

Jumeler vos travailleurs avec des collègues d'expérience, si possible parlant la même langue ou ayant la même culture peut être très positif pour :

- ✓ Favoriser **l'acquisition de nouvelles compétences**
- ✓ Lui **transmettre les trucs du métier** dans l'accomplissement des tâches et en matière de SST
- ✓ Répondre à ses questions
- ✓ Favoriser les échanges et **assurer un meilleur transfert des connaissances** en lien avec la SST
- ✓ Permettre une **intégration plus douce** en diminuant le sentiment d'isolement

De plus, cela permet au compagnon de se sentir valorisé à travers cette responsabilité et de favoriser son implication dans le milieu de travail.

EN CAS D'ACCIDENT ET MESURES D'URGENCE

Vous devez avoir informé vos travailleurs:

✓ De la procédure dans votre milieu

- Qui doivent-ils aviser et comment en cas d'accident ou de situation d'urgence?
- Y a-t-il des actions spécifiques à poser ou un lieu de rassemblement?

✓ De où se trouvent les trousses de premiers soins et qui sont les secouristes

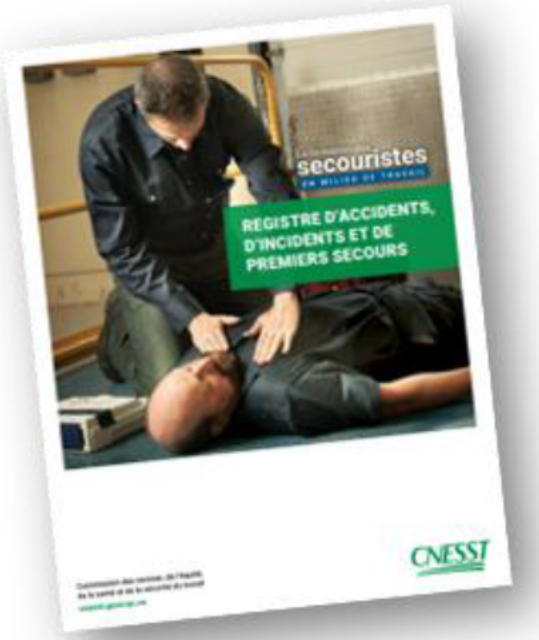
✓ De quels sont les documents à remplir et où les trouver (pochettes)



CNESST

DÉMARCHE DE L'EMPLOYEUR LORS D'UN ACCIDENT

- ✓ Fournir les soins de premiers secours au travailleur et le diriger vers des soins médicaux selon la situation
- ✓ Inscrire l'événement au Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours



- ✓ Avertir la CNESST et le comité de santé sécurité
- ✓ Payer son absence la journée de l'accident
- ✓ Dans le cas échéant, faire votre demande de remboursement à la CNESST pour les 14 jours ou moins payé à 90% du salaire du travailleur qui doit s'absenter.

CNESST

EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas de réclamation à la CNESST

Important pour vos travailleurs de remplir ce formulaire

Le travailleur ayant fait une demande d'indemnisation devrait recevoir ce formulaire par courrier. Si ce n'est pas le cas, il peut le trouver sur internet en suivant le lien ci-dessus.

Ce formulaire doit être transmis dans les six mois suivant l'accident et est nécessaire pour l'admissibilité de la réclamation.



CNESST

OPTION EN VERTU DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES
(ARTICLE 452 LATMP)
Santé et sécurité du travail

Renseignements sur le travailleur

Nom de famille (selon l'acte de naissance) | Prénom | Téléphone

Adresse du domicile | N° | Rue | App.

Ville | Province | Pays | Code postal

Date de naissance	Date de l'événement	N° d'assurance sociale	N° de dossier du travailleur
A A M M J J	A A M M J J		

Je, _____ (nom du travailleur), déclare avoir subi une lésion professionnelle

le _____ (jour, mois, année), au _____ (province, territoire ou, si hors Canada, pays) alors que je travaillais

pour _____ (raison sociale et adresse de l'employeur)

_____.

ou (en cas de décès)

Je suis _____ (conjoint, personne à charge, père, mère, succession) de _____ (nom du travailleur) décédé

le _____ (jour, mois, année) à la suite d'une lésion professionnelle survenue au _____ (province, territoire ou, si hors Canada, pays)

alors qu'il travaillait pour _____ (raison sociale et adresse de l'employeur)

_____.

Je dois opter entre recevoir des prestations de la CNESST en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (loi québécoise) ou recevoir des prestations en vertu de la loi de

_____ (inscrire le nom de la province **autre que Québec**, du territoire ou du pays, si hors Canada).

Je déclare faire une demande de prestations pour cette lésion professionnelle auprès de la Commission de

_____ (inscrire le nom de la province, du territoire ou du pays, si hors Canada) et j'en donne avis à la CNESST. Je déclare également n'avoir présenté aucune demande de prestations auprès d'un autre organisme pour cette même lésion professionnelle.

Si cette demande est acceptée, je renonce, relativement à cette lésion professionnelle, à tout droit et à quelque indemnisation que ce soit en vertu d'une autre loi.

Signature : _____ (travailleur ou, en cas de décès, bénéficiaire) Date : _____ (jour, mois, année)

2 4 3 (2018-05)

CNESST

ÉTAPE 4: SUPERVISEZ ET ÉVALUEZ VOS TRAVAILLEURS

Offrir de la supervision en matière de SST permet de:

- ✓ vous assurez que vos nouveaux travailleurs comprennent comment exécuter leur travail de façon sécuritaire et selon les directives établies dans votre établissement;
- ✓ vérifier qu'ils comprennent et appliquent les notions de SST;
- ✓ Corriger les mauvaises pratiques de travail ou les comportements dangereux.

Planifiez les formations à venir et les rappels à effectuer en matière de SST

CNESST

PISTES D'ACTIONS GAGNANTES

- ✓ Expliquez-leur clairement les comportements que vous attendez d'eux, ne prenez pas pour acquis qu'ils le savent
- ✓ Encouragez-les à poser des questions et **validez leur compréhension**
- ✓ Favorisez une approche d'apprentissage par l'exemple et la démonstration (donner des exemple précis) et de façon graduelle
- ✓ Faites une visite des lieux en leur montrant les trousses de premiers soins/extincteurs/sorties de secours
- ✓ Présentez-les à l'équipe de travail et aux membres du CSS/RP/RSS/ALSS
- ✓ Informez-les de leurs droits et obligations et sur les procédures en place
- ✓ Prévoyez des moments d'échange avec eux



À la suite de cette rencontre...

- ✓ Regarder le programme de prévention/plan d'action
- ✓ Identifier les risques présents dans votre milieu
  - Observer
  - Sonder les travailleurs
  - Examiner les registres d'accidents/incidents
  - Etc.
- ✓ Consulter les pages web et outils pour vous aider dans votre démarche
- ✓ Trouver des solutions:
  - Impliquer des travailleurs
  - Mettre en place des mesures préventives selon les risques identifiés



8

Les outils et ressources à la CNESST

DE NOMBREUX OUTILS POUR VOUS AIDER

Santé et sécurité du travail:

Prise en charge de la SST

Outil diagnostic interactif

Outil diagnostic

Guide de prévention en milieu de travail

Outil d'identification des risques

Démarche d'intégration des nouveaux travailleurs

Formez et supervisez des travailleurs immigrants

Obligations légales (travailleurs et employeurs)

Droits et obligations des employeurs

Droits et obligations des travailleuses et des travailleurs

Appliquer le régime intérimaire

Démarche de prévention

Identifier les risques

Corriger les risques

Contrôler les risques

CNESST

DE NOMBREUX OUTILS POUR VOUS AIDER



Comment prendre en charge la santé et la sécurité dans votre milieu de travail

Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs

Le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Les Escouades de la CNESST

CNESST

DE NOMBREUX OUTILS POUR VOUS AIDER



Formation en ligne: Les normes du travail à votre portée

- ✓ Sans frais
- ✓ Sans horaire
- ✓ Questionnaires, capsules, exemples concrets
- ✓ Vue d'ensemble de la LNT
- ✓ Durée 9 heures

Les webinaires de la CNESST, normes du travail

- ✓ Sans frais
- ✓ En direct
- ✓ Période de questions
- ✓ Thèmes spécifiques
- ✓ Durée 1 h 30
- ✓ En différé

CNESST

DE NOMBREUX OUTILS POUR VOUS AIDER



Site internet de la CNESST, agences de placement de personnel et agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Registre des titulaires de permis d'agence

Site internet de la CNESST, Formulaires et Publications

Site internet de la CNESST, Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail

Manuel d'application de la Loi sur les normes du travail

CNESST

LES RESSOURCES À LA PORTÉE DES TET ET DE LEURS EMPLOYEURS

- Organismes locaux
- IRCC
- Réseau d'aide aux travailleuses et aux travailleurs migrants du Québec (RATTMAQ)
- Agri-Carrières
- Immigrant Québec / Info TET Québec
- Justice Pro Bono
- Éducaloi
- Associations sectorielles paritaires (ASP)
- Mutuelles de prévention
- Centre patronal en SST
- Associations sectorielles paritaires
- UPA

CNESST

NOUS JOINDRE

Site internet

www.cnesst.gouv.qc.ca

Demande de renseignements par téléphone

Canada et États-Unis

1 844 838-0808

Demande de renseignements en ligne

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/nous-joindre



Suivez-nous sur

- Facebook
- Linkedin
- X (Twitter)
- Youtube

CNESST

SONDAGE D'APPRÉCIATION



Atelier d’information sur les droits et obligations en matière de travail



Commission des normes, de l’équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

OBJECTIF DE L'ATELIER



- Information des droits et des obligations aux travailleurs étrangers temporaires en matière de travail (normes, équité salariale et santé/sécurité)
- Sensibilisation aux principaux types de risques présents dans leur environnement de travail et à l'importance de participation des mesures de prévention visant à préserver leur santé et leur sécurité.
- Prendre connaissance sur les conditions minimales de travail au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.)
- Les nombreux recours et outils de la CNESST accessibles à tous.

CNESST

SELON VOUS, COMBIEN DE TRAVAILLEURS SE SONT BLESSÉ EN 2022?



a)70 000

b)110 000

c)160 000

STATISTIQUES

Ensemble des travailleurs au Québec

En 2022





- 69 accidents
- 147 suite à une maladie professionnelle

CNESST

LA CNESST

Qu'est-ce que la CNESST?

C ommission

N ormes

E quité

S anté

S écurité

T ravail



La mission de la CNESST est de faire la **promotion des droits et des obligations en matière de travail et d'en assurer le respect**, et ce, tant auprès des **travailleurs** que des **employeurs** du Québec.

CNESST





CNESST

Normes du travail
=
LNT

Équité salariale
=
LÉT

Santé et sécurité du travail
=
LSST
+
LATMP

CNESST

Les TET et leurs droits et obligation



Les TET ont **les mêmes droits et obligations** en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec

Les employeurs ont **les mêmes droits et obligations** qu'envers les autres membres de son personnel

CNESST

Les principales normes du travail



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

NORMES DU TRAVAIL

- **Déductions** permises. Exemple: impôts, l'assurance-emploi
- Autres déductions = doivent être acceptées par **écrit**
- **Aucun** prélèvement autorisé pour des **frais** liés à l'**exploitation** de son entreprise.
- Le montant maximum des déductions de **frais et de repas** est fixé par le règlement.

BULLETIN DE PAYE

EXEMPLE DE FEUILLE DE PAIE

DATE DE LA PAYE : 2016-04-21 **COMPAGNIE ABC INC.**		**A PÉRIODE DE PAYE / PERIODO DE PAGO :** **2016-04-15 AU 2016-04-21**			**CHÈQUE N° 0001**
NOM DU SALARIÉ					**B TAUX / TASA : 00,00 $ L'HEURE**
SALAIRE BRUT / SALARIO BRUTO		DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES / DEDUCCIONES OBLIGATORIAS			RÉSUMÉ DU CHÈQUE / RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO
C Revenu / Ingresos	000,00 $	E Impôt fédéral / Impuestos	00,00 $		O Salaire brut / Salario bruto 000,00 $
D Vacances / Vacaciones	0,00 $	E Impôt provincial	00,00 $		P Retenues / Retenciones 000,00 $
SALAIRE BRUT	000,00 $	F Assurance emploi / Seguro de empleo	0,00 $		Q SALAIRE NET / SALARIO NETO 000,00 $
		G RQ / Jubilación de Quebec	00,00 $		
		H RQAP / Régimen quebequense de seguro Parental	0,00 $		
		DÉDUCTIONS FACULTATIVES / DEDUCCIONES OPCIONALES			
		I **Assurance / Seguro**	0,00 $		
		J Visa	00,00 $		
		K Transport / Transporte	00,00 $		
		L Avance / Adelanto de pago	00,00 $		
		M CAQ / Certificado de aceptación de Quebec	0,00 $		
		N Chambre ou logement / Habitación o vivienda	00,00 $		R Heures normales de travail / Horas normales de trabajo : 00
		RETENUES	000,00 $		S Heures supplémentaires / Horas extras : 00

Il est important de **noter** vos **heures travaillées** et de **conserver** vos **bulletins de paye** !

CNESST

SALAIRE MINIMUM

- Le taux du **salaire minimum** est révisé chaque année.
- Au 1er mai 2023, le taux du salaire minimum général est fixé **15,25 $/h.**
- Les **cueilleurs** de fraises et de framboises sont payés au rendement. Le taux minimum par kilogramme est fixé à :
  - **Fraises** : 1,21 $/kg
  - **Framboises** : 4,53 $/kg



CNESST

TEMPS RÉMUNÉRÉ

- ✓ **Période d'essai** ou de **formation** exigée par l'employeur.
- ✓ Lorsqu'elle est à la **disposition de son employeur** sur les lieux du travail et qu'elle est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

PÉRIODE DE REPAS

L'employeur doit prévoir une période non rémunérée de 30 minutes pour le repas après 5 heures de travail consécutives.

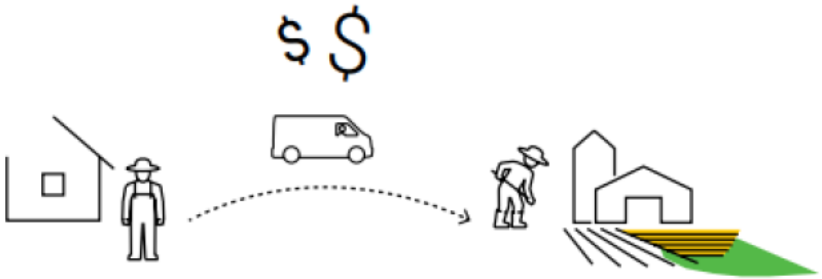


PAUSE-CAFÉ

La pause-café n'est pas obligatoire, mais, lorsqu'elle est accordée par l'employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.



LE TRAVAILLEUR DOIT ÊTRE RÉMUNÉRÉ POUR LA DURÉE DE TOUT DÉPLACEMENT EXIGÉ PAR L'EMPLOYEUR



CNESST

REPOS HEBDOMADAIRE

Tout travailleur a droit, à chaque semaine, à une **période de repos de 32 heures** consécutives.

Particularité pour le travailleur agricole

- La période de repos peut être **reportée à la semaine suivante**, si le travailleur y consent;
- La période de repos ne peut être reportée qu'**une seule fois** : la semaine suivante, le travailleur a droit à 2 périodes de repos de 32 heures.



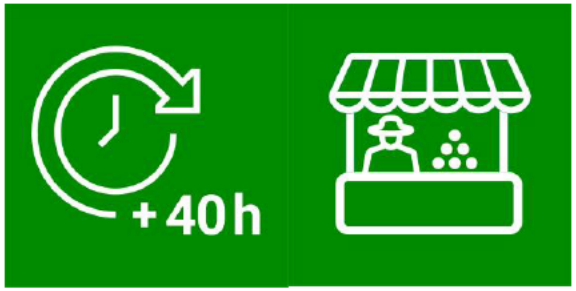
CNESST

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

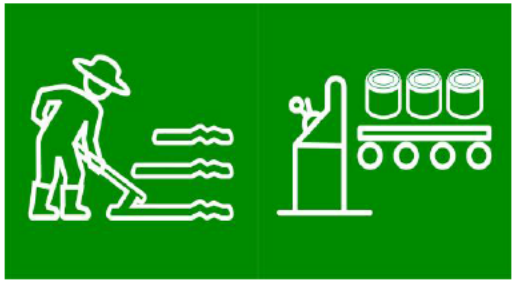
Paiement à taux majoré **(+ 50 %)** des heures supplémentaires, au-delà de **40 heures** de travail hebdomadaire (semaine normale de travail)

- Exceptions: **travailleur agricole** et le travailleur affecté à la **mise en conserve**, à l'**empaquetage** ou à la **congélation** des fruits et légumes pendant la **période des récoltes.**

Travail non agricole (+ 50 %)



Travail agricole et empaquetage – période des récoltes
= salaire de base



CNESST

DROIT DE REFUS

Un travailleur peut exercer son **droit de refuser de travailler** :



- au-delà de **50 heures** par semaine
- plus de **14 heures par jour** (ou 12 heures si l'horaire est variable ou discontinu)
- **2 heures** au-delà de ses heures de travail quotidiennes habituelles

- Lorsqu'il n'a pas été informé au **moins cinq jours à l'avance** qu'il serait requis de travailler, sauf :
  - pour le travailleur agricole;
  - pour le salarié dont la nature des fonctions exige qu'il demeure en disponibilité;
  - dans les limites fixées quant au nombre d'heures au-delà duquel un salarié peut refuser de travailler.

CNESST

ABSENCES

Votre **emploi** est **protégé** lorsque vous devez vous absenter du travail pour:

- Maladie;
- des obligations familiales;
- prendre soin d'un proche atteint d'une maladie grave;
- pour des funérailles ;
- pour son mariage ou son union civile, ou celle d'un membre de sa famille proche;
- pour grossesse, adoption, naissance d'un enfant.



CNESST

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS



- 1er janvier (le jour de l'An)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- 24 juin (la fête nationale du Québec)
- 1er juillet (la fête nationale du Canada)
- 1er lundi de septembre (la fête du Travail)
- 2e lundi d'octobre (l'Action de grâces)
- 25 décembre (Noël)



Certaines situations particulières ou exclusions existent: **Consultez la liste et les modalités d'application des jours fériés.**



Les jours fériés, tout le monde y a droit – YouTube

CNESST

VACANCES ANNUELLES



Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'une année	**1 jour** de vacances **par mois** de service continu (max 2 semaines)	**4 %** du salaire brut
1 année à moins de 3 années	**2 semaines** continues de vacances	**4 %** du salaire brut
3 années et plus	**3 semaines** continues de vacances	**6 %** du salaire brut

- S'accumulent pendant une période de **12 mois consécutifs**, appelée « **année de référence** ».
- Par défaut, l'année de référence pour établir le droit aux vacances annuelles s'étend du **1er mai au 30 avril.** L'employeur peut choisir une autre période.

CNESST

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Droit de la personne salariée

- Droit à un milieu de travail **exempt** de harcèlement psychologique ou sexuel.

Obligations de l'employeur

- L'employeur doit prendre les **moyens raisonnables** pour :
  - ✓ **Prévenir** le harcèlement psychologique ou sexuel;
  - ✓ **Faire cesser** lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.
- Avoir adopté et rendu disponible une **politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes**.

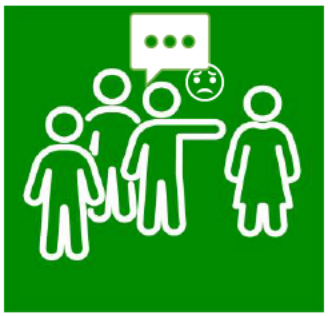


CNESST

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

UNE CONDUITE VEXATOIRE

- ✓ Se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**;
- ✓ Qui sont **hostiles ou non désirés**;
- ✓ Laquelle **porte atteinte** à la **dignité**, à l'**intégrité** psychologique ou physique de la personne salariée;
- ✓ Qui entraîne pour celle-ci un **milieu de travail néfaste**.



CNESST

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

Les formes de harcèlement au travail

- Abus de pouvoir;
- Gestes ou propos à caractère sexuel;
- Intimidation et cyber intimidation;
- Mise en échec professionnel;
- Violence verbale et physique;
- Discrimination pour un des motifs énoncés dans la **Charte des droits et libertés de la personne** (origine ethnique, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, etc.)



CNESST

INTERDICTION POUR LES EMPLOYEURS ET LES AGENCES



- Interdiction de **conserver des documents ou biens** qui appartiennent à un travailleur
- Interdiction **d'exiger des frais** pour son recrutement autres que ceux autorisés par un programme gouvernemental.



- La CNESST peut exercer un **recours** au nom d'un travailleur.
- La CNESST peut appliquer une **sanction pénale** si un employeur est fautif.

CNESST

LE CONTRAT DE TRAVAIL

- **Entente** entre une personne salariée et un employeur sur des **tâches** à effectuer en échange d'une **rémunération**;

- L'employeur doit remplir et signer un contrat de travail avec la travailleuse ou le travailleur et **lui transmettre.**

Source (Obligations générales de l'employeur envers les travailleurs étrangers temporaires | Gouvernement du Québec (quebec.ca)

- Un contrat peut varier selon la situation de l'entreprise ou le statut de la personne salariée. Il doit en tout temps respecter les lois encadrant le travail. Consultez le modèle de contrat de travail .



CNESST

LES RECOURS ET LES MOTIFS DE PLAINTES



Votre employeur ne vous paie pas des **montants dus** (exemple: salaire, heures sup.)
Délai : 12 mois



Vous êtes **congédié** sans raison valable.
Délai : 45 jours



Vous subissez des **représailles** après avoir exercé un droit accordé par la loi.
Délai : 45 jours



Vous subissez **du harcèlement psychologique ou sexuel** au travail.
Délai : 2 ans après la dernière manifestation de harcèlement









CNESST

LES RECOURS ET LES MOTIFS DE PLAINTES

Documents pertinents lors d'un dépôt de plaintes:

- Bulletin de paye, horaire de travail ou détail de vos heures travaillées
- Contrat de travail
- Relevé d'emploi ou relevé d'impôt (T4 ou Relevé 1)
- Tous autres documents (courriel, message texte, lettre etc.)



Prendre des notes lorsqu'une situation à risque se produit:

- Date et heures
- Description des événements
- Noms des témoins (s'il y a lieu)

CNESST

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS



L'employeur a notamment le droit…

- d'avoir accès à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail

Obligations de l'employeur :

- offrir un milieu de travail propre et sécuritaire;
- veiller à éliminer les risques à la source (lorsque possible);
- mettre en place des mesures de prévention et de contrôle des risques;
- fournir l'information, la formation et la supervision en matière de SST;
- fournir gratuitement l'équipement de protection individuelle (EPI).
- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur

CNESST

DROITS ET OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS



Droits

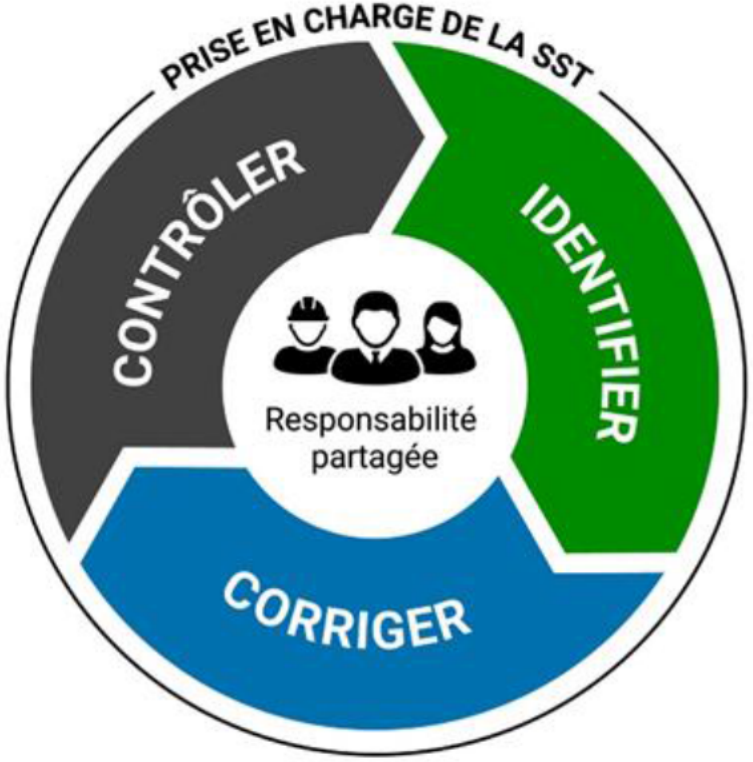
- Un environnement de travail sain et sécuritaire;
- Exiger des conditions qui leur permettent d'exécuter leurs tâches en toute sécurité;
- La formation, de l'information en matière de SST et de la supervision.

Obligations

- Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où ils travaillent
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail;
- Prendre connaissance du programme de prévention
- Veiller à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles de leurs collègues.

CNESST

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION



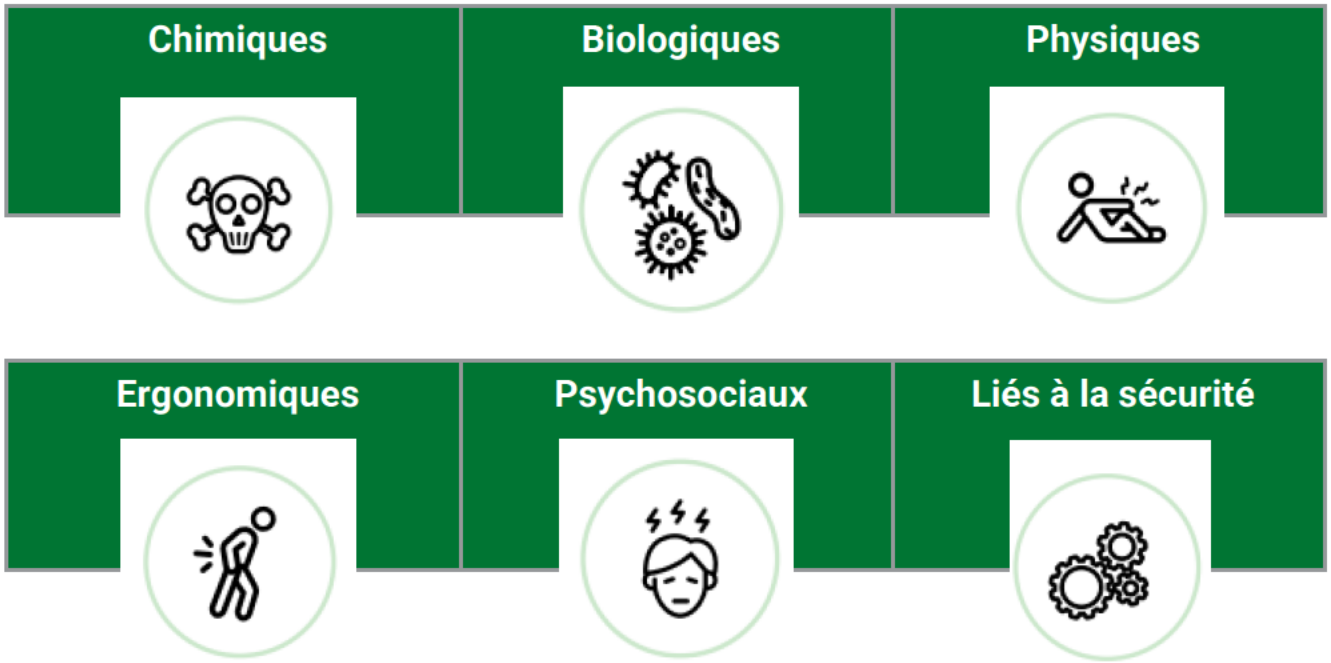


Démarche paritaire =
Employeur + travailleurs

CNESST

COMMENT IDENTIFIER UN RISQUE

Connaître les types de risque



CNESST

COMMENT IDENTIFIER UN RISQUE

La méthode ITEM

individu



- Connaissances
- Formation
- Habiletés
- Vie personnelle

Tâche



- Procédures
- Exigences
- Fréquence
- Interactions

Environnement



- Bruit
- Température
- État des lieux
- Contaminants
- Éclairage

Matériel



- Machines
- Équipements
- Véhicules
- EPI

CNESST

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE



Équipement de protection individuelle (ÉPI):

- Appareil de protection respiratoire
- Casque de sécurité
- Bottes de sécurité
- Lunettes de sécurité et protection oculaire
- Dossards
- Protection auriculaire
- Harnais de sécurité



CNESST

RISQUE ERGONOMIQUE / MESURES DE PRÉVENTION



Les **troubles musculosquelettiques**, il est possible d'agir!

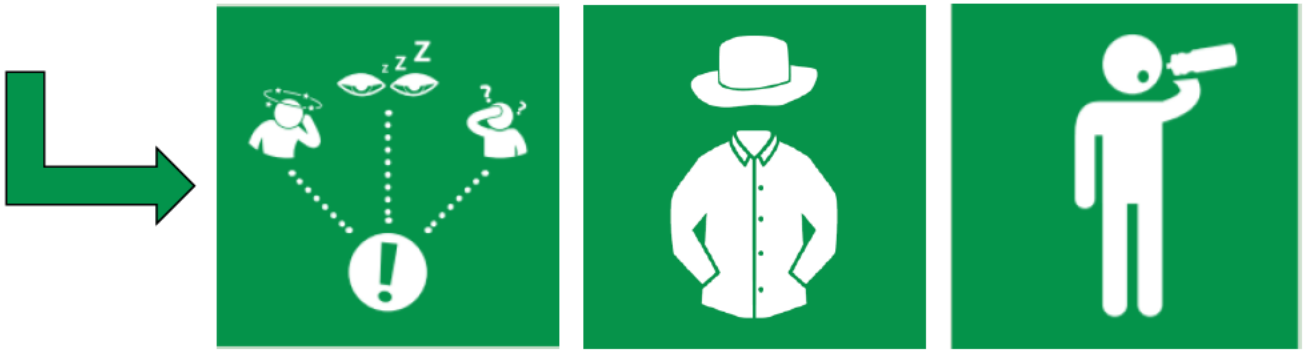


CNESST

RISQUE DE COUP DE CHALEUR / MESURES DE PRÉVENTION



Un **coup de chaleur** survient brusquement lorsque le corps ne réussit plus à se refroidir suffisamment.



CNESST

RISQUE LIÉ AUX PIÈCES EN MOUVEMENT SUR LES MACHINES / MESURES DE PRÉVENTION



Une pièce en mouvement = DANGER!



CNESST

RISQUE DE LIÉS AUX PESTICIDES ET AUX PRODUITS DANGUEREUX / MESURES DE PRÉVENTION



Les **risques chimiques**, il faut bien les connaître pour se protéger soi-même et les autres autour!

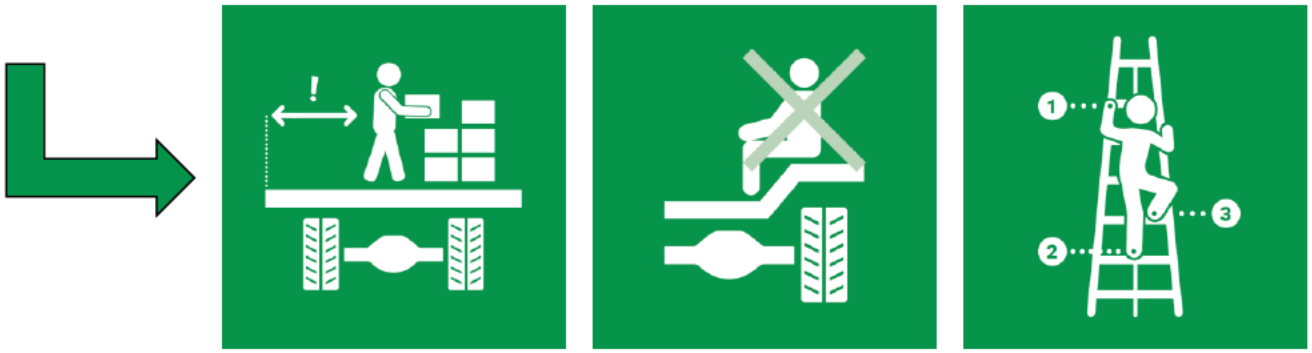


CNESST

RISQUE DE CHUTE DE HAUTEUR / MESURES DE PRÉVENTION



Une **chute de hauteur,** ça fait mal!

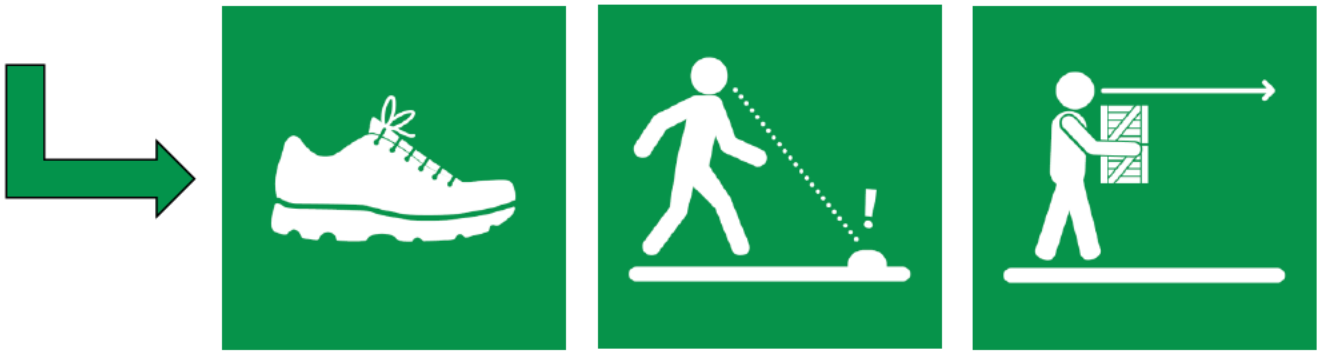


CNESST

RISQUE DE CHUTE DE MÊME NIVEAU / MESURES DE PRÉVENTION



Les **chutes de même niveau**, perdre pied peut arriver plus souvent que l'on pense!



CNESST

DROIT DE REFUSER DE FAIRE UNE TÂCHE - LSST

Si un travailleur croit qu'une tâche est dangereuse pour lui ou pour une autre personne.

Dans une situation qui **met en péril la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une personne** dans le milieu de travail.



Quoi faire?

- Aviser immédiatement son supérieur ou un représentant de l'employeur et lui pourquoi on considère que la tâche présente un danger
- Demeurer sur son lieu de travail et être disponible pour effectuer d'autres tâches
- Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, contacter la CNESST (un inspecteur interviendra rapidement)

CNESST

La santé et la sécurité du travail

Volet indemnisation et réadaptation



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

LÉSIONS PROFESSIONNELLES
2 CATÉGORIES

Accident





Un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraine pour elle une lésion professionnelle.

Aussi:



- Un « premier soin » (ex.: lacération)
- Un quasi-accident ou un « passé-proche » (ex.: glisser, se retenir pour ne pas tomber, mais s'étirer un tendon ce faisant)

Maladie professionnelle





Une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;



Exemples:

- Amiantose
- Silicose
- Troubles musculo squelettiques
- Épuisement professionnel

CNESST

QUOI FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL?



Recevoir les soins requis, s'il y a lieu

+

Aviser un supérieur ou la personne en autorité (même pour une blessure mineure);

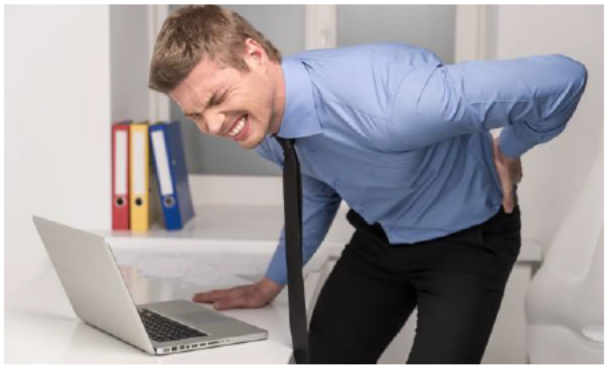


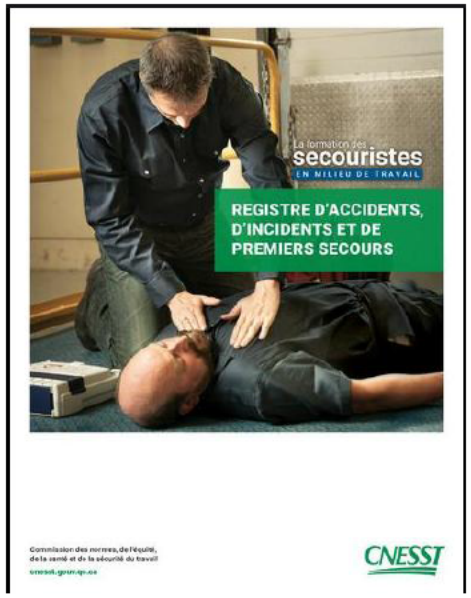
Consigner l'accident au registre d'accidents de l'entreprise



Si nécessaire, consulter le médecin de votre choix le plus rapidement possible, obtenir une attestation médicale CNESST et en remettre une copie à votre employeur

Présenter une demande d'indemnisation à la CNESST (réclamation)





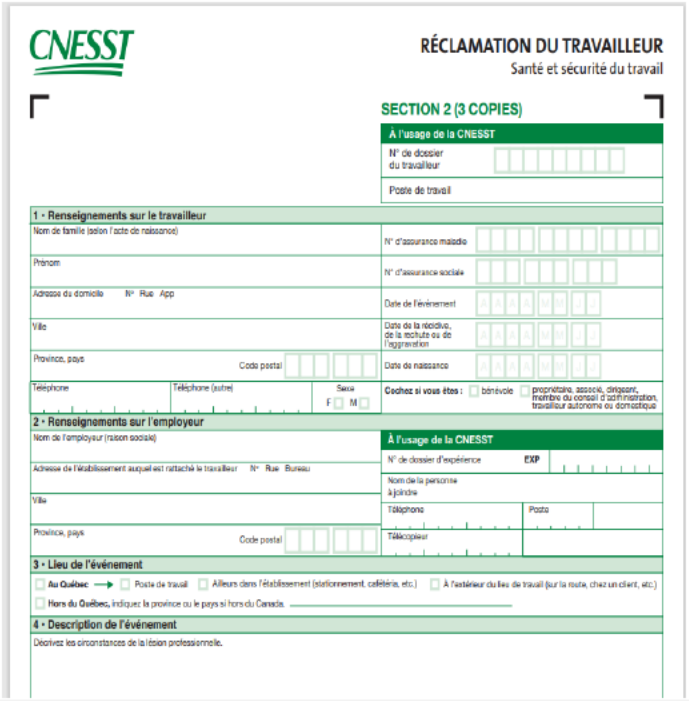
CNESST

RÉCLAMATION DU TRAVAILLEUR

Vous disposez de **6 mois** pour produire votre réclamation à la CNESST à partir de la date de votre accident!

MonEspace CNESST

Assistance disponible!
1-844-838-0808



CNESST

RÉCLAMATION DU TRAVAILLEUR
Santé et sécurité du travail

SECTION 2 (3 COPIES)

À l'usage de la CNESST
N° de dossier du travailleur
Poste de travail

1 - Renseignements sur le travailleur
Nom de famille (selon l'acte de naissance)
Prénom
Adresse du domicile N° Rue App
Ville
Province, pays
Code postal
Téléphone
Téléphone (autre)
Sexe F M
N° d'assurance maladie
N° d'assurance sociale
Date de l'événement
Date de la récidive, de la rechute ou de l'aggravation
Date de naissance
Cochez si vous êtes : bénévole propriétaire, associé, dirigeant, membre du conseil d'administration, travailleur autonome ou domestique

2 - Renseignements sur l'employeur
Nom de l'employeur (raison sociale)
Adresse de l'établissement auquel est rattaché le travailleur N° Rue Bureau
Ville
Province, pays
Code postal
À l'usage de la CNESST
N° de dossier d'expérience EXP
Nom de la personne à joindre
Téléphone
Poste
Télécopieur

3 - Lieu de l'événement
Au Québec → Poste de travail Ailleurs dans l'établissement (stationnement, cafétéria, etc.) À l'extérieur du lieu de travail (sur la route, chez un client, etc.)
Hors du Québec, indiquez la province ou le pays si hors du Canada

4 - Description de l'événement
Décrivez les circonstances de la lésion professionnelle.



CNESST

OPTION EN VERTU DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES
(ARTICLE 452 LATMP)
Santé et sécurité du travail

Renseignements sur le travailleur
Nom de famille (selon l'acte de naissance) Prénom Téléphone
Adresse du domicile N° Rue App.
Ville Province Pays Code postal
Date de naissance Date de l'événement N° d'assurance sociale N° de dossier du travailleur

Je, _____ (nom du travailleur), déclare avoir subi une lésion professionnelle
le _____ (jour, mois, année), au _____ (province, territoire ou, si hors Canada, pays) alors que je travaillais
pour _____ (raison sociale et adresse de l'employeur)
_____.

ou (en cas de décès)

Je suis _____ (conjoint, personne à charge, père, mère, succession) de _____ (nom du travailleur) décédé
le _____ (jour, mois, année) à la suite d'une lésion professionnelle survenue au _____ (province, territoire ou, si hors Canada, pays)
alors qu'il travaillait pour _____ (raison sociale et adresse de l'employeur)
_____.

CNESST

UNE RÉCLAMATION… POURQUOI?

Gardez vos reçus!!!

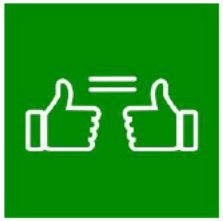
Pour pouvoir demander le remboursement de…	• Frais de déplacement (RV médicaux, expertises, soins et traitements, tests); • Médicaments; • Orthèses, prothèses, fournitures médicales prévues au Règlement sur l'assistance médicale;
Pour recevoir gratuitement les soins et traitements ou passer les tests requis par votre lésion professionnelle	• Physio, ergo, acupuncture, psychologue, etc. • IRM, SCAN, arthroscopies, etc.
Pour recevoir, au besoin, des indemnités de remplacement de revenu	• À hauteur de 90% du revenu NET de la base salariale établie à votre dossier, durant toute la durée de votre incapacité.

CNESST

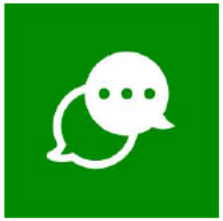
CONCLUSION



- Vous avez les **mêmes droits** et **obligations** en matière de travail que l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Québec.
  - ✓ Mêmes conditions minimales de travail (droits et recours);
  - ✓ Reconnaissance du travail féminin à sa juste valeur (équité salariale).
  - ✓ Environnement sain, sécuritaire et exempt de harcèlement;
  - ✓ Réclamation en cas d'accident ou de maladies professionnelles (emploi et revenu protégé).



- La CNESST est la **porte d'entrée** unique pour des **services** gouvernementaux en matière de **travail**.
- N'hésitez pas à nous **contacter** pour toutes questions relatives à:
  - ✓ Vos conditions de travail;
  - ✓ La santé et la sécurité au travail;
  - ✓ L'équité salariale.



CNESST

Question



Je débute un nouvel emploi lundi et j'ai des inquiétudes. Mon employeur a-t-il l'obligation de m'informer sur les risques liés à l'emploi?

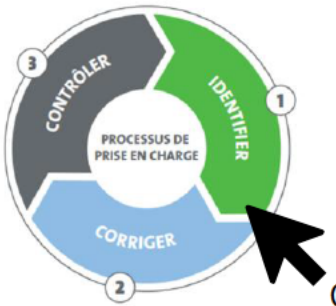
A) OUI
B) NON

BONNE RÉPONSE

L'employeur a effectivement l'obligation d'informer sur les risques liés à l'environnement et aux tâches ainsi que sur les mesures de prévention mises en place.

Il se doit aussi d'identifier, de corriger et de contrôler les risques (démarche de prévention).

Pour sa part, l'employé, doit notamment participer à l'identification et à l'élimination des risques.



Cliquez

J'ai embauché du nouveau personnel

CNESST

Question



Je n’ai pas besoin de déclarer un accident du travail puisque je suis travailleur étranger temporaire.

VRAI ou FAUX

BONNE RÉPONSE

Le travailleur TET doit déclarer l'accident du travail. Dès qu'il reçoit un salaire d'un employeur, qu'il travaille à temps partiel ou à temps plein, qu'il soit syndiqué ou non, il est automatiquement assuré par la CNESST à partir de son premier jour de travail.

CNESST

Question

Vous décrochez un nouvel emploi dans un entrepôt et l'employeur vous demande de vous procurer des bottes de sécurité.

Est-ce à vous d'assumer les frais ?

A) OUI
B) NON



BONNE RÉPONSE

L'employeur doit fournir gratuitement les équipements de protection individuelle dont les travailleuses et travailleurs ont besoin pour effectuer leur travail.

Le travailleur doit porter, utiliser et entretenir adéquatement les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur.



CNESST

QUESTION



Le harcèlement psychologique se manifeste uniquement entre des personnes en position d'autorité et leurs subalternes.

- ❑ Vrai
- ❑ Faux

Faux. Le harcèlement psychologique ou sexuel peut se manifester à tous les niveaux dans une entreprise, soit :

- par des gestionnaires envers des membres du personnel;
- entre des collègues de travail;
- par des membres du personnel envers leurs supérieurs.

Il peut provenir d'un individu ou d'un groupe de personnes. Il peut aussi venir de l'extérieur de l'entreprise : clientèle, fournisseurs ou visiteurs.

DE NOMBREUX OUTILS POUR VOUS AIDER





Je suis une ou un travailleur étranger temporaire

Information sur les droits et obligations des travailleurs étrangers temporaires qui viennent travailler au Québec.

Travailleuses et travailleurs immigrants

Vous avez immigré au Québec, vous avez un permis de travail et vous avez des questions concernant votre emploi? Bienvenue sur le site de la CNESST, votre porte d'entrée au Québec pour vous familiariser avec vos droits et vos obligations en matière de travail.



CNESST

D'AUTRES RESSOURCES QUI S'OFFRENT À VOUS

- Réseau d’aide aux travailleuses et aux travailleurs migrants du Québec
- Agri-Carrières
- Immigrant Québec
- Justice Pro Bono
- Infotetquebec
- Educaloi

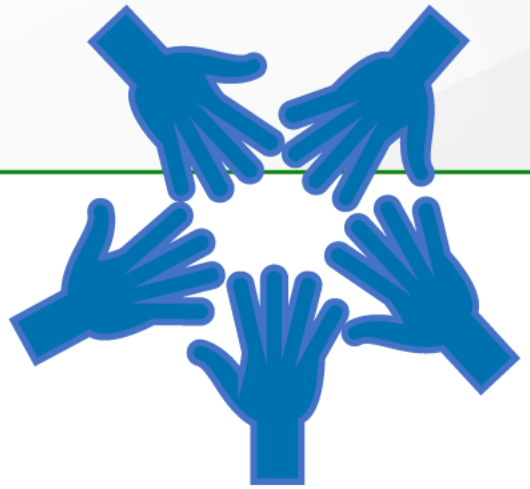
CNESST

NOUS JOINDRE

514 686-9197*

www.cnesst.gouv.qc.ca

FIN DE L'ATELIER



Merci!

Des questions?



CNESST

escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires

Atelier d'information sur les droits et les obligations en matière de travail
Contenu de la présentation 2023

Comme la séance est offerte en espagnol, ce document permettra aux employeurs ne maîtrisant pas la langue de suivre les contenus présentés par les agents-es de prévention.

Durée approximative : 30 minutes
La présence de l'employeur ou de son représentant est **obligatoire.**

Activités
Mot de bienvenue par l'employeur : Présentation des agents-es de prévention, mise en contexte de la présentation, importance de la SST et du respect des normes du travail pour l'organisation, importance pour l'entreprise de s'assurer que ses travailleurs connaissent leurs droits et obligations. * (L'engagement de la direction est un élément essentiel à la prévention des lésions professionnelles. Le mot de l'employeur reflète l'importance accordée à la SST et au respect des normes minimales du travail par l'entreprise.) Agents: Combler les informations au besoin si le discours de l'employeur est déficient. ** Propos traduits en espagnol par les agents-es de prévention, au besoin.* **Mot de bienvenue** des agents-es de prévention : ▪ Remerciements à l'employeur; ▪ Objectifs de la présentation. Les agents-es mentionnent que les TET ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que les travailleurs québécois. La séance vise à leur présenter les principales informations à ce propos et à s'assurer de leur compréhension de celles-ci. Il est également souhaité de les sensibiliser aux principaux risques présents sur la ferme et à l'importance de la prévention. ▪ Tour de table rapide des participants (poste occupé et ancienneté dans l'organisation)
Courte présentation de la **mission de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** Au Québec, la CNESST fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, auprès tant des travailleurs que des employeurs. <u>En matière de SST :</u> La CNESST se consacre notamment à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. En cas de lésion professionnelle, elle rembourse les frais médicaux et remplace le salaire perdu si la blessure vous empêche de travailler. Vous êtes automatiquement assuré, vous n'avez rien à payer ni à vous inscrire. <u>En matière de normes du travail :</u> La CNESST est l'organisme gouvernemental chargé de l'application de la *Loi sur les normes du travail* qui fixe les conditions minimales de travail de l'ensemble des personnes salariées au Québec. Cette loi établit des normes par exemple, sur le salaire, l'horaire de travail, les absences, les vacances et les congés.
Identification des risques pour la santé et la sécurité du travail (SST) et des mesures de prévention associées L'objectif de cette activité est de sensibiliser les travailleurs au fait que leurs tâches présentent certains risques et qu'il est important qu'ils connaissent les mesures de prévention visant à protéger leur santé et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique.

Activités

A- Risques pour la SST

Documentation disponible

- Affiche aide-mémoire des risques et des moyens de prévention (disponible en français et en espagnol)
- Brochure présentant les mesures de prévention principaux risques du secteur de l'agriculture (disponible en français, en anglais et en espagnol)

Les agents-es de prévention demandent aux travailleurs de donner des exemples de risques pour la santé et la sécurité présents dans leur environnement de travail. Avec quoi pourraient-ils se blesser au travail?

Si 1 risque parmi les 6 illustrés sur des cartons est nommé par un travailleur, les agents-es sortent le carton et le montrent aux travailleurs. Une courte explication est donnée pour chacun d'eux. L'objectif est de présenter aux travailleurs au moins 3 risques parmi les 6 illustrés (les agents-es auront convenu préalablement avec l'employeur des 3 risques sur lesquels insister).



Risque ergonomique

Le soulèvement d'une charge entraîne un risque de développer un trouble musculosquelettique (par exemple, douleur forçant un arrêt de travail, douleurs chroniques).



Un travail très physique en conditions chaudes amène un risque de malaise à la chaleur comme des crampes musculaires ou des pertes de conscience. Cela survient brusquement lorsque le corps ne réussit plus à se refroidir suffisamment grâce à la sueur. Dans certaines conditions, les travailleurs risquent de subir un **coup de chaleur** qui peut entraîner des lésions permanentes ou même aller jusqu'à la mort.



Les diverses **pièces en mouvement** sur les machines agricoles (convoyeurs, tracteurs, etc.) peuvent causer des blessures graves (ex. : fractures, amputations), voire même la mort. Ces pièces peuvent être, par exemple, des poulies, des courroies, des arbres de transmission, des engrenages, des chaînes.



Les **pesticides et les autres produits dangereux** présentent des risques pour la santé et la sécurité et pourraient entraîner des blessures telles qu'une intoxication, une brûlure, une maladie chronique, ou même le décès du travailleur.



Il y a risque de **chute à un niveau inférieur** lorsqu'on travaille en hauteur (ici le pictogramme illustre une chute à partir d'un rebord, mais il pourrait s'agir aussi d'une chute en bas d'un véhicule ou d'une échelle, par exemple). Les chutes en hauteur peuvent entraîner des blessures telles que des fractures, une commotion, ou même le décès du travailleur.



Il y a un risque de se blesser au travail en glissant, en trébuchant, en perdant l'équilibre ou en faisant un faux pas (**chute de même niveau**). Une telle chute peut entraîner des blessures telles que des fractures, une entorse ou une commotion.

Les agents-es de prévention informeront les TET des droits suivants :

- Les travailleurs ont droit à un environnement de travail sain et sécuritaire;
- Ils ont le droit d'exiger de leur employeur des conditions qui leur permettent d'exécuter leurs tâches en toute sécurité;
- Les travailleurs ont droit à de la formation, à de l'information en matière de SST et à de la supervision;

- Les employeurs doivent s'assurer de fournir aux travailleurs toutes les conditions pour leur permettre de réaliser leur travail en toute sécurité. Plus précisément, ils doivent notamment fournir aux travailleurs :
  - l'information, la formation et la supervision nécessaires pour accomplir leurs tâches de façon sécuritaire,
  - un milieu de travail propre et sécuritaire, des équipements, des outils et des machines sécuritaires et un poste de travail bien aménagé,
  - l'équipement de protection individuelle (EPI) dont ils ont besoin selon la tâche à effectuer pour travailler en toute sécurité (par exemple : lunettes de protection, gants, bottes, dossard).

B- Mesures de prévention

Les agents-es précisent que l'employeur a l'obligation d'éliminer les dangers à la source, lorsque c'est possible. Lorsque ce n'est pas possible, il doit mettre en place des mesures de prévention pour contrôler les risques pour la SST de façon à protéger les travailleurs. De leur côté, les travailleurs doivent respecter les mesures de prévention exigées par l'employeur.

Il est souvent nécessaire de combiner plusieurs mesures pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Les agents-es de prévention invitent les travailleurs à donner des exemples de mesures de prévention pour se protéger des risques mentionnés précédemment.









Risque ergonomique de troubles musculosquelettiques (TMS)

Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessure ci-dessus :

Demander de l'aide pour manipuler une charge trop lourde, encombrante ou difficile à manipuler

Utiliser un appareil OU accessoire de manutention pour déplacer une charge lourde, encombrante ou difficile à manipuler, par exemple un chariot ou une brouette

Lorsque la tâche exige des mouvements répétitifs, prendre de petites pauses périodiquement pour s'étirer doucement et relaxer les muscles









Risque de coup de chaleur

Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de souffrir d'un coup de chaleur :

Il faut savoir reconnaître les symptômes d'un épuisement dû à la chaleur et d'un coup de chaleur :
Symptômes d'un épuisement dû à la chaleur : étourdissements, fatigue inhabituelle, teint pâle, transpiration abondante, crampes musculaires, nausée ou vomissements, respiration rapide.
Symptômes d'un coup de chaleur : étourdissement ou évanouissement, fatigue extrême, peau rouge, chaude et sèche, absence de transpiration, confusion ou comportement étrange, respiration faible.

Porter un chapeau à large bord et des vêtements de couleur pâle bien aérés

Boire de l'eau fraîche régulièrement (minimalement 250 ml toutes les 20 minutes, sans dépasser 1,5 litre par heure). Ne pas attendre d'avoir soif. Surveiller la couleur de l'urine; lorsqu'on boit suffisamment, l'urine est pâle. (Note : C'est à l'employeur de fournir l'eau et elle doit être fraîche 10-15°C donc pas une cruche qui reste au soleil toute la journée)

Prendre des pauses à l'ombre ou dans un endroit frais. Si le temps est très chaud, il faut prévoir des périodes de repos à chaque heure.



Risques liés aux pièces en mouvement (entraînement, coincement, sectionnement, etc.)

Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessures telles que fractures et blessures multiples, amputation, décès :



Les protecteurs sur la prise de force du tracteur, l'arbre de transmission et l'arbre de réception de la machine actionnée doivent être complets et en bon état.

Lorsque ces pièces fonctionnent, il faut demeurer à l'écart malgré la présence de protecteurs.



Ne pas mettre les mains dans une zone où il y a des pièces en mouvement.

Ne pas monter sur des pièces en mouvement, les enjamber, ou entrer dans une zone où il y a des pièces en mouvement.



Exemple de contrôle d'énergie dans le cas d'un accessoire actionné par un tracteur : avant d'atteler l'accessoire, ou d'effectuer un entretien ou un déblocage, il faut arrêter le moteur et retirer la clé du contact afin de s'assurer que rien ne peut redémarrer pendant l'opération



Risques liés aux pesticides et aux autres produits dangereux

Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque d'atteinte à la santé et de blessures telles que les intoxications, les brûlures, les maladies chroniques, voire la mort :



Interdiction d'entrée aux personnes non autorisées, par exemple dans un entrepôt à pesticides ou encore dans un champ qui a été traité (interdiction d'aller dans le champ avant la fin du délai de réentrée)



Se laver les mains avant de boire, de manger ou de fumer et avant d'aller aux toilettes. Utiliser de l'eau potable et du savon. Les produits sans eau fragilisent la peau et augmentent le risque de contamination par les pesticides.



Avant de pouvoir manipuler des pesticides, il faut avoir suivi une formation, savoir quels sont les risques pour la santé la sécurité pour chaque produit manipulé et savoir comment se protéger, en plus de pouvoir appliquer des méthodes de travail sécuritaires.

Activités



Risque de chute de hauteur



<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessures telles que les fractures et les blessures multiples, la commotion cérébrale, voire même le décès du travailleur qui pourrait par exemple être écrasé par un véhicule en mouvement :</u>
Demeurer à une distance suffisante pour ne pas tomber d'une plateforme d'un camion ou d'une remorque lors de l'empilage des caisses de fruits ou de légumes.



Les passagers sont interdits dans les remorques et dans les véhicules non conçus pour accueillir des passagers (Le véhicule doit être conçu pour recevoir des passagers et il doit s'y trouver un siège muni d'une ceinture de sécurité).



Il faut toujours maintenir trois points d'appui en montant ou en descendant d'un escabeau. Cette mesure de prévention (trois points d'appui) s'applique à d'autres situations similaires, comme monter ou descendre d'une machine agricole.



Risque de chute de même niveau

<u>Exemples de mesures de prévention pour réduire le risque de blessures telles que les fractures, les entorses et les commotions cérébrales :</u>



Porter des chaussures en bon état et bien lacées.



Porter attention à l'état du terrain et des lieux. Ajuster sa vitesse de marche.



Ne pas porter des objets qui obstruent la vue.

Tout au long de la discussion sur les risques et les moyens de prévention, l'employeur peut apporter des précisions et renforcer les messages de prévention des agents-es. Il peut préciser certaines informations telles que :

- où trouver la trousse de premiers soins, les fiches de données de sécurité (SIMDUT), la douche oculaire, etc.;
- qui sont les secouristes pour leur établissement;
- comment signaler une situation dangereuse, un incident ou un accident et où trouver le registre d'accidents.



Les agents-es de prévention insisteront auprès des travailleurs tout au long de cette activité sur l'importance de communiquer avec l'employeur, de lui poser des questions en cas de doute, de s'assurer qu'ils ont bien compris les consignes pour travailler en toute sécurité.

Activités

Une affiche synthèse des principaux risques et des mesures de prévention en agriculture sera laissée à l'employeur à la suite de la présentation. Nous vous invitons à l'apposer au mur d'un endroit fréquenté par les TET. Les illustrations se veulent un outil de communication entre les travailleurs et leur employeur pour aborder la SST.

Les agents-es mentionneront aussi aux TET qu'ils ont des obligations :

- Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où ils travaillent, notamment celle de porter les EPI;
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail;
- Veiller à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles de leurs collègues.



Encore ici, les agents-es de prévention insistent sur l'importance de la communication entre l'employeur et les travailleurs. Il est important que les travailleurs rapportent des risques à leur employeur s'ils croient que leur santé et leur sécurité ne sont pas protégées.

C- Quoi faire en cas d'accident du travail?

Documentation disponible



- Brochure *Vous êtes arrivés au Québec depuis peu? Ce que vous devez savoir sur la santé et sécurité du travail*

Comme mentionné précédemment, les TET sont assurés par la CNESST en cas de lésion professionnelle.

1. Aviser l'employeur

Les agents-es expliquent aux travailleurs que s'ils se blessent au travail, ils doivent le dire à l'employeur le plus rapidement possible, et compléter le registre prévu à cet effet, même s'ils ne croient pas avoir besoin de soins médicaux. Cela les protégera si jamais il y avait aggravation de la blessure et permettra à l'employeur d'apporter les corrections nécessaires pour éviter que d'autres travailleurs se blessent de la même façon (les moyens de prévention dont on vient de parler).

2. Recevoir les soins médicaux nécessaires

Les agents-es de prévention soulignent qu'il est important de connaître l'endroit où se trouve la trousse de premiers soins et le défibrillateur externe automatisé (s'il y en a un sur le lieu de travail) et de savoir qui sont les secouristes dans l'entreprise. Il est important de savoir qu'en cas d'urgence, on doit composer le 911. Si une consultation médicale est nécessaire, les travailleurs ont le droit de voir le professionnel de la santé de leur choix. Il est souhaitable que cette visite ait lieu le plus rapidement possible. Les agents-es insisteront sur le fait que les travailleurs doivent dire au professionnel de la santé qu'il s'agit d'un accident du travail. Le professionnel de la santé leur remettra une attestation médicale, dont ils devront obligatoirement remettre une copie à leur employeur, particulièrement s'ils ne sont pas en mesure de retourner au travail après le jour de l'accident.

Les travailleurs doivent faire une réclamation à la CNESST (important de la faire dans les 6 mois à partir de la date de l'accident, ou, s'il s'agit d'une maladie professionnelle, 6 mois à partir de la date où la maladie est diagnostiquée et que la relation probable entre la maladie et le travail est établie, après quoi elle pourrait être non admissible pour analyse). Le formulaire *Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* doit être complété avec la demande.

Les travailleurs peuvent être contactés par des intervenants de la CNESST pour compléter l'analyse de leur réclamation. Il est important de donner suite à ces appels.

Lorsque la demande d'un travailleur est acceptée par la CNESST à la suite d'un accident du travail, il peut se faire rembourser certains frais comme les frais de médicaments ou de déplacement. Les agent.e.s informent les travailleurs qu'il est très important de faire le suivi de leur lésion auprès de leur employeur et de la CNESST (transmettre les documents médicaux). Il est obligatoire de donner suite aux prescriptions médicales pour éviter les coupures de traitement et les suspensions d'indemnités.

Pour ce faire, en cas de difficultés linguistiques, les agent.e.s rappellent aux travailleurs leur droit d'être assistés par la personne de leur choix pour faciliter leurs échanges avec la CNESST (représentant, organisme, proche, RATTMAQ, etc.).

Pour plus de détails, les agents-es mentionnent que la CNESST a réalisé un dépliant en espagnol *Vous êtes arrivés au Québec depuis peu? Ce que vous devez savoir sur la santé et sécurité du travail.*

D- Informations sur les normes du travail

Documentation disponible

- Brochure *Les normes du travail agricole au Québec*

Introduction

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) fixe les conditions minimales de travail au Québec. Cette loi établit des normes en regard de, par exemple, le salaire, l'horaire de travail, les absences, les vacances, les congés et la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel.

Les principales normes du travail au Québec

Bulletin de paie

- À chaque paie, l'employeur doit vous remettre un bulletin de paie vous permettant de vérifier le calcul de votre salaire et de vos déductions;
- L'employeur a un mois après votre première journée de travail pour vous remettre une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé tous les seize jours au plus tard. Si le jour de paye tombe un jour férié, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.



- L'employeur peut uniquement faire les retenues permises par la loi sur votre salaire, comme par exemple, les impôts, l'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale;
- Toute autre retenue doit être faite avec votre consentement écrit. Cette autorisation doit préciser : la raison, le montant, la durée et la fréquence de la retenue et toute autre information nécessaire. Vous pouvez annuler cette autorisation en tout temps, par écrit;
- Des frais pourraient être déduits par votre employeur, à condition que ceux-ci soient prévus à votre contrat de travail, selon les modalités du programme gouvernemental par lequel votre employeur vous a embauché, comme des frais d'hébergement ou de repas;
- L'employeur ne peut vous exiger le remboursement de frais liés aux opérations de son entreprise, peu importe votre salaire. Par exemple, il ne peut vous exiger de lui rembourser des pertes financières liées à l'entretien ou au bris accidentel de matériel.

Salaire minimum et temps rémunéré



1- Depuis le 1er mai 2023, le salaire minimum au Québec est le suivant :
Taux général : 15,25 $/heure
Taux au rendement : Framboises : 4,53 $/kg
Fraises : 1,21 $/kg
Le salaire minimum est revu chaque année par le gouvernement du Québec.

2- Tout temps travaillé doit être payé.
Une travailleuse ou un travailleur est considéré comme étant au travail et doit être payé :

- Quand il est sur les lieux du travail et disponible, à la demande de l'employeur, et qu'il doit attendre qu'on lui donne du travail;
- Pendant les pauses accordées par l'employeur;
- Durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;
- Pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur;
- Lorsqu'il est en formation ou assiste à une présentation ou un atelier de sensibilisation (tel que la présentation de l'Escouade).

Repas et repos hebdomadaire

<u>Les repas</u>



- Après 5 heures de travail, vous avez droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour prendre votre repas;
- Cette période doit vous être payée si vous ne pouvez pas quitter votre poste de travail.

<u>Le droit au repos hebdomadaire</u>

- Vous avez droit chaque semaine à un repos de 32 heures consécutives (1 jour complet + 8 heures);
- Avec votre accord, votre jour de repos peut être reporté à la semaine suivante, mais 1 seule fois: droit à un repos de 64 h consécutives la semaine suivante ou 2 périodes de repos de 32 heures chaque

Activités

Heures supplémentaires

En général, la durée de la semaine normale de travail est de 40 heures par semaine.



Les heures supplémentaires sont celles travaillées au-delà de la semaine normale de travail et donc qui doivent être payées à taux et demi (+50%).
Il y a une particularité pour le travail agricole : toutes les heures de travail sont payées au salaire de base.
Cependant, pour tout travail qui pourrait être demandé par l'employeur qui sort des limites du travail agricole, les heures effectuées sont comptées et payées comme des heures supplémentaires après 40 heures de travail par semaine.

Le travail agricole c'est le travail du sol ou de la terre en vue de la production de végétaux ou de l'élevage d'animaux. Par exemple, les semailles, l'entretien des plants et la récolte des fruits exécutés sur une exploitation agricole sont considérés comme du travail agricole.

L'entretien et la réparation de la machinerie utilisée pour l'élevage des animaux ou pour la production, la vente ou la livraison des produits cultivés ne sont pas considérés comme du travail agricole. Les heures travaillées après 40 heures par semaine sont donc payées à taux et demi (+50%).

- Exemple :
  Cette semaine, vous avez travaillé 44 heures à la récolte. Puis, vous avez travaillé 5 heures à l'entretien de la machinerie, pour un total de 49 heures.
  Vous avez donc travaillé 9 heures de plus que la semaine normale de travail de 40 heures.

  Votre salaire pour la semaine sera calculé de la manière suivante :
- Pour les 40 premières heures, vous recevrez votre salaire de base.
- Pour la 41ème, la 42e, la 43e et la 44e heure, vous avez fait du travail agricole. Même si ce sont des heures travaillées au-delà de 40 heures, elles seront payées au salaire de base.
- Pour la 45e, la 46e, la 47e, la 48e et la 49e heure de travail, vous avez fait du travail non agricole. Ces heures supplémentaires seront payées à taux et demi (+ 50%).

- Pendant la période des récoltes, la même règle s'applique pour le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes : toutes les heures de travail sont payées au salaire de base.

Absences



Votre emploi est protégé lorsque vous devez vous absenter du travail si vous êtes malade ou avez un accident en dehors du lieu de travail. Par exemple, lorsqu'une personne est malade, son lien d'emploi est protégé pendant une période pouvant aller jusqu'à 26 semaines.

D'autres absences protégées sont aussi prévues pour les travailleuses et travailleurs, par exemple :

- Pour des obligations familiales (ex. prendre soin d'un enfant ou d'un proche)
- Pour prendre soin d'un proche atteint d'une maladie grave (ex. : enfant, conjoint, père, mère, frère, sœur, Grands-parents);
- Pour des funérailles ;
- Pour son mariage ou son union civile, ou celle d'un membre de sa famille proche;
- Pour grossesse, adoption, naissance d'un enfant.

En cas de maladie ou d'accident, ou lorsqu'une personne doit s'absenter ponctuellement pour des obligations familiales, un total de 2 journées d'absence peut être payé.

Note : il est important de distinguer les protections de la LNT de celles de la LATMP qui s'appliquent lorsque la maladie ou l'accident est lié au travail.

Jours fériés et vacances annuelles

Jours fériés

L'employeur doit vous donner congé et vous payer à l'occasion des 8 jours fériés suivants :



- 1er janvier;
- Vendredi saint ou lundi de Pâques;
- Lundi qui précède le 25 mai;
- 24 juin, jour de la fête nationale;
- 1er juillet;
- 1er lundi de septembre;
- 2e lundi d'octobre;
- 25 décembre.

Activités

Si vous travaillez un jour férié, l'employeur doit vous payer pour la fête ou vous accorder un congé payé, en plus de votre salaire pour les heures travaillées le jour de la fête.

Conditions pour y avoir droit :

- Ne pas s'être absenté sans autorisation ou sans raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié;
- Être en emploi le jour férié;
- Pour la fête nationale, une seule condition : être en emploi le jour férié;
- Vendredi saint ou lundi de Pâques : au choix de l'employeur.

<u>Vacances annuelles</u>

- Le droit aux vacances annuelles s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs, par exemple du 1er janvier au 31 décembre;
- La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu du salarié;
- Le montant de l'indemnité varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence.

Service continu	Durée du congé	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois de service continu	4 % du salaire brut
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 % du salaire brut
3 ans et plus	3 semaines continues	6 % du salaire brut

Harcèlement psychologique ou sexuel

La LNT prévoit que tout travailleur a droit à un milieu de travail où il n'y a pas de harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement, notamment en rendant disponible une politique à cet effet. Il doit aussi le faire cesser si une situation est portée à sa connaissance. En ce sens, même si l'employeur doit veiller à prévenir le harcèlement au travail, tous doivent contribuer à maintenir un climat de travail sain.



Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ou sexuel? C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- Sont répétés
- Sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés
- Portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne
- Rendent le milieu de travail néfaste pour elle

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle a des conséquences négatives durables pour la personne.
Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel

<u>En résumé :</u>

Vos responsabilités en tant que travailleuse ou travailleur

Comme travailleuse ou travailleur, il est important de :

- Connaître les conditions de travail qui sont prévues dans votre contrat de travail;
- Respecter votre contrat de travail;
- Vérifier votre bulletin de paye régulièrement pour assurer que l'information sur le salaire et les déductions est exacte.
- Prendre en note ses heures supplémentaires, si cas échéant, afin de bien documenter ses heures.

Particularités liées au statut de travailleur étranger temporaires

- Vous avez les mêmes droits et obligations en matière de travail que toutes les travailleuses et travailleurs du Québec;
- En fin d'emploi, toutes les sommes qui vous sont dues doivent être versées sur la dernière paie et indiquées dans le bulletin de paie : salaire, vacances, indemnités pour jour fériés, etc.;
- L'employeur doit donner, en respectant les délais prévus à la LNT, un avis écrit à la personne qu'il licencie, congédie ou met à pied pour une durée de six mois ou plus.
- Si vous êtes recruté par une agence de recrutement, celle-ci doit détenir un permis de la CNESST pour exercer ses activités
    - Une liste des agences détenant un permis existe sur le site de la CNESST

Activités
** Important d'informer les TET que: • Il est interdit à un employeur ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires : o De demander à un travailleur étranger temporaire de lui confier la garde de documents ou de biens personnels, par exemple, son passeport, son permis de travail, son téléphone, etc. o D'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais de recrutement sauf ceux autorisés par un programme gouvernemental canadien • La CNESST a le pouvoir d'exercer tout recours en matière de normes du travail en votre nom, même en l'absence de plainte de votre part, si elle a des motifs de croire que les normes du travail n'ont pas été respectées à votre égard.
Conclusion ❖ Remerciements des agents-es de prévention ❖ Mot de la fin à **l'employeur** ❖ Remettre 1 copie du feuillet WhatsApp + d'autres brochures de la CNESST (au choix) dans un lieu commun des TET

CADRE DE RÉFÉRENCE

Conseillère et conseiller en prévention auprès des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires

Santé et sécurité du travail
Vice-présidence à la prévention

Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention
Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique
Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale Nationale et Réseau régional
Direction de la prévention-inspection – Centre-Sud

Direction générale des opérations en prévention-inspection – Montréal et Rive-Nord
Direction de la prévention-inspection – Rive-Nord

Normes du travail
Vice-présidence aux normes du travail

Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat

Direction de la prévention, des enquêtes et des permis
Service de la prévention

25 septembre 2023

Table des matières

Introduction et objectif 1
L'approche en prévention 2
Les CP-TET et les autres intervenantes et intervenants en prévention 2
La Stratégie à l'égard des travailleurs étrangers temporaires (TET) 2
Les acteurs de la Stratégie TET 3
La structure de gouvernance des conseillers·ères auprès des TET 5
Description de la structure 5
Rôles des différentes Directions générales à la Vice-présidence à la prévention 6
Rôles des unités administratives à la Vice-présidence aux normes du travail 7
Rôles des conseillers·ères en prévention auprès des TET 7
Volet « Sensibiliser » 8
Volet « Soutenir » 9
Volet « Promouvoir » 10
Volet « Mettre en œuvre » 11
Offre de service des conseillers·ères en prévention auprès des TET 12
Activités principales des conseillers·ères en prévention auprès des TET 13
Activités de démarchage 13
Activités et interventions auprès de la clientèle 14
Activités de reddition de comptes 15
Suivi des interventions auprès des clientèles 15
Processus de cheminement des demandes reçues et ouverture de dossiers 16
Planification des activités et cheminement des demandes 16
Ouverture de dossier 18
Balises des activités des conseillers·ères en prévention auprès des TET 19
La clientèle visée 20
Secteurs d'activités économiques ciblés 21
Régions desservies 22
Programmation et priorisation des activités 22
Matériel utilisé 23

Outils de la Commission 23
Outils spécifiques élaborés en collaboration avec ou par les CP-TET 23
Programme de formation des conseillers·ères en prévention TET 24
ANNEXE 25
Annexe I : Les rôles des intervenants·tes qui œuvrent auprès de la clientèle en prévention (VPP) 25
Annexe II : Les rôles des intervenants·tes auprès de la clientèle en prévention (VPNT) 27
Annexe III : Cheminement d'une demande 28
Annexe IV : Arrimage des interventions 29
Annexe V : Ouverture de dossier 30
Lexique et acronymes 31

Introduction et objectif

Ce cadre décrit les directives que les conseillères et conseillers en prévention auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (CP-TET) de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) doivent suivre lors de leurs interventions en milieu de travail. Il présente les principaux rôles et responsabilités de ces conseillers·ères.

Il vise essentiellement à assurer la cohérence et l'efficience des interventions, mais aussi à définir le rôle et le cadre d'intervention dans lequel œuvre la conseillère ou le conseiller en prévention auprès des TET au sein de la Vice-Présidence à la Prévention (VPP) et de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT).

Ce document contient ainsi la description du rôle des CP-TET, la structure de gouvernance des CP-TET, la programmation des activités, la consignation des informations dans nos systèmes et les balises pour mesurer efficacement l'impact des activités des CP-TET. Il s'agit donc d'un outil mis au point pour guider le travail des CP-TET. Ce cadre de référence confirme l'engagement de la CNESST quant à l'importance du rôle des CP-TET au sein de l'organisation.

Il importe de mentionner que ce cadre de référence représente seulement les directives générales que les CP-TET doivent respecter. Des directives additionnelles peuvent se présenter dans d'autres documents.

L'approche en prévention

Approche « Convaincre – Soutenir – Contraindre »

Cette approche guide l'ensemble des actions du personnel qui intervient en prévention-inspection en santé et sécurité du travail à la CNESST pour mener les milieux de travail à l'atteinte de l'objectif de la loi. En aucun cas, les CP-TET ne se substituent aux obligations de l'employeur ou des travailleuses et des travailleurs; ces derniers demeurent responsables de la santé et de la sécurité dans leur milieu de travail.

Il est à noter que les éléments de l'approche ne sont pas séquentiels et ne peuvent être dissociés. Lors du déroulement d'une intervention, il peut y avoir alternance entre les différents modes; l'approche est dynamique et s'adapte à la situation.

Pour leurs interventions, les CP-TET utilisent uniquement l'approche « convaincre » et « soutenir ». Ainsi, les **CP-TET n'ont pas le pouvoir d'exiger des correctifs, d'évaluer la qualité de la prise en charge, d'identifier les risques liés au travail présents dans le milieu, ni d'assurer la conformité aux lois et règlements**.

Les CP-TET et les autres intervenantes et intervenants en prévention

En cohérence avec cette approche, le soutien offert par les CP-TET est en complémentarité aux actions d'autres intervenantes et intervenants de la prévention notamment, des inspectrices et des inspecteurs en prévention-inspection puisqu'ils :

- ✓ Contribuent à faire de la prévention en santé et en sécurité du travail une valeur sociétale;
- ✓ Soutiennent la prise en charge de la santé et de la sécurité dans les milieux de travail et dans le milieu de l'enseignement;
- ✓ Font la promotion des activités, des outils et des ressources des trois secteurs de la Commission (Normes du travail et Santé et sécurité du travail);
- ✓ Mettent en œuvre les programmes, les projets et les activités de prévention et de sensibilisation auprès d'une clientèle particulière.

Il est important de distinguer les différences entre le rôle des CP-TET et celui des inspecteurs et des inspectrices ainsi que des inspecteurs-enquêteurs en matière de normes du travail. Les CP-TET ainsi que les inspectrices et les inspecteurs réalisent des interventions auprès des différents milieux afin de les convaincre et de soutenir la prise en charge, tandis que seulement les inspectrices et les inspecteurs, ont le pouvoir de contraindre.

La Stratégie à l'égard des travailleurs étrangers temporaires (TET)

À la suite de l'*Entente concernant le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité international (PMI) en réponse aux besoins du marché du travail du Québec* et du *Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)*[1], en vertu de laquelle le Québec pourrait

[1] Document d'information: Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires - Canada.ca

recevoir un nombre accru de TET dans divers secteurs d'activités, la CNESST s'est dotée en 2021 de cette stratégie qui s'articule autour des axes suivants :

- Agir auprès des TET pour leur faire connaître la mission et les services de la CNESST, ainsi que leurs droits et obligations en matière de travail;
- Agir auprès des employeurs pour faire connaitre leurs droits et leurs obligations en matière de travail à l'égard des TET;
- Développer et poursuivre les activités de partenariat et de concertation.

La Stratégie à l'égard des TET est donc d'abord et avant tout une stratégie de prévention. La stratégie est actuellement portée par la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT). Afin d'assurer la mise en œuvre de la stratégie, la VPNT travaille en étroite collaboration avec les autres vice-présidences de la CNESST. L'entrée en fonction en 2023 des conseillers·ères en prévention auprès des TET est l'une des actions du plan de mise en œuvre de la stratégie qui a été priorisée.

Les acteurs de la Stratégie TET

Coordonnateur·trice de projet à l'égard des TET

Les coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET, spécialisés·ées en santé et sécurité du travail et en normes du travail, sont répartis au sein de deux directions, soit :

- Service de la prévention – Direction de la prévention, des enquêtes et des permis (DPEP) – Vice-présidence aux normes du travail (VPNT);
- Service des clientèles et de la prise en charge – Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique (DPPCSP) – Vice-présidence à la prévention (VPP).

L'objectif des coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET est d'**assurer la cohésion de l'offre de service des conseillers·ères et la cohérence des actions et des contenus en matière de normes, de santé et de sécurité du travail à l'intention des TET et des employeurs qui les accueillent**.

L'approche des coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET se divisent en quatre types d'activités : coordination, arrimage, accompagnement et développement.

Les principales tâches des coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET comprennent donc de :

- Développer les orientations relatives aux activités de sensibilisation, de prévention et d'information auprès des TET et de leurs employeurs;
- Assurer l'arrimage des orientations et des activités entre les unités administratives concernées (VPNT, VPP, etc.);
- Assurer l'arrimage des listes d'employeurs de TET en collaboration avec les unités administratives concernées;
- Proposer des pistes d'amélioration et/ou de solutions aux enjeux soulevés par les CP-TET;
- Soulever les enjeux aux autorités concernées le cas échéant;
- Coordonner et arrimer les outils en lien avec le travail des CP-TET (navigateur, cadre de référence, etc.) et les données extraites de ceux-ci;
- Représenter la CNESST auprès des autres Ministères, organismes et partenaires au niveau provincial;
- Développer des partenariats en lien avec les TET;
- Fournir une reddition de comptes des activités des CP-TET;

- Participer à l'élaboration et au suivi des planifications et des redditions de compte.

Au niveau de l'arrimage, les coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET de la VPP et de la VPNT ont comme principales responsabilités de :

- Cibler à partir de l'outil Sharepoint les secteurs d'activités économiques et les employeurs à solliciter;
- S'assurer de la réception des demandes entrantes par la boîte courriel;
- Évaluer les demandes entrantes;
- Procéder à une répartition initiale des employeurs à solliciter et des demandes entre les CP-TET selon les ports d'attache des conseillers·ères et la nature des demandes (SST ou NT);
- Envoyer les listes finales au ou à la chef·fe d'équipe des conseillers·ères en prévention auprès des TET;
- S'assurer du relayage ou du référencement efficace d'une demande requérant une expertise précise à la suite de la sollicitation d'un employeur entre les conseillers·ères en prévention auprès des TET de la VPP et de la VPNT.

Pour maintenir un tel arrimage et une communication efficace, les coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET de la VPP et de la VPNT doivent se maintenir en contact. Leur communication doive rester régulière afin d'assurer la cohésion des actions des CP-TET. Une bonne communication avec les chefs·fes d'équipe (VPP) et le ou la gestionnaire (VPNT) des CPTET est également requise, ces derniers servant d'intermédiaire entre les coordonnateurs·trices et les CP-TET.

Chef·fe d'équipe des conseillers·ères en prévention auprès des TET

Les chefs·fes d'équipe jouent un rôle d'arrimage entre les CP-TET et leurs coordonnateurs·trices (VPP) ou occupent le rôle de coordonnateurs·trice et conseillers-ères stratégique à la prévention (VPNT). Ils ont comme responsabilité de notamment réguler la charge de travail des CP-TET.

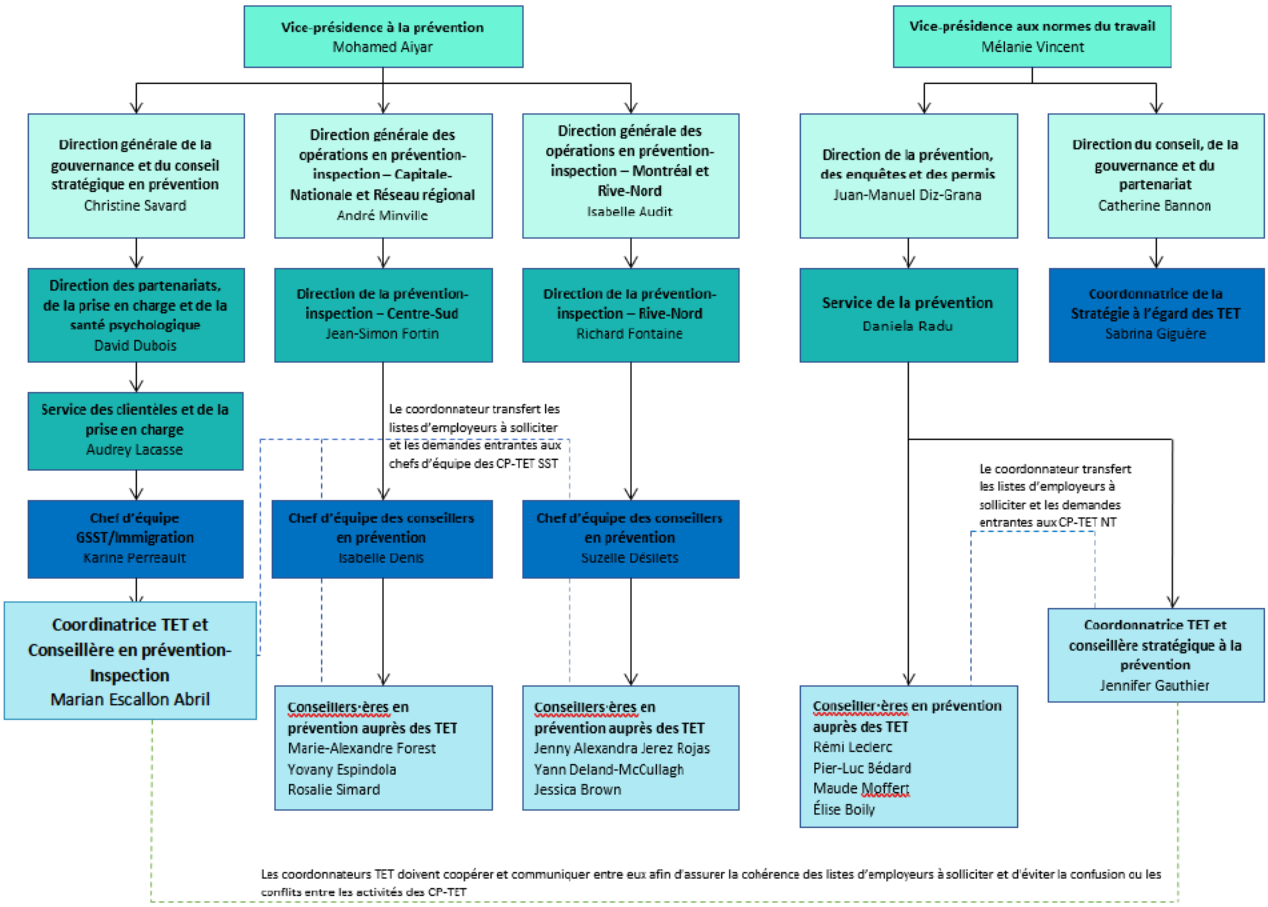
Ce faisant, à la suite de l'envoi des listes d'employeurs à solliciter et des demandes entrantes par les coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET, le ou la chef·fe d'équipe des conseillers·ères en prévention auprès des TET procède à une seconde évaluation des listes. Une fois l'évaluation positive confirmée, le ou la chef·fe d'équipe divise les listes d'employeurs et les demandes, les répartit et les envoie aux CP-TET adéquats. La répartition des listes dépend de la région d'où proviennent les employeurs à solliciter et les demandes entrantes, la charge de travail respective des CP-TET, leur disponibilité, etc.

Conseillers·ères en prévention auprès des TET (CP-TET)

Les CP- TET assurent la mise en œuvre des actions de la Stratégie à l'égard des TET sur le terrain. Leurs rôles et responsabilités sont précisés dans le document présent.

La structure de gouvernance des conseillers·ères auprès des TET

Annexe I



Description de la structure

Les CP-TET, dédiés·ées à la sensibilisation et à la promotion de la prise en charge de la santé et sécurité du travail et en normes du travail, sont répartis au sein de trois directions, soit :

- Direction de la prévention, des enquêtes et des permis (DPEP) - VPNT
- Direction de la prévention-inspection Rive-Nord - VPP[2]
- Direction de la prévention- inspection Centre-Sud - VPP[3]

[2] Visio-Dir. générale des opérations en p-i - MTL et Rive-Nord_2023-01_V2.vsdx (cnesst.qc)
[3] Dir. générale des opérations en p-i - CN et Réseau régional_2022-05.vsdx (cnesst.qc)

Du côté de la Vice-présidence à la Prévention (VPP), le ou la CP-TET fait partie de l'équipe de la Direction de la prévention-inspection – Centre-Sud ou de l'équipe de la Direction de la prévention-inspection – Rive-Nord (DPI). Il s'agit de deux des directions de la Direction générale des opérations en prévention-inspection (DGOPI).

Ces CP-TET travaillent en collaboration avec un ou une conseiller·ère en concertation de la Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique (DPPCSP) qui occupe la fonction de coordonnateur·trice de projet à l'égard des TET. Le ou la coordonnateur·trice coopère avec le ou la chef·fe d'équipe des CP-TET afin d'assurer la cohérence des actions.

Du côté de la Vice-Présidence aux Normes du Travail (VPNT), le ou la CP- TET fait partie du service de la prévention. Il s'agit d'un des services de la Direction de la prévention, des enquêtes et des permis (DPEP). Le ou la coordonnateur·trice de projet à l'égard des TET de la VPNT fait également partie du service de prévention de la VPNT et agit également à titre de chef·fe d'équipe. Le ou la coordonnatrice travaille en collaboration avec la Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat de la VPNT.

Rôles des différentes Directions générales à la Vice-présidence à la prévention

Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention (DGGCSP)

Au sein de la Vice-présidence à la prévention (VPP), le mandat de la DGGCSP est :

- De voir à l'évolution de la réglementation,
- De soutenir le processus décisionnel des instances,
- De développer et mettre à jour les orientations et les stratégies,
- D'établir des priorités en prévention-inspection,
- D'assurer un rôle de leadership d'expertise et de coordination.

Dans la structure de gouvernance présentée précédemment, la DGGCSP joue un rôle de coordination surtout au niveau de l'élaboration ou de la mise à jour des orientations qui touchent les travaux des CP-TET. Par ailleurs, la DGGCSP est responsable d'établir les priorités en SST notamment, pour la Planification pluriannuelle en prévention-inspection (PP-PI) et pour les plans d'action et stratégies qui en découlent et ce, à l'intérieur de la VPP.

Directions générales des opérations en prévention-inspection (DGOPI)
Deux directions générales des opérations responsables des CP-TET

Au sein de la VPP, deux directions générales des opérations en prévention-inspection (DGOPI) se partagent l'ensemble des régions du Québec. Elles ont entre autres pour rôle :

- D'orienter et de planifier la prestation des services en matière de prévention-inspection dans l'ensemble de leur direction générale en concordance avec les orientations stratégiques de la Commission et d'assurer la prestation des services auprès de la clientèle.

- D'exercer une vigie pour anticiper les enjeux sur le terrain et de saisir les opportunités susceptibles d'affecter la prestation de service.
- D'établir une structure de suivi de la performance.

Les CP-TET ont comme supérieur hiérarchique, le Directeur de la PI Rive-Nord et le Directeur de la PI Centre-Sud. Les CP-TET desservent une ou plusieurs régions administratives du Québec. Voir structure à la page précédente (colonne DGOPI-MRN et DGOPI-CNRR).

Rôles des unités administratives à la Vice-présidence aux normes du travail

Service de la prévention

Au sein de la Direction de la prévention, des enquêtes et des permis, le service de la prévention est responsable de planifier et de réaliser les activités de prévention et de surveillance de la VPNT. Il comprend une équipe dédiée à la prévention réalisée auprès TET et de leur employeur, dans laquelle se trouve les CP-TET. Ce service comprend également une équipe dédiée au traitement des plaintes et des dénonciation effectuées par les TET de même qu'une équipe responsable des inspections de conformité auprès des employeurs ciblés pour l'ensemble de la VPNT.

Rôles des conseillers·ères en prévention auprès des TET

L'approche des CP-TET se traduit en un continuum de services dont chaque activité représente un levier pour assurer une meilleure connaissance des TET et de leurs employeurs en lien avec leurs droits et obligations, aux normes du travail et à la santé à la sécurité du travail. On décompte quatre volets aux activités des CP- TET :



Volet « Sensibiliser »

Les CP-TET contribuent à faire des normes, de la santé et de la sécurité du travail une valeur sociétale. Les actions de sensibilisation amènent les TET et les employeurs qui les accueillent ou souhaitent en accueillir vers une prise de conscience et elles suscitent l'intérêt quant à l'importance de la santé et de la sécurité du travail et des normes du travail.

Objectif : Informer la clientèle à propos de l'importance de la santé et de la sécurité du travail (SST) et des normes du travail (NT) en mobilisant les travailleuses et les travailleurs, les employeurs, les associations, les organismes publics, etc., autour des enjeux de SST et NT. Les activités de sensibilisation des CP-TET visent, chez cette clientèle, à :

- La diminution des lésions professionnelles;
- La diminution des situations d'abus en vertu de la Loi sur les normes du travail;
- L'augmentation des connaissances et de la compréhension des lois en lien avec le travail par les employeurs et les travailleuses et travailleurs;
- Une meilleure connaissance des droits et obligations des travailleurs;
- Une meilleure connaissance et une plus grande capacité à identifier et reconnaître les risques dans le milieu de travail;
- La diminution de la sous-déclaration des lésions, des situations d'abus et etc. en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et de la Loi sur les normes du travail.

Les activités de sensibilisation sont déployées dans différents milieux tels que des points de services régionaux de ministères, des organismes comme des groupes communautaires, et autres organismes comme des comités sectoriels, des ordres professionnels, etc., mais plus particulièrement dans des entreprises de différents secteurs d'activité économique.

Les efforts de sensibilisation portent également sur les droits et les obligations en matière de santé et de sécurité du travail et de normes du travail, et incluent aussi le volet de la prévention des accidents et les maladies professionnelles ainsi que les mécanismes de prévention et de participation.

En résumé, les CP-TET poursuivent donc le déploiement d'activités de sensibilisation auprès de la clientèle particulière que forment les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires puisque cette clientèle vulnérable se retrouve souvent dans de nouveaux emplois et fait fréquemment face à des enjeux qui leur sont spécifiques et à un cumul de facteurs de risque.

Activités proposées :

- Animer des séances d'information et des ateliers sur les droits et les obligations en matière de santé et de sécurité du travail et de normes du travail auprès des TET et des employeurs qui les accueillent;
- Informer et sensibiliser les actrices et les acteurs clefs susceptibles de relayer les informations, les outils, les ressources et les messages de prévention aux TET et aux employeurs qui les accueillent;

- Informer et sensibiliser les actrices et les acteurs clefs à l'interne et à l'externe en matière de prévention auprès des TET et des employeurs qui les accueillent et en matière des enjeux spécifiques à cette clientèle;
- Collaborer à l'organisation d'activités initiées par des partenaires et des relayeurs visant à joindre les TET et les employeurs qui les accueillent;
- Participer et organiser des activités de sensibilisation sur la santé et la sécurité du travail et sur les normes du travail auprès des TET et des employeurs qui les accueillent en collaboration avec la Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention (DGGCSP) de la Vice-présidence à la prévention (VPP) et du Service de la prévention de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT).
- Participer aux évènements pertinents à la tâche des CP-TET, tels que des colloques et des salons, et représentation de la CNESST auprès de partenaires, organismes, etc.

Volet « Soutenir »

Les CP-TET favorisent la prise en charge des normes du travail et de la santé et de la sécurité par les milieux de travail en partageant des informations et des connaissances afin qu'ils identifient, corrigent et éliminent les risques dans les milieux de travail, qu'ils connaissent et appliquent leurs droits et obligations en matière de santé et sécurité du travail et de normes du travail, qu'ils adaptent leur démarche d'intégration aux enjeux spécifiques aux TET, etc.

Objectif : Partager des informations et des connaissances auprès des TET et des employeurs qui les accueillent et s'assurer d'une bonne compréhension afin de les assister dans :

- L'application de leurs droits et obligations en matière de santé et de sécurité du travail et de normes du travail;
- Leurs démarches administratives auprès de la CNESST;
- Leur démarche d'intégration au marché du travail québécois et dans leur milieu de travail;
- La démarche de prévention visant à identifier, éliminer et contrôler les risques dans les milieux de travail;
- La désignation des membres pour les différents mécanismes de participation : membre du comité de santé et de sécurité, représentant en santé et en sécurité, agent de liaison en santé et sécurité;
- Etc.

Pour ce faire, les CP-TET réfèrent les milieux de travail aux différents outils de la Commission, aux ressources pertinentes, au site Internet de la CNESST, etc. Les CP-TET expliquent également en détail les outils proposés afin que la clientèle les comprenne et qu'elle puisse les utiliser adéquatement. Advenant le cas qu'aucun outil ne soit déjà développé en lien à besoin soulevé par la clientèle, le ou la CP-TET en avise son ou sa chef·fe d'équipe et le ou la coordonnateur·trice de projet à l'égard des TET.

Les activités de soutien offertes par les CP-TET se déploient dans les milieux de travail et ciblent spécifiquement les TET et les employeurs qui les accueillent. En fournissant entre autres des

explications détaillées des outils, des publications, des guides, etc., les CP-TET permettent aux milieux d'améliorer leur prise en charge de la SST et leurs connaissances de la SST et des NT. Ensuite, le choix et l'application des moyens appartiennent aux employeurs. Il en va de même pour la participation des travailleurs dans les démarches entreprises par leur milieu de travail.

Activités proposées :

- Soutenir les intervenantes les intervenants des milieux dans l'identification de leurs besoins en matière de santé et de sécurité du travail et de normes du travail;
- Partager avec les intervenantes et les intervenants, des connaissances relatives à la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (analyse des tâches, outil diagnostique, types de risques, hiérarchie des mesures de prévention, etc.), aux normes du travail, aux enjeux spécifiques des TET, etc.;
- Faire connaître et expliquer les outils disponibles sur le site Internet de la CNESST et les outils pertinents de ses partenaires;
- Soutenir les milieux dans la mise en place de mécanismes de prévention et de participation (programme de prévention, comité de santé et de sécurité, plan d'action en santé et sécurité du travail, plan d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs, etc.) adaptés aux enjeux spécifiques en lien avec les TET en les guidant vers les ressources et outils pertinents;
- Soutenir les milieux dans la mise en place d'une démarche d'intégration adaptée aux besoins et aux enjeux spécifiques de la clientèle TET.

Volet « Promouvoir »

Les CP-TET participent à des discussions, des activités ou des projets au sein de différents milieux de travail afin de faire connaître les grandes lignes des enjeux spécifiques aux TET, leurs droits et obligations en tant que travailleurs au Québec, et de susciter l'intérêt à l'égard des Normes du travail et de la Santé et de la sécurité du travail.

Objectif : Encourager ou entreprendre des activités de promotion concernant les secteurs de la Commission : Normes du travail et Santé et sécurité du travail. Pour ce faire, les CP-TET préconisent les outils et les ressources de la Commission afin de favoriser le développement de connaissance auprès de la clientèle TET et des employeurs qui les accueillent.

Les activités de promotion s'adressent aux employeurs et aux TET. Les CP-TET de la Vice-présidence à la prévention (VPP) et de la Vice-présidence aux normes du travail (VPNT) possèdent, respectivement, des connaissances spécifiques concernant la santé et la sécurité du travail et les normes du travail et des connaissances générales de base pour les deux autres secteurs. Les CP-TET possèdent également des connaissances spécifiques en rapport à la situation des TET et des enjeux spécifiques auxquels ils font face. Ce faisant, les CP-TET sont en mesure d'expliquer les outils concernant les différents secteurs et leurs applications possibles dans le contexte de l'emploi de TET. Ils réfèrent toutefois la clientèle au service concerné lorsque des questions précises ou complexes leur sont adressées en rapport à l'un des autres secteurs de la Commission.

Activités proposées :

- Promouvoir l'offre de service disponible en matière de santé et de sécurité du travail et de normes du travail, plus spécifiquement en lien avec la clientèle TET et les employeurs qui les accueillent;
- Promouvoir les droits et obligations en matière de santé et de sécurité du travail et des normes du travail lors des différentes activités déployées auprès des TET et des employeurs qui les accueillent par les services de prévention-inspection (SPI) et le service à la prévention de la VPNT;
- Référer et expliquer les ressources disponibles concernant les Normes du travail;
- Promouvoir, en collaboration avec d'autres intervenantes et intervenants de la Commission (par exemple, les responsables des communications), les programmes, les concours et les activités promotionnelles de la CNESST auprès des clientèles;
- Promouvoir, en collaboration avec d'autres intervenantes et intervenants de la Commission (par exemple, les responsables des communications), les programmes, les concours et les activités promotionnelles des partenaires de la CNESST qui ont ciblent également la clientèle des TET et des employeurs qui les accueillent.

Volet « Mettre en œuvre »

Les CP-TET de la VPP assurent l'organisation et le déploiement de certains programmes et projets de la Commission, ainsi que de certaines activités régionales en lien avec les TET et les employeurs qui les accueillent.

Objectif : Coordonner et assurer la mise en place des activités de prévention auprès de la clientèle TET afin d'atteindre les objectifs identifiés par la Stratégie à l'égard des TET et ceux de la Commission de manière générale. Les CP-TET effectuent cette coordination en collaboration avec les partenaires, si nécessaire, et les intervenantes et les intervenants en prévention de la CNESST. Pour ce faire, les CP-TET travaillent en collaboration avec la DGGCSP pour mettre en œuvre des programmes, des projets régionaux[4] et des activités de prévention afin de rejoindre les TET et les employeurs qui les accueillent.

Afin de répondre adéquatement aux besoins de cette clientèle particulière, les CP-TET participent au développement et à la mise en place de programmes, d'outils et d'orientations en collaboration étroite avec la DGGCSP. Les CP-TET sont appelés à réaliser et à participer à l'élaboration des bilans des activités déployées en région.

Activités proposées :

- Développer des mécanismes de collaboration avec des partenaires régionaux;
- Coordonner avec des partenaires de la Commission ou de l'externe, des activités régionales répondant aux besoins des clientèles ciblées (volet jeunesse dans les colloques régionaux, semaines SST dans les écoles, Rendez-vous nomade, etc.) afin de rejoindre les TET et les employeurs qui les accueillent;

[4] En fonction des besoins et des spécificités régionales.

- Supporter les responsables de communication dans les activités relatives à la Stratégie à l'égard des TET;
- Assurer la coordination régionale des programmes et projets de la Commission en fonction des actions attendues transmises par la DGGCSP, les DGOPI, la DPEP et le service à la prévention de la VPNT;
- Participer au déploiement et à la mise en place des projets régionaux en lien avec les TET et les employeurs qui les accueillent.

Offre de service des conseillers·ères en prévention auprès des TET

Une offre de service a été développée pour décrire les services offerts par les conseillères et conseillers en prévention. L'offre de service s'adresse aux employeurs, travailleuses et travailleurs de tous les milieux de travail et du milieu de l'enseignement. Il s'agit d'un outil de communication destiné à satisfaire les besoins de notre clientèle.

Consulter le document **« Offre de services – Conseillères et conseillers en prévention TET »**

L'offre de service des CP-TET vise à favoriser **la mise en place d'une structure de prévention durable en matière de normes, de santé et de sécurité du travail à l'intention des travailleurs étrangers temporaires (TET) et des employeurs qui les accueillent**. Les interventions à l'égard des TET des conseillers·ères visent à favoriser la prise en charge de la SST par les milieux de travail ainsi que le respect des normes du travail, et en tenant compte de la situation socioéconomique particulière des TET.

Afin d'atteindre cet objectif, la CNESST désire, grâce entre autres à l'embauche des CP-TET :

- Accroître l'offre de service de la CNESST en matière de prévention et de sensibilisation auprès des TET et des employeurs qui les accueillent dans différents secteurs d'activité économique;
- Développer et consolider l'expertise de la CNESST en matière de prévention auprès des TET et des employeurs qui les accueillent;
- Assurer la cohérence de l'offre de service de la CNESST auprès des TET et de leurs employeurs.

Sous la responsabilité de sa ou son gestionnaire et selon les orientations de la CNESST, la conseillère ou le CP-TET travaille donc dans le but :

- D'informer et sensibiliser les TET et les employeurs qui les accueillent de leurs droits et obligations en matière de normes, de santé et de sécurité du travail;
- D'informer et sensibiliser les TET et leurs employeurs sur les ressources, la mission, les services et l'accompagnement offerts par la CNESST en matière de normes, de santé et de sécurité du travail;
- D'informer les employeurs sur les enjeux spécifiques propres à la clientèle TET;

- D'outiller les milieux de travail pour favoriser des conditions de travail justes ainsi que des milieux de travail sains et sécuritaires, et ce, malgré leurs enjeux spécifiques auxquels les TET sont confrontés.

Activités principales des conseillers·ères en prévention auprès des TET

Activités de démarchage

Pour le bon déroulement des interventions, des activités préparatives ou de démarchage sont nécessaires. Dans le cadre de ses activités de démarchage[5], le ou la CP-TET doit :

- Consulter les listes d'employeurs accueillant des TET fournies par les coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET et s'arrimer avec les autres conseillers en prévention de la CNESST afin d'éviter toute sollicitation multiple;
- Effectuer la sollicitation téléphonique auprès des employeurs;
- Assurer les communications et les suivis par courriel pour la prise de rendez-vous pour les ateliers, la confirmation de rendez-vous, etc.
- Vérifier dans le navigateur et dans le *Sharepoint* si l'employeur a déjà un dossier existant et si toute autre intervention par une intervenante ou un intervenant de la CNESST est en cours;
- S'assurer que la demande et/ou les besoins de l'employeur en cas de demande entrante correspondent à l'offre de service des CP-TET;
- Réviser les contenus des présentations à la suite de la prise de rendez-vous avec l'employeur et avant la date de l'atelier et adapter les contenus aux besoins de l'employeur si nécessaire;
- Saisir les activités dans l'outil Sharepoint prévu à cet effet.

Il est à noter que selon les besoins exprimés par l'employeur lors de l'appel de sollicitation, les activités peuvent être données en virtuel ou en présentiel. Les besoins du milieu de travail exprimé lors de l'appel de sollicitation doivent être pris en compte lors de la préparation des contenus des interventions auprès de la clientèle. Par exemple, une intervention pourrait avoir pour objectif de sensibiliser et informer le milieu sur les normes du travail et les droits et obligations des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires alors qu'une autre pourrait s'attarder sur la présentation des risques du milieu de travail dans la langue parlée par les TET, telle que l'espagnol.

Le ou la CP-TET doit également :

- Se garder informé des actualités et des informations émergentes en lien avec son expertise;

[5] Voir le document annexe - logigramme *Processus d'ouverture et cheminement d'un dossier de promotion (Navigateur)*

- Participer et collaborer avec d'autres professionnels au développement, à la bonification et à la mise à jour des outils et des contenus en lien avec son expertise;
- Participer à une veille des informations en lien avec son expertise au besoin;
- Participer à l'analyse des données obtenues à partir des différents outils et de la reddition de compte et à la planification annuelle subséquente avec les coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET et autres professionnels concernés.

Activités et interventions auprès de la clientèle

Les activités auprès de la clientèle consistent en des interventions directement dans les milieux de travail pour informer et sensibiliser les employeurs, les travailleuses et les travailleurs sur leurs droits et obligations en matière de normes, de santé et de sécurité du travail et de promouvoir les outils pertinents en la matière, dont ceux de la CNESST destinés à la clientèle TET. Ces activités sont offertes aux TET en présence obligatoire de leur employeur ou de leur représentant (contremaîtres, chefs d'équipe, responsables en santé et en sécurité du travail, agent de liaison en santé et en sécurité, etc.). Des rencontres d'information et de sensibilisation peuvent être données aux employeurs et à leurs représentants seulement.

Les activités se déclinent en deux volets, soit des ateliers en entreprise à l'intention des TET et des activités d'aide-conseil personnalisée pour informer et soutenir les employeurs. Ces activités visent notamment à :

- Sensibiliser à la prise en charge de tous les types de risques (chimiques, biologiques, physiques, ergonomiques, psychosociaux et liés à la sécurité) liés à la santé et sécurité au travail par les milieux de travail;
- Informer sur les droits et obligations des employeurs, des travailleuses et des travailleurs;
- Informer sur les ressources et outils internes et externes disponibles pour favoriser la prise en charge de la santé et sécurité au travail et le respect des normes du travail par les milieux;
- Informer les employeurs sur les enjeux spécifiques aux TET;
- Accompagner les employeurs et proposer de l'aide-conseil personnalisée dans la prise en charge de leurs obligations à l'égard des TET qu'ils embauchent;
- Promouvoir le site web de la CNESST, ses services, ses outils et ses publications associées;
- Promouvoir les organismes partenaires de la CNESST qui peuvent répondre aux besoins des TET pour des questions qui ne sont pas en lien avec la CNESST (RATTMAQ, AGRIcarrières, etc.).

Dans le cadre de leurs fonctions, la CP-TET peut également informer et sensibiliser les milieux sur les enjeux auxquels font face les TET dans un autre cadre que celui des interventions régulières dans les milieux de travail.

Ainsi, il ou elle pourrait participer à des événements tels que :

- Colloques régionaux de la CNESST;

- Les Grands rendez-vous de la CNESST;
- Colloques de nos partenaires (Ex. : ASP, UPA, etc.);
- Salon de l'Immigration;
- Consultations internes;
- Activité organisée pour les TET par un organisme ou une municipalité;
- Autres.

Activités de reddition de comptes

Dans le cadre de ses activités de reddition de comptes, la CP- TET doit :

- Consigner dans l'outil Sharepoint *Escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires* les employeurs contactés et le résultat de la sollicitation;
- Consigner au système approprié (le Navigateur pour le secteur SST, GI.NET pour le secteur NT) les détails de l'intervention;
- Pour les CP-TET de la VPP, assurer l'envoi du sondage de suivi aux employeurs dans les mois suivants les interventions auprès des clientèles;
- Assurer l'exactitude des données entrées dans les outils de reddition de comptes des CP-TET.

Suivi des interventions auprès des clientèles

Un sondage devra être transmis par le ou la CP-TET aux participants potentiellement ciblés (travailleuses et travailleurs, représentants de l'employeur ou l'employeur, dépendamment des cas) lors de l'intervention afin de mesurer les impacts de celle-ci sur le milieu.

En plus d'évaluer la satisfaction des clientèles et de recueillir leurs commentaires, le sondage évalue les retombées positives dans leur milieu de travail telles que :

- L'augmentation de la sensibilisation du milieu de travail à l'importance de la prévention des risques dans le milieu de travail;
- Une compréhension accrue des normes du travail et des ressources à la disposition des employeurs, des travailleurs et travailleuses;
- Une plus grande connaissance des droits et obligations des travailleurs et des employeurs dans le milieu de travail ainsi que des outils disponibles;
- Un milieu de travail dont les droits et obligations de chacun en matière de normes du travail, de santé et de sécurité soient connus des employeurs et des travailleurs;
- Une plus grande connaissance de la prise en charge des risques liés au travail et aux enjeux auxquels font face les TET et de la démarche de prévention préconisée pour diminuer ces derniers dans leur milieu;
- Une meilleure mobilisation des employeurs et des travailleurs face à la prise en charge des risques liés au travail et aux enjeux spécifiques auxquels font face les TET;
- Une communication et une compréhension accrue entre les employeurs et les TET présents dans le milieu de travail.

Processus de cheminement des demandes reçues et ouverture de dossiers

Cette section a pour objectif d'établir les étapes à suivre lors de la réception d'une demande et lors de l'ouverture d'un dossier à la suite d'une initiative de la CNESST.

Planification des activités et cheminement des demandes

Pour planifier ses activités de prévention, la CP-TET devra faire connaître l'offre de services de la CNESST dans les différents milieux de travail ciblés.

Les activités de sensibilisation et de prévention peuvent être planifiées de plusieurs façons :

À la suite d'activités de démarchage :

1. En contactant directement l'employeur et/ou la personne responsable de la santé et de la sécurité ou des ressources humaines (responsable de la SST ou des ressources humaines, le ou la propriétaire, la directrice ou le directeur, etc.) dans les entreprises de sa région qu'il aura préalablement ciblées[6] à partir des listes d'employeurs fournies par sa coordonnatrice ou son coordonnateur.

À la suite d'une demande en provenance de l'externe, telle que :

2. Mention de l'offre de service de la CNESST sur la page web de la CNESST portant sur les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires (pour les milieux désireux de se voir offrir une activité de sensibilisation et d'information, la demande pourra être effectuée par courriel à l'adresse escouade.prevention.tet@cnesst.gouv.qc.ca);
3. Référencement par les conseillers-ères en prévention, les inspecteurs·trices, les partenaires de la CNESST, etc. le cas échéant.

Le logigramme intitulé **« Cheminement d'une demande »** qui se retrouve à l'**Annexe III** trace les étapes à compléter à la suite de la réception d'une demande provenant de l'interne et d'une demande provenant de l'externe. Tel que mentionné, les demandes internes peuvent provenir de différents intervenantes et intervenants en prévention-inspection (inspecteurs·trices, conseillers·ères en relation avec les employeurs (CRE), responsables en communication, agents d'autres Escouades de prévention, conseillers en santé psychologique, conseillers en prévention, etc.). Quant aux demandes externes, elles peuvent provenir des employeurs et des travailleuses et des travailleurs, des partenaires, corps étudiant, etc.

Le logigramme intitulé **« Arrimage des interventions »** qui se retrouve à l'**Annexe IV** établit les étapes à suivre lorsque les CP-TET de la VPP entreprennent des démarches auprès d'un ou plusieurs employeurs accueillant des TET à la suite d'une demande entrante ou de la sollicitation dudit employeur ou dans de nouveaux secteurs d'activités. Ainsi, de façon détaillée, chaque étape

[6] La conseillère ou le conseiller peut cibler les entreprises de sa région selon sa planification et en accord avec son coordonnateur ou sa coordonnatrice (voir section « *Paramètres des interventions des conseillers·ères en prévention auprès des TET* »).

que la cheffe ou le chef d'équipe et que la CP-TET doivent suivre lors des débuts de l'intervention est illustrée.

Lors du premier contact avec le milieu, la CP-TET devra s'assurer de définir le besoin du milieu et mettre en contexte l'employeur en :

- Expliquant le service offert par la CNESST et l'objectif poursuivi;
- Précisant que l'intervention dans le milieu de travail devra se dérouler de façon paritaire lors des présentations faites aux TET (représentants-es de l'employeur et travailleurs ou représentants des travailleurs);
- Précisant le ou les thèmes que le milieu désire aborder afin de pouvoir offrir une intervention adaptée aux besoins du milieu;
- Expliquant son rôle;
- S'informant sur les besoins sous-jacents à la demande (Loi sur les normes du travail, loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail? Loi sur la santé et la sécurité au travail? Demande des travailleurs? Problématique identifiée? Autres?);
- Précisant à l'employeur que le rôle du conseiller ou de la conseillère est de soutenir, de sensibiliser et d'informer, mais qu'il ou elle ne pourra pas évaluer la qualité de la prise en charge et les mesures de prévention mises en place ni traiter une problématique spécifique identifiée par le milieu;
- S'informant sur les attentes de l'employeur;
- S'entendant sur les modalités de l'intervention (date et heure, types d'intervention, durée, période de questions, en présentiel ou en virtuel, autres);
- Précisant que l'intervention fera l'objet d'un sondage post-intervention. En ce qui concerne les activités particulières (événements), chaque demande fera l'objet d'une analyse de la part du ou de la coordonnateur·trice du ou de la CP-TET concerné·ée afin de répondre aux besoins précis qui ont été signalés par les milieux ou par la CNESST dans le cadre des évènements organisés par ce dernier, comme les colloques régionaux ou les Grands rendez-vous de la CNESST.

De plus, le ou la CP-TET devra consigner, dans la liste des fiches de sollicitation du *Sharepoint* Escouades de prévention - Travailleurs étrangers temporaire - Guide utilisation List -Version 1.pdf - Tous les documents (sharepoint.com), chaque demande ouverte en spécifiant l'adresse courriel des employeurs rejoints et, au besoin, des représentants de l'employeur ayant assisté à l'atelier avec les TET du milieu de travail qui recevront un sondage de suivi dans un délai de trois mois à la suite de l'intervention.

Ouverture de dossier

Pour chaque activité de sensibilisation et d'information réalisée auprès des TET et des employeurs qui les accueillent, une fiche de sollicitation devra être ouverte dans le Sharepoint Escouade prévention Travailleurs Étrangers Temporaires. Un dossier de promotion devra pareillement être ouvert au Navigateur pour les CP-TET de la VPP. Les activités telles que la participation à divers évènements feront aussi l'objet d'une ouverture d'un dossier de promotion en suivant la même procédure.

Les CP-TET de la VPP consignent leurs activités au Navigateur. La consignation des informations au Navigateur dans le dossier de promotion doit comprendre :

1. La provenance de la demande (externe? référencement? démarchage?), si la provenance est externe, de quelle façon a-t-il entendu parler de l'offre de services de la CNESST;
2. Les sujets abordés;
3. Le nombre de participants-es rencontrés (travailleuses, travailleurs et employeurs);
4. Une description du déroulement de l'intervention, des enjeux, etc.
5. Le type de présentation effectuées (Teams, présentiel, téléphone ou courriel)

Le logigramme intitulé **« Ouverture de dossier »** qui se retrouve à l'**Annexe V** établit les étapes à suivre lorsque le ou la CP-TET entreprend l'ouverture d'un dossier de promotion. Ainsi, de façon détaillée, chaque étape que la cheffe ou le chef d'équipe et que le ou la CP-TET doivent suivre lors de l'ouverture d'un dossier de promotion est illustrée.

Le Navigateur permet de colliger des informations qui pourront servir à l'élaboration d'un bilan annuel basé sur les dossiers de promotion (DPR) ouverts. De plus, des bilans annuels sont réalisés pour les activités prévues dans les stratégies et les plans d'action de la CNESST (ex. : stratégie immigration, stratégie jeunesse, plan d'action du Comité national, etc.)

Dans le cadre des activités réalisées par les CP-TET, les bilans sont effectués pour faire rayonner les efforts faits, dans l'objectif de produire une reddition de comptes. Mentionnons que les bilans résument l'état des activités réalisées concernant un sujet précis à une date donnée.

L'élaboration des bilans est sous la responsabilité des coordonnateurs et des coordonnatrices des CP-TET (voir section du cadre concernant la structure de gouvernance des CP-TET). L'approbation des bilans est faite par le comité de suivi de la Stratégie TET.

D'ailleurs, pour produire un bilan, les CP consignent les informations pertinentes au dossier de promotion (DPR) au Navigateur afin d'alimenter un éventuel bilan des activités. Ces informations servent notamment à documenter les activités de prévention effectuées auprès de la clientèle. Cela permet à tous les intervenantes et les intervenants d'avoir accès à l'information.

Le document **« Indicateurs possibles pour le suivi des activités et le bilan.docx »** cible les renseignements inscrits au Navigateur jugées essentiels pour la création d'un bilan. De ce fait, il demeure important que les CP-TET inscrivent les informations dans tous les champs concernés par leurs activités, et ce, avec le plus de justesse possible. Ce document présente :

- ❖ Les informations obligatoires à compiler au Navigateur (nécessaires pour la production du bilan)
- ❖ Les informations souhaitables à compiler au Navigateur afin d'optimiser le partage d'informations entre les intervenantes et les intervenants en prévention
- ❖ Des informations générales et des précisions pour chaque renseignement obligatoire à inscrire dans les différents onglets du Navigateur.

Les CP-TET de la VPNT consignent leurs activités dans GI.NET, dans une INFOC. La consignation des informations dans GI.NET doit comprendre :

1. Origine de l'information-aide conseil (agence de recrutement des TET, agence de placement de personnel, entreprise cliente, entreprise embauchant des TET, projets spéciaux, etc.) ;
2. Présence ou non d'une dénonciation ;
3. Le nombre de personnes présentes ;
4. Milieux rencontrés (entreprises, consulats, OSBL, association de travailleurs, etc.) ;
5. Types de participants (TET ou employeur)
6. Nombre de participants
7. Lieu, date, heure, région d'où relève le dossier et sujets traités.

Balises des activités des conseillers·ères en prévention auprès des TET

Afin d'assurer la cohérence des actions de la CNESST, les rôles du CP- TET doivent être clairement définis.

Lors d'une activité de sensibilisation et d'information auprès de TET ou de leurs employeurs, le rôle de la CP- TET est de :

- ❖ Promouvoir les mesures de prise en charge en lien avec les enjeux spécifiques aux TET sans pour autant inspecter, commenter ou contraindre sur la qualité de la prise en charge déjà mise en place par l'employeur ou le respect des normes dans le milieu visité;
- ❖ Promouvoir la mise en application de la LSST par le milieu sans pour autant évaluer celle-ci;
- ❖ Informer les TET et leurs employeurs des normes du travail, des risques liés au travail et leur identification dans le milieu de travail sans pour autant identifier ceux qui sont présents dans le milieu;
- ❖ Promouvoir la mise en place de mesures visant à éliminer, diminuer et contrôler les risques au travail, plus spécifiquement en ce qui a trait aux enjeux spécifiques aux TET, sans toutefois proposer, demander cette mise en place et sans se prononcer ou évaluer la qualité et l'efficacité des moyens déjà en place dans le milieu de travail;
- ❖ Promouvoir des mesures permettant d'améliorer le respect des normes du travail en fonction de l'environnement de travail;
- ❖ Répondre aux questions des employeurs et des travailleurs dans la limite de ses compétences en tant que CP- TET sans pour autant traiter une problématique liée à des

risques ou à des mesures de prévention rapportée par un employeur ou des employés du milieu de travail.

Les situations problématiques rapportées ou constatées par le ou la CP-TET lors d'une intervention donnée dans un milieu de travail devront faire l'objet d'une communication avec son ou sa chef·fe d'équipe. Il n'y aura pas d'intervention auprès de l'employeur. Le document *Accueil en région et arrimage des interventions* est disponible du côté de la VPP à cet effet.

Si une situation problématique, une dénonciation ou une plainte est rapportée par un ou plusieurs travailleurs ou constatée par le ou la CP-TET lors d'une intervention donnée dans un milieu de travail, elle doit faire l'objet d'une communication avec le coordonnateur ou la coordonnatrice dans les plus brefs délais. Cette consigne s'applique pour toute problématique, dénonciation ou plainte, même si celle-ci ne se rapporte pas spécifiquement aux enjeux des TET. Dans ce contexte, le ou la CP-TET a pour rôle de rassurer le ou les travailleurs que la situation sera rapportée aux professionnels responsables et qu'un suivi sera réalisé auprès des travailleurs. Le ou la CP-TET doit aussi fournir ses coordonnées et les coordonnées de la Commission aux travailleurs concernés.

La clientèle visée

Les CP-TET ciblent dans leurs activités les travailleurs étrangers temporaires, les employeurs qui les accueillent et les organismes qui leur viennent en aide.

Définition de la clientèle visée : travailleurs·euses étrangers temporaires

Selon l'article 1 du *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires,* un travailleur étranger temporaire est « un ressortissant étranger qui séjourne ou souhaite séjourner au Québec, à titre temporaire, afin d'exécuter un travail auprès d'un employeur dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires prévu aux dispositions de la section II du chapitre II du *Règlement sur l'immigration au Québec* (chapitre I-0.2.1, r. 3). »

L'article 4 du *Règlement sur l'immigration au Québec* dicte que « un ressortissant étranger appartient à la catégorie des travailleurs étrangers temporaires s'il vient au Québec pour occuper temporairement un emploi. »

Le premier paragraphe de l'article 5 du même règlement énumère les conditions de base auxquelles un ressortissant étranger doit répondre dans le cadre du PTET, c'est-à-dire :

- L'obtention d'un contrat de travail écrit conclu avec un employeur dont l'offre d'emploi a fait l'objet d'une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) positive;
- La satisfaction des conditions d'accès à la profession qui sont énumérées dans la *Classification nationale des professions* pour exercer l'emploi et, le cas échéant, les conditions particulières précisées dans l'offre d'emploi.

La CNESST concentre donc majoritairement ses interventions auprès des travailleurs issus du PTET, ceux-ci étant considérés comme étant des travailleurs vulnérables, et les employeurs qui

accueillent ou prévoient accueillir des TET. La CNESST cible plus particulièrement les travailleurs ayant obtenu leur permis de travail sous quatre des six volets du PTET :

- Le **volet des postes à bas salaire** couvre le processus d'embauche d'un travailleur étranger temporaire dans un poste au salaire horaire inférieur à 25 $;
- Le **volet des fournisseurs de soins** permet d'embaucher un travailleur à domicile pour prendre soin d'enfants, de personnes âgées ou de personnes ayant des besoins médicaux. Il remplace le Programme d'aides familiaux résidants (PAFR) qui a pris fin en 2014;
- Le **volet agricole** du PTET et le **Programme des travailleurs saisonniers agricoles (PTAS)** visent l'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de l'agriculture primaire.

Le volet des talents mondiaux et le volet des postes à haut salaire du PTET et les employeurs qui les accueillent sont tout de même considérés dans l'offre de service des CP-TET, quoiqu'ils ne soient pas priorisés.

Secteurs d'activités économiques ciblés

L'offre de service des CP- TET se concentre principalement sur cinq secteurs d'activité économique :

- Agriculture, foresterie et pêche (SCIAN 11)
- Fabrication d'aliments (SCIAN 311)
- Commerce de détail (SCIAN 44-45)
- Services d'hébergement et de restauration (SCIAN 72)
- Soins de santé et assistance sociale (SCIAN 62)

Ces secteurs sont visés par les assouplissements au PTET du *Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).* Une augmentation du nombre de TET est donc attendue dans ces secteurs pour les prochaines années.

Il est à noter que d'autres secteurs d'activité économiques tels que la fabrication de produits en bois (SCIAN 321) et la fabrication de meubles et de produits connexes (SCIAN 337) pourraient être sollicités compte tenu d'une croissance observée du nombre de TET et de leur inclusion dans le *Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)*.

Les demandes entrantes d'employeurs accueillant des TET et opérant dans des secteurs d'activités économiques non visés seront soumises à une analyse des coordonnateurs·trices de projet à l'égard des TET. Si la demande est acceptée, la demande sera transmise à la ou au chef·fe des conseillers·ères en prévention à l'égard des TET concernés·es.

Régions desservies

L'offre de service des CP-TET s'étendra sur tout le territoire du Québec. Ce faisant, les conseillers·ères seront appelés à visiter des milieux dans plusieurs régions. Dépendamment du port d'attache des conseillers·ères, il se peut que la disponibilité des diverses activités varie dans le temps dans certaines régions, les déplacements requis des conseillers·ères étant à prendre en considération dans l'offre de service.

Les régions où l'on retrouve le plus grand nombre de TET sont celles de la Montérégie, Lanaudière, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Laurentides, Montréal et Centre-du-Québec.

Programmation et priorisation des activités

La programmation des actions des CP-TET doit d'être cohérente avec les priorités énumérées dans la Planification pluriannuelle en prévention-inspection en vigueur. De plus, elle doit également répondre aux besoins émergents des différents milieux de travail. Elle tient compte des plans d'action découlant de la Stratégie TET. En ce sens, elle doit rester flexible afin de permettre une latitude d'actions en prévention.

La programmation des actions des CP-TET doit également être rattachée à la programmation annuelle des interventions des inspectrices et des inspecteurs afin d'assurer une cohérence.

La programmation des actions qui inclut la priorisation des activités des CP-TET devrait se baser et tenir compte des sujets suivants :

- Planification pluriannuelle en prévention-inspection (PP-PI)
- Plan de mise en œuvre – Stratégie à l'égard des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (Stratégie TET)
- Activités et secteurs visés par les Escouades de prévention
- Particularités régionales
- Déploiement de la législation et de de la réglementation en vigueur
- Etc.

Il apparaît important aussi de prioriser les milieux qui n'ont pas de support « autre » en prévention (ex. : petite ou moyenne entreprise, n'étant pas membre d'une ASP ni d'une mutuelle, etc.) et qui démontrent une forte croissance du nombre de TET parmi leurs travailleurs. Des attentes organisationnelles annuelles pourront être transmises par la Vice-présidence à la prévention par l'entremise de la DGGCSP en collaboration avec la DSOGC aux DGOPI concernant les interventions des CP-TET. En plus, les DGOPI et les DPI peuvent aussi proposer des attentes opérationnelles.

L'élaboration de cette programmation est sous la responsabilité du comité de la Stratégie TET. Cette programmation est également approuvée qui est formé par les gestionnaires.

Matériel utilisé

Les CP-TET peuvent être appelés à utiliser et à participer au développement de divers outils pédagogiques.

Outils de la Commission

La Commission met à la disposition du grand public sur son site Internet, plusieurs outils et une multitude de publications. Par ailleurs, les CP-TET utilisent, selon leur besoin, le matériel mis en ligne sur les différents réseaux sociaux de la Commission afin de bonifier leurs interventions. Les CP-TET ont pour mission, notamment, de faire la promotion de ce matériel. Ainsi, ils utilisent le contenu de ce matériel en ligne pour mener leurs interventions, mais ils informent également les clientèles sur la façon de procéder pour accéder à ces outils et ces publications en ligne.

Outils spécifiques élaborés en collaboration avec ou par les CP-TET

Les outils d'informations et de sensibilisations utilisés par les CP-TET lors de leurs interventions peuvent prendre plusieurs formes (présentation orale, présentation PowerPoint (PPT), questionnaires, activités en groupe ou en sous-groupes, groupes de discussion, fiches aide-mémoire, jeux, etc.).

Adaptation d'un outil à partir d'un matériel existant

Lorsqu'un outil est adapté à partir de contenu déjà approuvé (ex.: contenu tiré de la page Internet de la CNESST) et que les gabarits de présentation sont conformes au programme d'identité visuelle de la CNESST (PIV), aucune validation n'est nécessaire.

Exemples :

- Retirer une ou des diapositives à une présentation existante
- Ajouter des questions provenant d'un questionnaire déjà existant

Élaboration d'un nouvel outil à partir d'un matériel existant

Lorsqu'un nouvel outil est élaboré par un ou une CP-TET ou lorsque des contenus sont ajoutés ou modifié, un processus de validation est nécessaire avant son utilisation ou son déploiement dans les différents milieux. La cheffe ou le chef d'équipe des CP-TET doit procéder à la validation et assurer la transmission du nouvel outil ou des nouveaux contenus transmettre au ou à la coordonnateur·trice de projet. Exemple : créer un questionnaire à partir d'un PowerPoint existant.

Création de contenu

Par ailleurs, il est possible que les CP-TET identifient un besoin concernant la création ou le développement d'outils qui pourraient être aidants dans le cadre de leur fonction et utiles pour tous les CP-TET. Dans ce cas, les CP- TET se réfèrent à leurs chefs d'équipe pour une analyse de besoin. La cheffe d'équipe ou le chef d'équipe est responsable de travailler en collaboration avec les valideurs appropriés (la DGGCSP pour le secteur SST, la DCGP pour le secteur normes du travail) dans le développement de l'outil et devra être soumis aux autorités concernées pour validation afin de s'assurer de répondre au besoin initial et aux attentes organisationnelles.

Programme de formation des conseillers·ères en prévention TET

Ce programme de formation s'adresse aux CP-TET afin de les guider à travers le processus d'apprentissage et d'appropriation de leur rôle. Le programme de formation vise notamment l'acquisition de connaissances de base et de compétences nécessaires par les CP-TET, afin de rencontrer les attentes et les objectifs organisationnels de même que de faciliter leur intégration au sein de la CNESST.

Le programme de formation contient trois sections, soit un plan d'accueil pour les nouveaux CP-TET, un plan de formation initiale ainsi qu'un plan de formation continue. Ces plans incluent le visionnement de capsules, des lectures et des formations.

Section du programme	Nom de section	Description de la section
1	Plan d'accueil	Activités offrant au ou à la CP-TET d'intégrer ses nouvelles fonctions et d'acquérir les compétences de base afin de se familiariser avec son nouvel environnement de travail.
2	Plan de formation initiale	Activités et formations qui permettent au ou à la CP-TET d'acquérir les compétences liées à ses fonctions.
3	Plan de formation continue	Activités et formations permettant au ou à la CP-TET d'approfondir ses compétences.

Pour de plus amples informations, consulter le document **« Le programme de formation des conseillères et des conseillers en prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires »**.

ANNEXE

Annexe I : Les rôles des intervenants·tes qui œuvrent auprès de la clientèle en prévention (VPP)

Conseiller·ère en prévention auprès des TET	Conseiller·ère en prévention	Conseiller·ère en santé psychologique au travail	Inspecteur·trice en prévention-inspection	Coordonnateur·trice du projet à l'égard des TET	Responsable des communications
Sensibiliser les travailleurs étrangers temporaires, leurs employeurs et les relayeurs d'information à l'enjeu de la SST et des normes du travail, en effectuant des présentations en milieu de travail afin de les informer de leurs droits et obligations en matière de santé et sécurité au travail. **Soutenir** par l'entremise de l'aide-conseil personnalisée les milieux de travail en favorisant la prise en charge de la SST, par le partage des connaissances, outils et ressources liées aux travailleurs étrangers temporaires en tenant compte des enjeux auxquels ils font face. **Promouvoir** les activités, outils et ressources de la CNESST et de ses partenaires en matière de normes, de santé et sécurité du travail en lien avec les travailleurs étrangers temporaires. **Développer** des formations, outils et activités de prévention afin d'outiller les travailleurs étrangers temporaires à avoir une meilleure connaissance de leurs droits et obligations.	**Sensibiliser** les clientèles, les milieux de travail et les milieux d'enseignement ciblés à l'enjeu social de la SST, en animant des ateliers, en organisant ou en collaborant à des activités régionales, en favorisant l'intégration des savoir-faire en prévention dans la formation des élèves et étudiants, et en informant les acteurs, relayeurs et partenaires. **Soutenir** les milieux de travail et les milieux d'enseignement ciblés en favorisant la prise en charge de la SST, par le partage des connaissances, outils et ressources, et par le soutien des acteurs dans la mise en place des mécanismes de prévention et de participation. **Promouvoir** les programmes, concours, activités, outils et ressources des trois secteurs de la Commission, ainsi que les droits et obligations en matière de travail, en collaboration avec les autres intervenantes et intervenants de la Commission, et référer la clientèle, au besoin. **Mettre en œuvre** des programmes, activités et projets visant les	**Sensibiliser** les milieux de travail à l'importance de la santé psychologique au travail et à la prise en charge des risques psychosociaux liés au travail. **Soutenir** les milieux de travail en favorisant la prise en charge des risques psychosociaux liés au travail. **Promouvoir** les activités, les outils et ressources internes et externes en lien avec la santé psychologique au travail. **Développer** des formations, outils et activités de prévention et de sensibilisation à la santé psychologique pour les milieux de travail.	**Voir** à l'application de la loi et des règlements en milieu de travail. **Évaluer** les mesures de prévention déjà en place. **Adresser** les dangers et les risques constatés en ordonnant la suspension des travaux (rendre une décision) ou en demandant un correctif par un avis de correction. **Enquêter** sur les accidents graves et mortels. **Exiger** des moyens de contrôle des mesures correctives mises en place. **Soutenir** les milieux de travail dans leurs recherches de solutions et en les référant aux ressources appropriées. **Favoriser** la mise en place des mécanismes de prévention et de participation pour assurer la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail. **Coordonner** l'action des intervenantes et des intervenants externes et internes de la Commission impliqués dans une	**Collaborer** au développement, à la mise en œuvre et à l'évolution des stratégies en lien avec les clientèles spécifiques (ainsi que des plans de mise en œuvre PMO). **Contribuer** activement à l'évolution et au développement des programmes de la DPPCSP et des diverses activités nationales en lien avec les clientèles. **Assurer** l'élaboration des documents relatifs aux différents programmes ou activités sous sa responsabilité; rédiger des notes d'information, des contenus de vulgarisation, des analyses, des mémoires pour décision, collaborer au développement ou à la mise à jour d'outils, etc. **Collaborer** et soutenir les conseillères et les conseillers en prévention par rapport aux programmes nationaux déployés dans les régions ou aux dossiers sous la responsabilité de la DPPCSP. **Réaliser** une veille sur les clientèles, dégager des enjeux, des recommandations et des orientations	**Soutenir** la directrice ou le directeur de la DGOPI pour toute transmission d'informations stratégique (interne et externe). **Gérer** les relations médias (rédaction de lignes de presse, planification, participation aux conférences de presse, agir à titre de porte-parole, recueillir et répondre aux demandes des médias). **Organiser** des événements et des activités corporatives. **Participer** à la mise en œuvre des stratégies de communication. **Collaborer** avec la Direction générale des communications pour la MEO et le déploiement des campagnes de sensibilisation. **Participer** à l'ensemble du processus d'enquête à la suite d'un accident grave ou mortel.

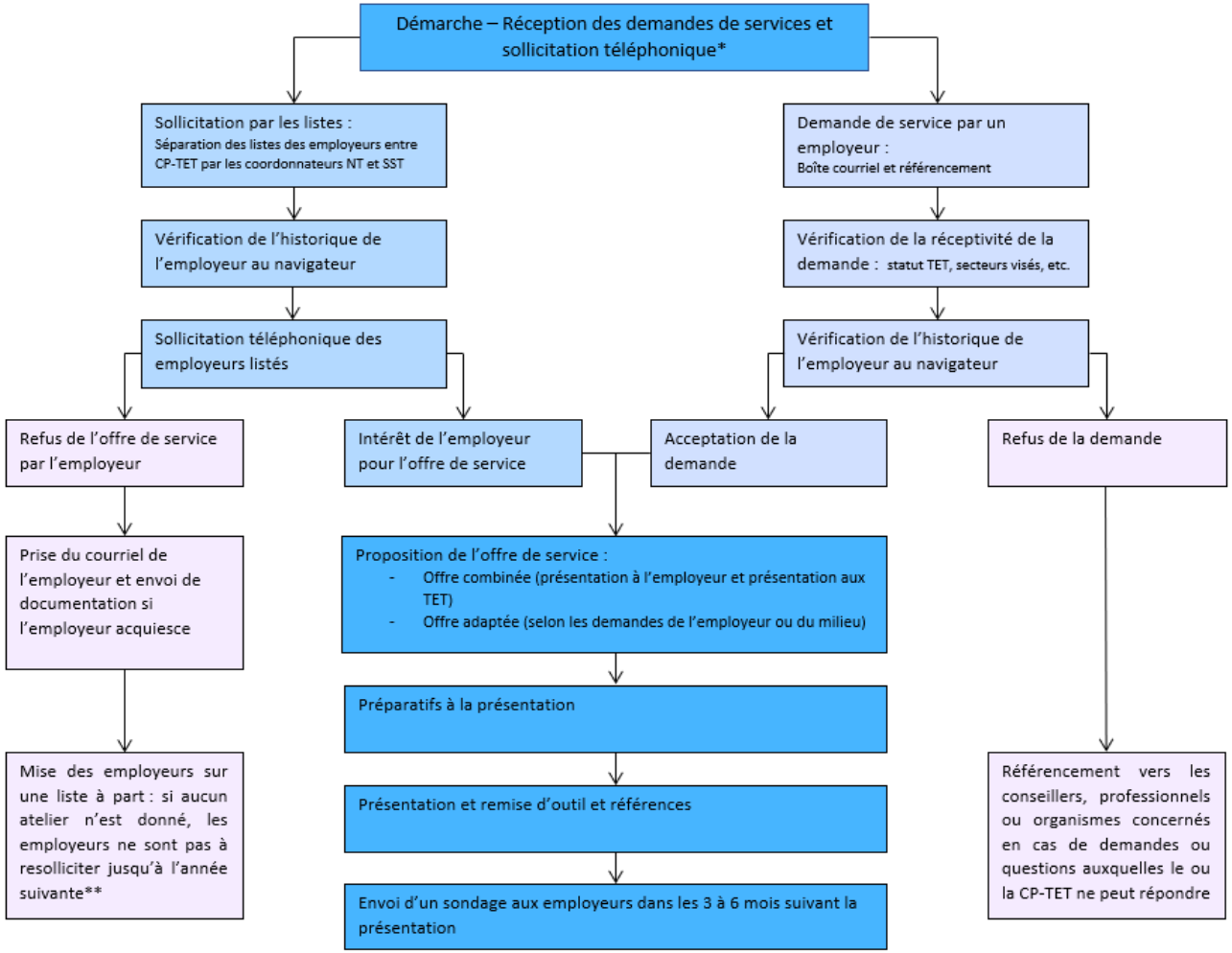
Conseiller·ère en prévention auprès des TET	Conseiller·ère en prévention	Conseiller·ère en santé psychologique au travail	Inspecteur·trice en prévention-inspection	Coordonnateur·trice du projet à l'égard des TET	Responsable des communications
Mettre en œuvre des programmes, activités (incluant les activités de la Stratégie des travailleurs étrangers temporaires) et projets visant les autres clientèles, milieux de travail afin de rejoindre les travailleurs étrangers temporaires et les employeurs qui les accueillent.	clientèles, milieux de travail et milieux d'enseignement ciblés : • Dans les services de prévention-inspection, assurer la coordination de programmes, activités et projets de la Commission, selon les actions et attentes, notamment pour le programme des Escouades de prévention. • Selon les spécificités régionales, développer des mécanismes de collaboration avec des partenaires et relayeurs externes ou des intervenantes et intervenants de la Commission, pour coordonner des activités régionales répondant aux besoins des clientèles et milieux ciblés. **Soutenir les intervenantes et les intervenants de la Commission** afin de répondre adéquatement aux besoins des clientèles ou milieux ciblés. Et ce, en participant aux travaux et aux comités de la DGGCSP pour développer les stratégies, programmes et outils, et en présentant aux intervenantes et intervenants de la CNESST[7] (aux opérations) les outils pertinents.		intervention en vue d'une action concertée. **Promouvoir** la prévention et l'élimination des dangers à la source. **Appliquer** le ou les mandats assignés au dossier d'intervention. **Évaluer** les sections du programme de prévention ou du plan d'action du milieu de travail en lien avec son mandat.	**Coordonner** et assurer l'ensemble des échanges entre la CNESST et ses partenaires et participer au développement de nouveaux partenariats pour les clientèles spécifiques.	

[7] Intervenant(e)s du service de la PI de la CNESST aux opérations : CP, inspecteur(trice)s, responsables des communications, conseiller(-ère)s en relation avec les employeurs, agent(e)s de prévention (Escouades).

Annexe II : Les rôles des intervenants·tes auprès de la clientèle en prévention (VPNT)

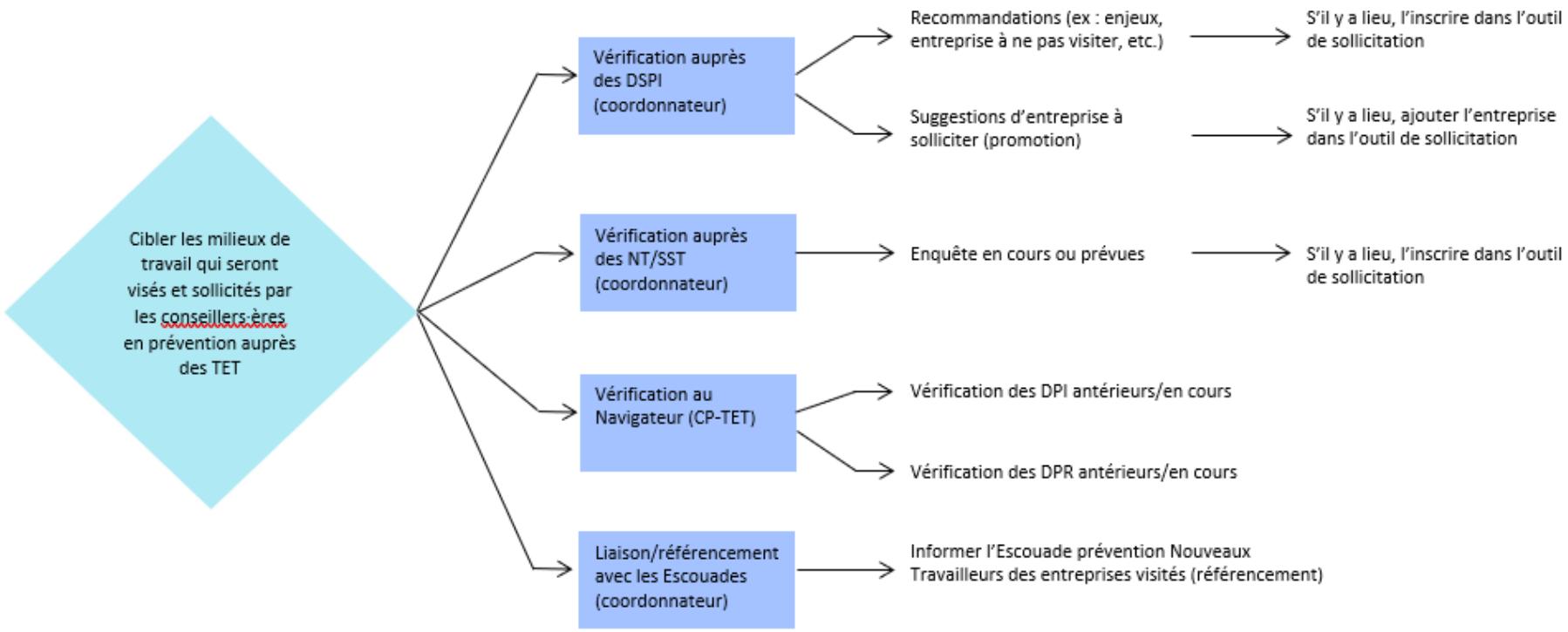
Conseiller·ère en prévention auprès des TET	Conseiller·ère en prévention auprès des agences de personnel et de recrutement de TET	Inspecteur·trice en normes du travail	Analyste-enquêteur·trice en normes du travail
Sensibiliser les travailleurs étrangers temporaires, leurs employeurs et les relayeurs d'information à l'enjeu de la SST et des normes du travail, en effectuant des présentations en milieu de travail afin de les informer de leurs droits et obligations en matière de santé et sécurité au travail. **Soutenir** par l'entremise de l'aide-conseil personnalisée les milieux de travail en favorisant la prise en charge de la SST, par le partage des connaissances, outils et ressources liées aux travailleurs étrangers temporaires en tenant compte des enjeux auxquels ils font face. **Promouvoir** les activités, outils et ressources de la CNESST et de ses partenaires en matière de normes, de santé et sécurité du travail en lien avec les travailleurs étrangers temporaires. **Développer** des formations, outils et activités de prévention afin d'outiller les travailleurs étrangers temporaires à avoir une meilleure connaissance de leurs droits et obligations. **Mettre en œuvre** des programmes, activités (incluant les activités de la Stratégie des travailleurs étrangers temporaires) et projets visant les autres clientèles, milieux de travail afin de rejoindre les travailleurs étrangers temporaires et les employeurs qui les accueillent.	**Sensibiliser** les agences de placement de personnel ainsi que les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, leurs employeurs et les relayeurs d'information à l'enjeu de la SST et des normes du travail. **Soutenir** par l'entremise de l'aide-conseil personnalisée les milieux de travail quant à l'application de la Loi sur les normes du travail, le partage des connaissances, outils et ressources. **Promouvoir** les activités, outils et ressources de la CNESST et de ses partenaires en matière de normes, de santé et sécurité du travail en lien avec les enjeux auxquels ils font face. **Développer** des formations, outils et activités de prévention afin d'outiller les employeurs d'agence de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à avoir une meilleure connaissance de leurs droits et obligations.	**Effectuer** des interventions de conformité auprès d'employeurs embauchant des TET ainsi que d'agences de recrutement de TET en s'assurant du respect des obligations fixées par la LNT et ses règlements. **Établir** les réclamations administratives à la suite d'une intervention de conformité, transmettre l'avis de correction et au besoin, rédiger les FSD (pénal). **Effectuer** le suivi de conformité auprès d'employeurs ayant fait l'objet d'une intervention avec une ou plusieurs infractions. **Traiter** les plaintes pécuniaires provenant de TET en déterminant le bien fondée de celles-ci et en établissant la réclamation. **Intervenir** sans aviser au préalable l'employeur, lors de signalement ou dénonciation dans le but de vérifier l'une ou plusieurs infractions possibles à la LNT et ses règlements. **Rédiger** les rapports d'intervention, ressembler les éléments de preuve pertinents et transférer les dossiers à la Direction générale des affaires juridique pour poursuite devant les différents tribunaux, en cas de refus de correction de la part des employeurs.	**Effectuer** des enquêtes administratives en harcèlement psychologique et sexuel (HPS) à la suite d'une plainte déposée par un TET **Effectuer** des enquêtes administratives à l'initiative de la CNESST en vertu de l'article 92.10 en vue de déposer un recours au nom d'un TET (HPS, pratique interdite ou congédiement sans cause juste et suffisante) auprès du Tribunal administratif du travail (TAT). **Effectuer** des enquêtes pénales en collaboration avec d'autres M/O et corps policiers touchant notamment des réseaux organisés de travail au noir et des TET en situation de vulnérabilité (ex. traite de personnes, rétention de document) en utilisant diverses techniques d'enquêtes (ordonnances communications perquisition, filature, etc.). **Analyser** le renseignement et émettre des recommandations.

Annexe III : Cheminement d'une demande



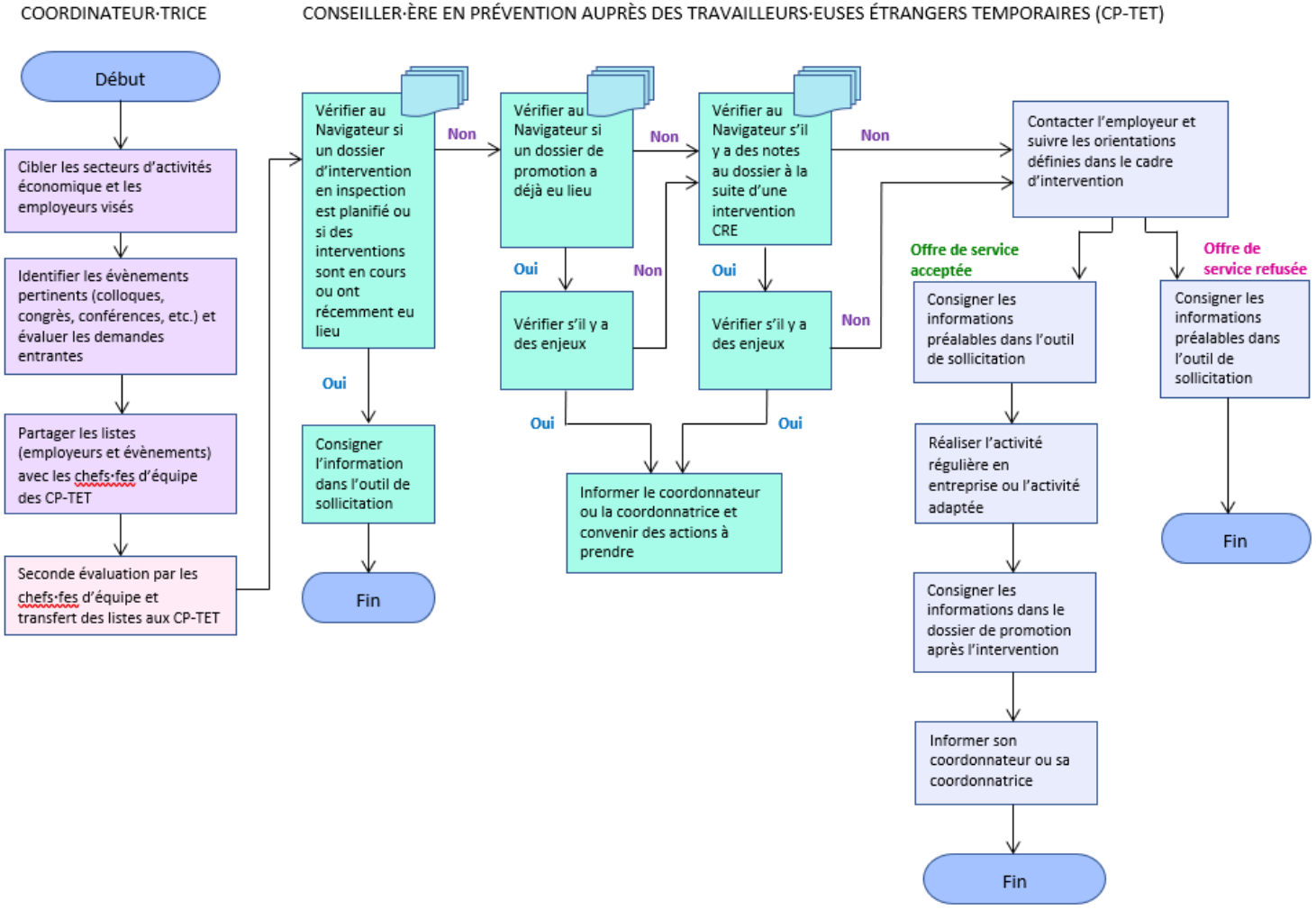
*La sollicitation téléphonique se fait uniquement par l'entremise des listes d'employeurs alloués par les coordonnateurs. Les listes seront établies en consultation des parties prenantes.
** Liste ou autre outil occupant la même fonction – cet aspect peut être sujet à changement.

Annexe IV : Arrimage des interventions



Annexe V : Ouverture de dossier

Processus d'ouverture et cheminement d'un dossier de promotion (Navigateur) – prévention auprès des travailleurs·euses étrangers temporaires (TET)



Lexique et acronymes

LEXIQUE

Cette section regroupe le vocabulaire ou des termes fréquemment utilisés dans le contenu du cadre et dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail ainsi que leur définition. Les termes sont répertoriés en ordre alphabétique.

Chantier de construction : un lieu où s'effectuent des travaux (de fondation, d'entretien, de rénovation, de démolition, etc.), y compris les travaux préalables d'aménagement du sol, les locaux mis par l'employeur à la disposition des travailleuses et des travailleurs de la construction à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisir et d'autres travaux déterminés par règlement.

Comité de santé et de sécurité (CSS) : mécanisme interne et paritaire formé de représentantes et de représentants de l'employeur, de travailleuses et de travailleurs. Le comité a pour fonction, entre autres, de participer à l'identification et à l'analyse des risques pour la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs ainsi que de faire des recommandations à l'employeur.

Clientèle ciblée : établie en fonction d'une activité particulière qui peut être associée à une programmation des activités ou à une demande précise, entre autres.

Clientèle particulière : certaines clientèles sont plus à risque de subir une lésion professionnelle, car elles présentent un cumul de facteurs de risque et de vulnérabilité comme celles occupant un nouvel emploi, les jeunes, les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration ou les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET).

Clientèle régulière : il s'agit des deux clients de la CNESST, soient les travailleuses, les travailleurs et les employeurs québécois.

Établissement : l'ensemble des installations organisées sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées. Les sites servant à produire ou à distribuer des biens ou des services, les écoles et les entreprises de construction, entre autres, sont des établissements. L'établissement inclut les locaux fournis par l'employeur pour l'hébergement, l'alimentation ou les loisirs, à l'exception des locaux privés pour l'habitation. Les chantiers de construction ne sont pas des établissements.

Établissement d'enseignement : regroupe les milieux d'enseignement primaire et secondaire (formations générales et professionnelles incluses), les milieux d'enseignement collégial (formation préuniversitaire et formation technique) ainsi que les milieux d'enseignement universitaire.

Intervenant(e) de la prévention : personne travaillant en prévention à la CNESST avec laquelle les CP-TET pourront interagir lors de leurs interventions.

Lésion professionnelle : blessure ou maladie qui survient par le fait, ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute, ou l'aggravation.

Lieu de travail : endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction;

Partenaires : organisations qui collaborent à la réussite de la mission de CNESST. Ces organisations fournissent des services d'information et de formation et de services-conseils. Ils participent également à l'élaboration et à la promotion des stratégies mises en place par la CNESST dans les différents milieux de travail. À titre d'exemple, les associations sectorielles paritaires (ASP), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), le Réseau de santé publique en santé au travail (RSPSAT), les associations patronales et les associations syndicales, les partenaires gouvernementaux, les groupes communautaires, les mutuelles de prévention, etc.

Pour connaître davantage, consultez le site Web : les partenaires de la CNESST | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Plan d'action en SST : document partageant les mêmes objectifs que le programme de prévention qui s'adresse aux établissements d'au moins 20 travailleuses et travailleurs, n'ayant pas l'obligation d'élaborer un programme de prévention.

Programme de prévention : principal outil de prévention prévu par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Il vise à éliminer, ou contrôler, les dangers au travail et comporte des mesures concrètes pour y arriver. Le programme de prévention est élaboré par l'employeur, avec la participation des travailleuses et travailleurs. Le programme de prévention est propre à chaque établissement et vise à éliminer et à contrôler les risques au travail à l'aide de mesures concrètes.

ACRONYMES

ASP	Associations sectorielles paritaires
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CP	Conseillères et conseillers en prévention
CSP	Conseillères et conseillers en santé psychologique
CP-TET	Conseillères et conseillers en prévention auprès des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires
DGC	Direction générale des communications
DGGCSP	Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention
DGOPI-MRN	Direction générale des opérations en prévention-inspection – Montréal et Rive-Nord
DGOPI-CNRR	Direction générale des opérations en prévention-inspection – Capitale-Nationale et Réseau régional
DPPCSP	Direction des partenariats, de la prise en charge et de la santé psychologique
DPR	Dossier de promotion
DPI	Dossier d'intervention
INFOC	Activité de prévention de type information-conseil
IRSST	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
LMRSST	Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RSPSAT	Réseau de la santé publique en santé au travail
RSST	Règlement sur la santé et la sécurité du travail
TET	Travailleurs étrangers temporaires
VPNT	Vice-présidence aux normes du travail
VPP	Vice-présidence à la prévention

escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires

Guide de formation de l’agente ou de l’agent de prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires

2024

Table des matières

Rôle et responsabilités de l'agente ou de l'agent de prévention – TET 5

Offre de service de l'Escouade prévention auprès des TET 7

Portrait des travailleurs étrangers temporaires dans l'agriculture 8

La communication interculturelle 18

Lésions professionnelles 19

Définitions 19

Le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours 20

La prise en charge de la santé et sécurité du travail 21

La Loi sur la santé et sécurité du travail 21

La démarche de prévention en 3 étapes 22

Étape 1 : Identifier 23

Étape 2 : Corriger 28

Étape 3 : Contrôler 30

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail 30

L'indemnisation et la réadaptation 31

Les normes du travail 33

Les responsabilités des personnes salariées 33

Les principales obligations de l'employeur 33

Tout temps de travail doit être payé 34
Heures supplémentaires et travail agricole 34
Salaire minimum 34
Bulletin de paie 34
Horaire de travail 35
Jours fériés 36
Absences pour maladie et autres raisons 37
Vacances 37
Recours auprès de la CNESST 37
Autres informations 38
Préparation à l'entrée sur le terrain 39
Périodes de travail dans le secteur agricole ..... **Erreur ! Signet non défini.**
Portrait de l'employeur : le Navigateur ..... **Erreur ! Signet non défini.**
Sollicitation téléphonique 39
Préparation avant une présentation 41
Formation à Montréal 43
Annexe 1 - PTET ..... **Erreur ! Signet non défini.**
Annexe 2 – Obligations et droits des travailleuses, travailleurs et employeurs .. 45
Annexe 4 - Typologie des risques en santé et sécurité du travail 49

Introduction

Ce guide vous accompagnera tout au long de votre programme de formation et vous pourrez vous y référer en tout temps.

Le programme de formation d'agentes et d'agents de prévention auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) est échelonné sur deux semaines. Les semaines de formation auront pour objectifs de vous :

- Faire connaître la CNESST;
- Permettre d'acquérir des connaissances sur les normes du travail ainsi que sur la santé et la sécurité du travail;
- Familiariser avec la fonction d'agente ou d'agent de sensibilisation et vos différents outils de travail;
- Permettre de mieux comprendre la réalité des travailleurs étrangers temporaires;
- S'approprier le scénario de la séance d'information et sensibilisation auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
- Apprendre et développer vos techniques d'animation.

Votre formation inclut des présentations ainsi que des périodes d'autoformation. Vous travaillerez de façon autonome en suivant les indications du **Plan d'intégration et de formation**, qui accompagne le présent guide, mais vous pouvez compter sur le soutien de votre chef d'équipe et de la coordinatrice du dossier des CPTET. Lorsque la situation le permet, nous vous recommandons fortement de travailler avec vos collègues lors des séances d'autoformation afin de pouvoir échanger vos réflexions sur les informations qui vous seront présentées et, ainsi, développer vos liens d'équipe.

À la fin de cette formation, vous serez en mesure de débuter la sollicitation téléphonique auprès des employeurs et de planifier vos visites sur le terrain.

Bienvenue à la CNESST!

Rôle et responsabilités de l'agente ou de l'agent de prévention – TET

Votre rôle à la CNESST : Informer les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et leurs employeurs de leurs droits et responsabilités en matière de travail.

En équipe de deux, ou parfois seul, les agentes ou agents de prévention animent des séances d'information et de sensibilisation auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET) au sein des entreprises du secteur agricole qui embauchent des TET. Ces séances abordent les droits et les obligations des travailleuses et travailleurs, ainsi que des employeurs en matière de normes, de santé et de sécurité du travail en plus de présenter les risques que l'on retrouve dans leur environnement de travail et les mesures de prévention à adopter. Ces séances mettent l'accent sur l'importance de la communication entre travailleuses, travailleurs et employeurs.

En plus d'animer ces séances, les agentes ou agents de prévention doivent :

- Solliciter les employeurs visés en vue d'obtenir un rendez-vous;
- Planifier et organiser leurs déplacements;
- Tenir à jour les outils de travail et de suivi.

Enfin, les agents(es) de prévention vont également être appelés à participer à divers événements

- Foires, événements communautaires, Salon de l'immigration, événements sportifs, etc.

ATTENTION!

Agente ou agent de prévention ≠ experte ou expert en normes du travail
Agente ou agent de prévention ≠ experte ou expert en santé et sécurité du travail

En tant qu'agente ou agent de l'Escouade prévention TET, vous jouez un rôle d'**information** et de **sensibilisation**. Par exemple, si un employeur vous demande un conseil afin de mieux gérer la santé et la sécurité dans son établissement, ou si une travailleuse ou un travailleur agricole pense que son contrat de travail n'est pas respecté par son employeur, il est impératif de le référer aux bonnes ressources :

Questions touchant la santé et la sécurité du travail

- **Volet prévention** : La conseillère ou le conseiller en prévention à chaque point de service régional.

Information à transmettre à l'employeur et/ou TET : Référer la personne à l'intervenante ou à l'intervenant responsable de son dossier ou au numéro général de la CNESST.

- **Volet indemnisation et réadaptation** : Agente ou agent d'indemnisation/conseillère ou conseiller en réadaptation au dossier dans le cas d'une lésion professionnelle, numéro de téléphone général de la CNESST.

Questions sur les normes du travail

Le numéro de téléphone général de la CNESST : 1-514-906-3250
Numéro de téléphone du WhatsApp : 514 686 9197

Questions ne relevant pas de la CNESST

AGRIcarrières :

Par le partenariat et la concertation, AGRIcarrières soutient et valorise l'emploi, la main-d'œuvre et le développement des ressources humaines afin de contribuer à la prospérité du secteur agricole.

- AGRIcarrières | Comité sectoriel de main-d'oeuvre de la production agricole (agricarrieres.qc.ca)
- Téléphone : 1 888 454-3998 ou via WhatsApp : 514 235-2765

Immigrant Québec :

Immigrant Québec est le premier média d'information spécialisé sur l'immigration au Québec.

- Accueil - Immigrant Québec (immigrantquebec.com)

Justice Pro Bono :

Justice Pro Bono est un organisme au cœur de l'accès à la justice, qui mobilise les acteurs du monde juridique à offrir bénévolement leur aide et expertise aux personnes en ayant le plus besoin.

- Justice Pro Bono |
- Téléphone: (514) 904-1076

InfoTET Québec par Immigrant Québec

- Accueil - Infotetquebec
- Téléphone pour tout question en français, en anglais ou en espagnol : 1 888 454-3998.

Éducaloi :

Éducaloi est un organisme non gouvernemental. Nous vulgarisons le droit dans un langage clair et vous outillons pour en faire autant.

- Éducaloi - La loi expliquée en un seul endroit (educaloi.qc.ca)

Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec (RATTMAQ) :

Le RATTMAQ est un organisme de défense de droits qui vise à offrir des services d'accompagnement en matière d'immigration, de santé, d'éducation ou de francisation aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec ainsi que du secteur de la transformation alimentaire.

- Accueil | RATTMAQ

RATTMAQ - Région de Montréal :

- Régions : Montérégie, Laurentides, Lanaudière, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Estrie
- Téléphone : +1-514-606-6924

RATTMAQ - Région de Québec :

- Toutes les autres régions administratives du Québec sauf la région de Montréal
- Téléphone : +1-581-849-7941

Offre de service de l'Escouade prévention auprès des TET

Objectifs de la séance d'information et de sensibilisation auprès des TET

L'objectif principal de cette séance est d'informer les TET de leurs de leurs droits et de leurs obligations en matière de travail, ainsi que des ressources de la CNESST en matière de normes du travail et de santé et de sécurité du travail.

À la fin de la rencontre, les travailleuses et les travailleurs :

- seront mieux informés de leurs **droits et obligations** en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail;
- seront sensibilisés aux principaux **types de risques** présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à protéger leur santé et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique et psychique;
- seront sensibilisés à l'importance de participer à la **démarche de prévention**;
- connaîtront les conditions minimales de travail au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.);
- auront une meilleure connaissance des **ressources** auxquelles ils peuvent recourir en cas de lésion ou de maladie professionnelle, d'atteinte à leurs droits, de questionnements, de problèmes, etc.;
- auront des **outils** pour mieux communiquer entre eux et avec leur employeur au sujet de la santé et de la sécurité du travail et des normes du travail.

Formule des séances d'information et de sensibilisation auprès des TET

Ces séances sont offertes toute l'année et dans plusieurs secteurs d'activité susceptibles d'embaucher des TET.

- La durée d'une séance d'information et de sensibilisation est d'environ 30-45 minutes et est offerte en espagnol, en français ou en anglais. Cette durée est prévue pour les séances données dans le milieu agricole.

Ces séances préconisent une approche participative et exigent la présence de l'employeur ou de l'un de ses représentants pendant l'entièreté de la séance d'information afin de répondre aux questions des travailleuses et travailleurs, rappeler les règles de sécurité propres au milieu de travail, présenter les ressources, etc.

Elles sont adaptées aux réalités du milieu de travail

Vous n'avez pas à développer vous-même votre atelier. Un scénario de présentation vous sera présenté lors de votre deuxième semaine de formation à Montréal. Toutefois, votre présentation ne sera pas identique à celle-ci comme vous l'adapterez à vos couleurs.

Environnement de travail visé

L'Escouade prévention TET priorise plusieurs secteurs d'activité susceptible d'embaucher des TET. Toutefois, veuillez noter qu'en tant qu'agente et agent de prévention vous devez viser uniquement les **milieux de travail agricoles** situées dans les régions de la Montérégie, de l'Estrie, de la Mauricie, du Centre-du-Québec, de la Capitale-Nationale, de Chaudière-Appalaches, de Laval, des Laurentides et de Lanaudière.

Portrait des travailleurs étrangers temporaires dans l'agriculture

La demande en main d'œuvre agricole étrangère dans les entreprises agricoles québécoises ne cesse d'augmenter. À titre d'exemple, selon les données du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), le nombre de travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de l'agriculture était d'environ 8 000 en 2014, alors qu'il était de plus de 21 500 en 2022, représentant ainsi 22 % de la main-d'œuvre du secteur.

Qui sont-ils ?

Les TET œuvrant dans le domaine agricole proviennent principalement du Mexique, du Guatemala, des Antilles et du Honduras. Ainsi, il s'agit de travailleuses et travailleurs majoritairement hispanophones. Ils viennent généralement travailler au Québec pour accéder à des revenus plus élevés que ceux obtenus dans leurs pays d'origines et, ultimement, accroître leur qualité de vie (Gravel et Coll.,2014). Les TET du secteur agricole sont principalement des hommes âgés de 18 à 44 ans, peu scolarisés, qui ont de faibles connaissances linguistiques en français et en anglais. En effet, ils sont majoritairement hispanophones.

La très grande majorité des travailleuses et travailleurs agricoles sont non syndiqués. Dans les dernières années, le syndicat des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)[1] tente de syndicaliser les travailleuses et travailleurs afin de garantir de meilleurs salaires et de meilleures protections tant aux travailleuses et travailleurs agricoles étrangers temporaires qu'aux travailleuses et travailleurs locaux.

Les programmes d'embauche

Les employeurs qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers temporaires peuvent le faire par deux programmes d'embauche qui sont sous la responsabilité du gouvernement fédéral :

- Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)
- Le Programme des travailleurs étrangers temporaires – Volet agricole

La différence entre les deux programmes se situe surtout sur le plan des frais de transport et d'hébergement qui peuvent être exigées des travailleuses et travailleurs ainsi que sur les conditions de leur permis de travail (ouvert ou fermé, durée du permis).

La présence de ces deux types de programme peut avoir pour effet que des travailleuses et travailleurs sur une même ferme n'aient pas les mêmes conditions inscrites à leur contrat de travail.

Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS)

Les travailleurs étrangers temporaires admis au Québec par le biais du PTAS proviennent du Mexique et des pays des Antilles.

[1] http://www.tuac.ca/templates/ufcwcanada/images/Agriculture_Workers/The-Status-of-Migrant-Farm-Workers-in-Canada-2020-FR.pdf

Ce programme a été mis en place en 1974 à la suite d'un accord entre le Canada et le Mexique ainsi que les pays des Antilles membres du Commonwealth afin de répondre au besoin de main-d'œuvre durant les périodes de pointe des travaux saisonniers.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) – Volet agricole
Le volet agricole du PTET n'est assorti d'aucune restriction quant au pays d'origine des travailleuses et travailleurs. Des ententes sont cependant négociées avec le Guatemala, le Honduras et le Salvador pour simplifier le processus pour le traitement des visas.

*N.B. : Vous n'avez pas à mémoriser les informations ci-dessous, mais elles peuvent vous en être utile

Résumé des principales différences entre les deux programmes du PTET

Programmes des travailleurs étrangers temporaires (PTET)		
	PTET – Volet PTAS	**PTET – Volet agricole**
Pays visés	Mexique et Antilles membres du Commonwealth (La Jamaïque, la Barbade, Sainte-Lucie, la Dominique, Trinité-et-Tobago, Montserrat, etc.)	Aucune restriction, mais principalement : Guatemala, Honduras et El Salvador
Recrutement	Entente bilatérale avec le pays d'origine. Celui-ci est responsable du choix des travailleurs qui peuvent être recrutés	Aucune condition spécifique
Contrat de travail	Contrat type qui ne peut être modifié	Encadré par les exigences du PTET – Volet agricole. L'employeur doit rédiger un contrat de travail et le signer. Le MIFI propose un contrat type
Durée de la validité du EIMT	8 mois entre le 1er janvier et le 15 décembre.	24 mois maximum
Nombre d'heures de travail minimales prévues au contrat de travail	Minimum 240 h sur maximum 6 semaines	Aucun nombre d'heures

Résumé des principales différences entre les deux programmes du PTET

Programmes des travailleurs étrangers temporaires (PTET)		
	PTET – Volet PTAS	**PTET – Volet agricole**
Possibilité de changer d'employeur	Oui, c'est prévu dans l'entente bilatérale. Il n'est pas nécessaire d'obtenir un nouveau permis de travail. Toutefois, le second employeur doit obtenir au préalable : - Le consentement du travailleur - L'approbation écrite du représentant du gouvernement étranger au Canada; - La décision favorable de Service Canada à la demande d'une nouvelle EIMT. Ainsi, bien qu'on puisse parler d'un **« permis de travail ouvert »** c'est quand même limité. par la complexité bureaucratique de la démarche.	Bien que le permis de travail des TET du Volet agricole est désigné comme étant « fermé », le travailleur peut, selon certaines conditions, changer d'employeur. Pour y parvenir, il doit toutefois… - Le consentement du travailleur; - L'approbation écrite d'IRCC (permis de travail); -La décision favorable de Service Canada à la demande d'EIMT. Il s'agit donc d'un permis de travail « fermé », lié à un seul employeur.
Production agricole	Primaire tel que défini dans le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés[2]	Primaire tel que défini dans le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés
Frais de voyage	Partagés entre l'employeur et le travailleur	À la charge de l'employeur
Frais de logement	À la charge de l'employeur	Le montant maximum qui peut être exigé est indiqué à l'art. 6 du Règlement sur les normes du travail. Le montant varie selon les commodités offertes ou selon la capacité du logement ou de la chambre.

[2]**Secteur de l'agriculture primaire**

(4) Pour l'application de l'alinéa (3)b), un travail dans le secteur de l'agriculture primaire est, sous réserve du paragraphe (5), un travail effectué dans les limites d'une ferme, d'une pépinière ou d'une serre et comprenant :

a) soit l'utilisation de machinerie agricole;

b) soit l'hébergement, les soins, la reproduction, l'hygiène ou d'autres activités liées à l'entretien des animaux — autres que les poissons — visant l'obtention de produits animaux pour leur commercialisation, de même que les activités liées à la collecte, à la manutention et à l'évaluation de ces produits;

c) la plantation, l'entretien, la récolte ou la préparation des cultures, des arbres, du gazon de placage ou d'autres plantes pour leur commercialisation.

Le recrutement des travailleurs étrangers temporaires

Pour l'employeur :
Un employeur qui souhaite embaucher un travailleur étranger temporaire agricole peut faire les démarches par lui-même ou avoir recours aux services d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ARTET)

Dans tous les cas, le processus est le même :

- L'employeur produit une demande d'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) (frais de 1000$);
- Lorsque l'EIMT est positive l'employeur est autorisé à faire venir une travailleuse ou un travailleur;
- Il doit ensuite se conformer aux conditions d'embauche fixées par l'EIMT.

Bon à savoir : depuis le 1er janvier 2020, tout employeur embauchant des travailleurs étrangers temporaires **doit obligatoirement le déclarer à la CNESST en vertu de la Loi sur les normes du travail**. Cette déclaration peut être remplie en ligne sur le site de la CNESST. Le secteur des Normes du travail assure un suivi rigoureux de ces déclarations.

- Formulaire : Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires

Pour la travailleuse ou le travailleur :
Une fois que l'employeur reçoit son évaluation d'EIMT positive, la travailleuse ou le travailleur doit transmettre une demande de sélection temporaire du Québec pour pouvoir être reçu en tant que résident temporaire. En effet, l'immigration est une compétence partagée entre le Québec et les autorités fédérales.

- Les frais pour le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) sont à la charge de la travailleuse ou du travailleur (222$ à compter du 1 janvier 2024).
- Il arrive fréquemment que l'employeur fasse une avance d'argent pour payer ces frais et c'est tout à fais permis. Il pourra ensuite s'entendre avec la travailleuse ou le travailleur pour le remboursement.

Ensuite, la travailleuse ou le travailleur devra demander son visa de travail aux autorités en charge de l'immigration (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada– IRCC) soit à distance, soit à son arrivée à l'aéroport. Les frais pour le visa de travail (155 $) sont à sa charge, mais pourraient aussi être avancés par l'employeur.

Le travailleur doit aussi fournir, à ses frais, ses données biométriques (85 $).

Les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ARTET)
Quatre organisations majeures offrent leurs services au secteur agricole soit :

- La fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre agricole étrangère (FERME)
    - FERME Québec - Ferme Québec (fermequebec.ca)
- Arimé : Recrutement international de main-d'œuvre étrangère Inc.
    - Arimé | Recrutement international de travailleurs étrangers temporaires Québec (arimecanada.ca)
- Onésime Pouliot Solutions (Ferme Onésime Pouliot)
    - ONÉSIME POULIOT SOLUTIONS | Ferme Onésime Poulio (onesimepouliot.com)

Il existe également d'autres petites agences de recrutement.

L'entreprise qui fait affaire avec une ARTET afin de combler ses besoins de main-d'œuvre doit s'assurer que celle-ci possède un permis délivré par la CNESST. Si l'ARTET n'a pas de permis valide, l'entreprise cliente est passible d'une amende. Une liste des titulaires d'un permis est disponible sur le site Web de la CNESST.

Le titulaire d'un permis d'agence de recrutement et l'employeur de TET ne peuvent :

- Demander au TET de lui confier la garde de documents ou de biens personnels, par exemple, son passeport, son permis de travail, son téléphone, etc.
- Exiger au TET le paiement des frais liés à son recrutement, sauf ceux autorisés par un programme gouvernemental canadien.

Lors de l'affectation de la travailleuse ou du travailleur, l'agence de recrutement de TET doit lui remettre :

- Un document qui décrit ses conditions de travail (notamment le salaire) et qui indique le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente ;
- Les documents d'information fournis par la CNESST concernant les droits des travailleurs et les obligations des employeurs en matière de travail.
    - Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires[3]

Pour plus d'information :

- Agences de placement de personnel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)**Pour mieux comprendre la réalité des travailleurs étrangers temporaires**

---

[3] Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires
22. Outre les obligations prévues à la présente section qui s'appliquent à la fois à l'un et l'autre des permis, le titulaire d'un permis d'agence de placement de personnel doit:
b) les documents d'information rendus disponibles par la Commission concernant les droits des salariés et les obligations des employeurs en matière de travail;

Facteurs de vulnérabilité et enjeux en matière de santé et de sécurité du travail
Les TET tout comme ceux du secteur de l'agriculture sont exposés à de multiples facteurs de vulnérabilité, lesquels augmentent leur risque de subir une lésion professionnelle, nuisent à leur santé psychologique, à l'exercice de leurs et à l'utilisation optimale des services de la CNESST :

Exposition accrue aux risques professionnels
Les travailleurs étrangers temporaires occupent souvent des emplois délaissés par la population locale en raison des conditions de travail parfois pénibles et des faibles conditions de travail proposées. Ainsi, en plus d'être confrontés à des enjeux personnels liés à la migration (pertes de leurs repères habituels, adaptation à une nouvelle société d'accueil et à de nouvelles normes sociales, éloignement de leur famille, adaptation au climat québécois, etc.) les travailleurs étrangers temporaires œuvrant dans le secteur agricole sont exposés à une gamme élevée de risques professionnels.

Voici quelques exemples, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive :

- Risques psychosociaux :
  - Le harcèlement discriminatoire
  - La violence à caractère raciste
- Risques physiques
  - Les épuisements dû à la chaleur et les coups de chaleurs liés à l'exposition prolongée au soleil, à la température élevée et aux travaux pénibles;
- Risques chimiques :
  - Exposition aux pesticides;
  - Exposition à du gaz de lisier ou d'ensilage;
- Risques ergonomiques :
  - Les inconforts musculosquelettiques liés au travail répétitif et aux postures de travail contraignantes;
- Soulèvement de charges lourdes;
  - Risques liés à la sécurité
  - Utilisation de machines avec des pièces en mouvement, aux outils et de véhicules pouvant être dangereux.

Ajoutons à ces nombreux risques que le niveau de prise en charge de la santé et de la sécurité du travail peut également grandement varier d'une entreprise à l'autre. Certains travailleurs étrangers temporaires peuvent se retrouver au sein de milieux de travail où les mesures de prévention sont déficientes et où les équipements de protection individuelle sont manquants ou inappropriés. (Gravel et Coll., 2014).

La littérature démontre la présence de trois contraintes ou barrières importantes et qui affectent les conditions de santé des travailleurs. À ces trois barrières, nous pouvons ajouter l'isolement géographique. Travailler au champ, dans des zones souvent éloignées des villes, rend difficiles l'accès à diverses ressources tout en limitant les contacts sociaux.

Les barrières linguistiques

Les barrières linguistiques peuvent constituer un important frein à l'acquisition de connaissances relatives aux lois, ainsi qu'à l'acquisition de connaissances et compétences liées à la santé et sécurité du travail, que ce soit lors de périodes de formation et de supervision, lors de rencontres d'équipe entre collègues de travail ou lors de discussions plus informelles. Elles peuvent également susciter de l'incompréhension ou des malentendus concernant la réalisation d'une tâche de travail ou lorsqu'une travailleuse ou un travailleur ex. : rapporte la présence d'un risque immédiat à un collègue de travail la présence d'un risque.

Une travailleuse ou un travailleur qui ne parvient pas à s'exprimer clairement dans la langue parlée dans le milieu de travail peut avoir de la difficulté à poser des questions, à faire part de ses préoccupations en lien avec la santé et la sécurité du travail.

Suivant une lésion ou maladie professionnelle, les barrières linguistiques peuvent limiter la capacité de déclarer et transmettre des informations pertinentes aux intervenants impliqués dans les différentes étapes du processus d'indemnisation et de réadaptation, affectant leur traitement et les délais associés.

La méconnaissance du système, des droits, obligations et recours possibles en matière de travail ainsi que des mesures préventives

Comme c'est le cas pour plusieurs nouveaux arrivants, et notamment ceux qui ne maîtrisent pas le français, les TET ont tendance à méconnaître leurs droits et obligations en matière de travail, ainsi que les normes et pratiques de prévention qui s'appliquent au Québec. Ils sont généralement peu familiers avec la CNESST et les services auxquels ils ont droit en cas de lésion professionnelle ou d'infractions aux normes du travail. Ces situations entraînent la sous-déclaration des lésions et une diminution des plaintes et recours en cas d'abus.

Les différences culturelles: perceptions et attitudes distinctes face aux risques et à la prévention

Selon l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), la culture se définit comme étant « l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social » (UNESCO, 1982). On distingue généralement la partie visible de la culture (habillement, langue, alimentation, arts, etc.) de la partie invisible (pratiques, manières de penser, croyances, normes sociales, etc.) En matière de travail, les différences culturelles peuvent avoir un impact tant sur le plan

- de la prévention et du climat de travail,
- du processus de réadaptation et de retour au travail,
- de l'accès aux droits,
- de la collaboration avec les intervenants de la CNESSRT

La culture n'est pas seulement le fait de l'immigration, ou plutôt des différences ethnoculturelles, il peut aussi y avoir des « sous-cultures » au sein de la population québécoise, tels que :

- Les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+;
- Les agriculteurs;
- Les jeunes;
- Etc,

Les attitudes et perceptions face aux risques et à la prévention peuvent grandement varier entre pays et sont parfois liés au niveau de développement économique de celui-ci. Les pays ayant un indice de développement humain plus faible peuvent avoir des lois et des pratiques de prévention moins développés que celles du Québec, favorisant ainsi la productivité et au détriment de la sécurité. Les différentes attitudes et perceptions à l'égard des risques peuvent aussi relever d'autres logiques (tradition, croyances, etc.)

Dans les milieux de travail typiquement masculins, mais également chez certaines populations où les rôles masculins et féminins sont clairement définis et opposés (ou complémentaires), la prise de risque chez les travailleurs peut être banalisée ou même valorisée. Certaines personnes voudront alors se montrer « travaillantes », courageuses, seront plus enclines à valoriser la rapidité et la haute intensité du travail, peu sujettes à faire part de leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité ou à déclarer un accident du travail, etc.

Les rapports à l'autorité peuvent aussi varier d'une culture à l'autre. Les relations entre employeurs, travailleuses et travailleurs au Québec sont généralement caractérisés comme étant plus « horizontales », moins tendues et formelles. Rappelons à cet effet que la LSST prévoit des mécanismes de prévention et de participation des employeurs et des travailleuses et travailleurs pour atteindre une meilleure prise en charge de la santé et la sécurité du travail. Inversement, les rapports hiérarchiques de certains pays peuvent être plus « verticaux ». Les travailleuses et travailleurs provenant de ces pays remettraient moins en doute les idées et directives de l'employeur et feraient preuve d'une plus grande loyauté envers l'employeur, par exemple en donnant des informations litigieuses sur l'entreprise à la CNESST, en dénonçant des situations dangereuses ou en déclarant un accident du travail. Par ailleurs, certaines personnes issues de l'immigration, particulièrement celles provenant de pays plus autoritaires et où la corruption est fortement présente, peuvent être méfiantes envers les représentantes et représentants de l'État. Ces travailleuses et travailleurs peuvent alors se montrer méfiante ou peu collaborative lors du passage d'une inspectrice ou d'un inspecteur ou de tout autre représentant ou représentante du gouvernement.

<u>Conditions de travail</u>
Le travail rémunéré à la pièce (la collecte de fraises et de framboises) peut constituer un facteur de risque supplémentaire en incitant les TET à travailler rapidement dans le but de faire le plus d'argent possible. La quête du rendement ne favorise pas le respect des mesures de santé et de sécurité, surtout lorsque celles-ci leur semblent abusives et inutiles.

<u>Précarité du lien d'emploi et du statut migratoire</u>
Pour les TET, la possibilité de travailler au Québec peut leur permettre d'accroître significativement le revenu familial. Les craintes d'être renvoyés au pays, de ne pas être réembauchés l'année suivante ou de perdre des revenus en cas d'arrêt de travail peuvent pousser les TET à ne pas déclarer leurs accidents ou à ne pas aborder les questions de SST ou de normes du travail avec leur employeur.

[4]*Permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables* : Le TET qui pense subir ou subirait de la violence ou des abus dans le cadre de son travail a accès à un programme de protection fédéral, et ce, même si son permis de travail fermé le lie à un seul employeur : il peut faire une demande de permis de travail ouvert pour personne vulnérable et trouver un autre emploi.
De plus, des organismes communautaires tels que le RATTMAQ peuvent informer (incluant faire la traduction) et assister les TET dans ces démarches, au besoin.

La nouveauté comme facteur de risque

Les études révèlent que les travailleuses et travailleurs les plus touchés par les lésions professionnelles sont ceux qui sont nouvellement affectés à leur poste :

- Tout travailleur nouvellement embauché, qu'il soit jeune, expérimenté, nouvel arrivant ou retraité d'un autre emploi;
- Tout travailleur qui revient dans l'entreprise après une longue absence (retour d'un congé de maternité/paternité ou retour d'un congé maladie par exemple);
- Tout travailleur qui exécute une tâche pour la première fois, même s'il est au service de l'entreprise depuis un certain temps;
- Tout travailleur qui exécute une tâche à la suite d'une modification d'une méthode de travail ou de l'arrivée d'une nouvelle technologie.

Les risques de se blesser sont plus élevés durant les premières semaines de travail. Selon une étude réalisée par des chercheurs de l'Université de Toronto, le taux de lésions professionnelles ayant entraîné l'absence d'une travailleuse ou d'un travailleur est de 4 à 6 fois plus élevé au cours du premier mois en emploi que chez les travailleurs ayant plus d'un an de service (Breslin et Smith, 2006).

Cela s'explique par un grand nombre de déterminants, dont le manque d'expérience pour ce poste et une formation inadéquate en santé et sécurité du travail.

Bref, l'ensemble des facteurs de vulnérabilités démontrent que les travailleurs étrangers temporaires sont par conséquent plus vulnérables que les travailleurs nés au Québec.

[4] Permis de travail ouverts pour les travailleurs vulnérables [R207.1 – A72] – Programme de mobilité internationale (PMI) - Canada.ca

Vidéos

Nous vous invitons à consulter quelques vidéos. Ces vidéos pourront vous aider à mieux comprendre la réalité de certains travailleurs que vous pourrez rencontrer durant vos ateliers.

- Capsules SGA sur les personnes immigrantes et les enjeux qu'elles rencontrent en matière de travail :
  - http://formation.intra.local.csst.qc.ca/permanentlink/portal/st/traininginfo/254061
  - *Il faut parfois cliquer une deuxième fois sur le lien pour que ça marche

Santé et sécurité, accidents de travail et normes

- La SST chez les travailleurs issus de l'immigration en quelques chiffres
  - https://www.irsst.qc.ca/publications-et-outils/video/i/100409/n/sst-travailleurs-immigration
- Application des lois en santé et sécurité au travail aux travailleurs temporaires sans permis (youtube.com)
- Capsule du RATTMAQ (développé en collaboration avec la CNESST) – Les accidents du travail
  - https://www.youtube.com/watch?v=JglisOGP_XU&ab_channel=RATTMAQ
- Capsule du RATTMAQ (développé en collaboration avec la CNESST) – Les normes du travail
  - https://www.youtube.com/watch?v=YDVn5lTPZ-A&t=160s&ab_channel=RATTMAQ
- Capsule du RATTMAQ (développé en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) – La liberté de circulation et le droit à la vie privée
  - https://www.youtube.com/watch?v=AX43Q8RhlMk&ab_channel=RATTMAQ
- Protection de la santé des travailleurs agricoles : retours sur le jugement historique du TAT (youtube.com)

Mise en contexte - TET

- Documentaire Essentiels :
  - https://video.telequebec.tv/details/42660
- Des villages guatémaltèques aux champs québécois (youtube.com)
- Reportage de La semaine verte, 23 mars 2019
  - https://ici.radio-canada.ca/tele/la-semaine-verte/site/episodes/429763/main-d-oeuvre-agricole-mexique

Permis de travail

- L'interdiction de changer d'employeur pour les travailleurs immigrants : un recours constitutionnel (youtube.com)

La communication interculturelle

Trois obstacles sont à considérer dans l'animation de la séance d'information et de sensibilisation des TET :

- La barrière linguistique;
- La méconnaissance des systèmes, des droits, obligations et des recours possibles;
- Les différences culturelles.

Nous possédons toutes et tous des identités multiples qui sont teintées par notre culture, notre statut socioéconomique, nos croyances religieuses et spirituelles, notre lieu de provenance, notre histoire et notre parcours personnel. Notre bagage culturel engendre des manières de penser, de nous exprimer, et de commettre des actions. Notre culture génère des perceptions de soi, de l'autre et de l'environnement. Elle est dynamique et a pour principales fonctions d'établir des limites et des points de repères, et de proposer des modèles pour penser, voir, dire et faire les choses.

Nos identités déterminent :

- La manière de nous adapter à notre environnement;
- La façon de nous distinguer des autres groupes d'individus;
- Nos décisions et nos comportements.

La culture et les identités qui la composent influencent aussi la perception de ce qu'est la santé, la maladie, le soin, le risque, l'intimité, le respect mais aussi les relations hommes/femmes, l'autorité, l'organisation du travail et la hiérarchie sociale.

Pour en savoir davantage sur la communication interculturelle, nous vous invitons à consulter l'article *Les compétences interculturelles : au-delà du savoir-être* par Rachida Azdouz (page 21).

Poursuivre la réflexion :

- Quels sont les enjeux communicationnels auxquels vous pourriez faire face lors des présentations ?
- Quelles peuvent être les perceptions des travailleurs de votre présentation ?
- En quoi votre présentation devant les TET diffèrera-t-elle d'une présentation donnée à des travailleurs agricoles locaux?

Lésions professionnelles

Définitions

Il existe deux types de lésions professionnelles. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) définit ainsi les 2 notions :

Accident du travail:	Maladie professionnelle:
Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraine pour elle une lésion professionnelle.	Une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Un accident du travail survient de façon soudaine. Par exemple, un cuisinier qui se coupe au doigt avec un couteau. Une maladie professionnelle est causée par le travail, mais se développe souvent au fil du temps et à la suite d'une exposition répétée à des risques chimiques (ex. : produits toxiques, poussière) ou à des risques physiques (ex. : bruit, vibrations). Par exemple, un ébéniste qui respire des poussières de bois depuis plusieurs mois et qui développe des problèmes respiratoires.

Prenez note que la LATMP définit une « lésion professionnelle » comme étant une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute ou l'aggravation ». Le terme « lésion professionnelle » inclut donc à la fois les accidents du travail et les maladies professionnelles. Une lésion professionnelle peut être non seulement physique, mais aussi psychologique ou les deux à la fois.

En matière de santé et sécurité du travail, la notion d'incident est également très importante à saisir. Un incident est un événement qui aurait pu entrainer des blessures. On le qualifie de « quasi-accident », « passer-proche », « oups » : chutes d'objets, projections de particules, renversement d'un liquide, etc. Il est fort recommandé de rapporter ces événements également dans le **Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours**. En effet, plus le nombre d'incidents est élevé, plus la probabilité d'avoir un accident est élevée. Cela en fait un risque à corriger pour l'employeur : l'employé à la responsabilité de lui signaler. Si les accidents graves ou mortels sont plus rares, on peut attendre longtemps avant de s'apercevoir des problèmes de sécurité dans une organisation. On a donc une meilleure vue de la situation si l'on surveille les incidents, d'où la pertinence de les signaler à son employeur.

Le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours

Le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours est un outil d'information qui peut être utile tant à l'employeur qu'à la travailleuse ou au travailleur ayant subi une blessure, un malaise ou qui a été témoin d'un incident qui aurait pu entraîner un accident.

C'est un des indicateurs de la situation de l'entreprise en matière de santé et de sécurité du travail. Il permet à l'employeur d'organiser de façon efficace les premiers secours dans le milieu et d'orienter ses mesures de prévention. Le Registre, d'accidents, d'incidents et de premiers secours peut permettre au milieu de travail d'identifier les risques en vue de les corriger et de les contrôler, évitant ainsi qu'un accident ou un incident ne survienne à nouveau.

Par ailleurs, le Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours devient un outil de référence pour la travailleuse ou le travailleur en cas d'aggravation de ses blessures. La travailleuse ou le travailleur pourra prouver que la blessure subie a bel et bien eu lieu au travail et s'est aggravée par la suite. Si la travailleuse ou le travailleur ne l'avait pas rapportée, il pourrait difficilement prouver qu'elle a eu lieu au travail.

- Registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Obligations de l'employeur relatives au registre d'accidents

La LATMP (article 280) prévoit que l'employeur doit inscrire dans un registre les accidents du travail « qui surviennent dans son établissement et qui ne rendent pas le travailleur incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle s'est manifestée sa lésion professionnelle; il présente ce registre au travailleur afin que celui-ci y appose sa signature pour confirmer qu'il a été victime de l'accident et la date de celui-ci ». Cette mesure est facilitante dans l'éventualité d'une aggravation de la lésion.

Pour plus d'information

- http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-402web.pdf

La prise en charge de la santé et sécurité du travail

La Loi sur la santé et sécurité du travail

La prévention des lésions professionnelles passe par la mise en place, par les milieux de travail, de mesures pour respecter les obligations légales en matière de SST. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (**LSST**) vise la prise en charge de la santé et la sécurité par les milieux de travail. Cette loi a pour but de protéger les travailleuses et travailleurs du Québec en visant la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle énonce les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs du Québec :

- Droits et obligations des employeurs : articles 51 et 51.2
- Droits et obligations des travailleurs et travailleuses: articles 9, 10, 12, 49 et 49.1
- La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

Les employeurs doivent s'assurer de fournir aux travailleuses et travailleurs toutes les conditions pour leur permettre de réaliser leur travail en toute sécurité. Notamment, ils doivent:

- Identifier, corriger et contrôler les risques dans leur milieu de travail;
- Informer la travailleuse ou le travailleur des risques liés à son travail;
- Former et superviser la travailleuse ou le travailleur pour qu'elle ou il ait l'habileté et les connaissances nécessaires pour effectuer son travail de manière sécuritaire;
- S'assurer que ses établissements sont équipés et aménagés de façon sécuritaire;
- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé de la travailleuse ou du travailleur;
- Fournir gratuitement à son personnel l'équipement de protection individuelle nécessaire et s'assurer qu'il les utilise;
- Protéger celles et ceux exposés sur les lieux de travail au harcèlement psychologique ou sexuel, ou à une situation de violence physique ou psychologique, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Les travailleuses et travailleurs ont également des obligations en matière de SST, notamment :

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique ainsi que celle des autres;
- Participer à l'identification et l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail, y compris ceux relatifs à la violence physique ou psychologique, dont la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Les travailleuses et travailleurs ont des droits en matière de SST, notamment :

- D'obtenir des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique;
- De recevoir de la formation, de l'information en matière de SST et de la supervision adéquate;
- De refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour eux ou pour une autre personne.
    - Toutefois, elle ou il ne peut exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une autre personne (ex.: un pompier en service).
    - La travailleuse ou le travailleur exerçant le droit de refus doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur), et lui donner les raisons de son refus de travail. Elle ou il doit demeurer sur son lieu de travail, pour effectuer d'autres tâches requises par son employeur.

Pour plus d'informations sur le droit de refus, veuillez consulter le site Web de la CNESST.

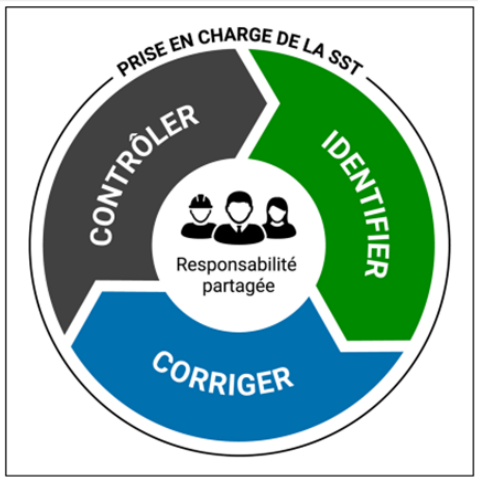
L'ensemble des articles présentant les droits et obligations des travailleurs, travailleuses et des employeurs se retrouvent à l'Annexe 2.

La démarche de prévention en 3 étapes

Concrètement, les milieux de travail peuvent s'assurer de respecter leurs obligations légales et protéger la santé et la sécurité de leurs travailleurs et travailleuses en mettant en place une démarche de prévention, c'est-à-dire en se dotant d'une structure pour organiser les activités pour prévenir les lésions professionnelles. Cette démarche consiste notamment à identifier, à corriger et à contrôler les risques et à favoriser la participation des travailleuses et travailleurs

Pour vous familiariser avec cette démarche, visionnez les capsules sur la prise en charge :

- Droits et obligations
- Identifier, corriger et contrôler les risques
- Organiser la prévention
- Passer à l'action



Étape 1 : Identifier

Identifier les risques est le point de départ de toute amélioration concrète des actions en santé et sécurité dans une entreprise. Les risques présents en milieu de travail sont répartis dans différentes catégories :

- Les risques physiques
- Les risques chimiques
- Les risques biologiques
- Les risques ergonomiques
- Les risques liés à la sécurité
- Les risques psychosociaux

Pour plus d'information sur chacune des catégories de risques, veuillez consulter le tableau à l'annexe 4.

La CNESST a développé des outils pour soutenir les employeurs à prendre en charge la santé et sécurité du travail dans leur établissement. Au moment de vos discussions avec les employeurs, que ce soit pendant la sollicitation téléphonique ou après vos présentations, n'hésitez pas à les inviter à consulter ces outils.

- Outil de diagnostic
  Cet outil sert à procéder au diagnostic de la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail (SST) dans les établissements. Il est destiné à être utilisé par les principaux acteurs concernés par la prise en charge de la SST : l'employeur, les travailleuses et travailleurs, leurs représentants, le comité de santé et de sécurité ou tout autre groupe de travail concerné.

- Outil d'identification des risques
  Cet outil présente les activités à mettre en place pour identifier, corriger et contrôler les risques. Il est destiné à être utilisé par les principaux acteurs concernés par la prise en charge de la SST.

Il existe plusieurs méthodes pour identifier les risques avec lesquelles les milieux peuvent être familiers. Peu importe la méthode utilisée, il faut tenir compte des activités courantes, mais également des activités qui sont moins fréquentes, par exemple les tâches liées au déblocage, à l'entretien, aux réparations, aux clientèles particulières, aux commandes spéciales et aux procédures d'urgence. De son côté, la CNESST recommande la méthode ITEM. Celle-ci est utilisée notamment par les inspectrices et inspecteurs lors des enquêtes d'accident.

L’approche ITEM

L’approche propose d’analyser les risques présents dans notre environnement de travail et se fait en plusieurs catégories :

- Individu
- Tâches
- Matériel
- Environnement

Individu

Connaissances, formation, supervision et habiletés

Il s’agit, ici, de se demander si la travailleuse ou le travailleur a bien reçu et compris toutes les informations et la formation nécessaires pour exécuter son travail de façon sécuritaire et qu’en cas de besoin, elle ou il sait à qui se référer dans l’entreprise pour obtenir de l’information.

Consommation de substances – Vie personnelle

Cette section aborde les questions de consommation d’alcool ou de drogue, la fatigue, le stress, de problèmes personnels, etc. Il s’agit d’aspects plus personnels qui peuvent avoir un impact sur la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

Il arrive à tout le monde, lors de moments de fatigue, de stress, de maladie, etc. de commettre des erreurs au travail comme : se tromper en remettant le change à une cliente ou un client, se mélanger dans les commandes. De la même façon, on risque de commettre des erreurs pouvant entrainer des conséquences pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs.

Dans cette section, on cherche également à faire prendre conscience aux travailleuses et travailleurs de l’impact de leur consommation de cannabis ou d’autres drogues, d’alcool et de boissons énergisantes sur leur prestation de travail ou encore la prise de médicaments. Ces substances affectent la vigilance au travail et rendent ainsi plus à risque de subir une lésion professionnelle.

Il importe toutefois de retenir que les travailleuses et travailleurs se blessent surtout parce qu’ils sont exposés à un cumul de risques (manutention de charges lourdes, horaires variables, rythme de travail, travail répétitif, etc.) et parce qu’ils se retrouvent en situation de nouveauté à leur emploi et non en raison d’une attitude téméraire et imprudente. Par conséquent, certaines personnes pourraient avoir tendance à blâmer les individus ou des groupes sociaux (comme les personnes issues de l'immigration ou les jeunes) pour leur témérité, leur non-respect des consignes de santé et de sécurité du travail, alors que ce sont souvent des travailleuses et travailleurs qui occupent des postes dangereux et exigeants physiquement.

Ainsi, la combinaison des éléments mentionnés précédemment peuvent contribuer à la survenance d’une lésion professionnelle. Cependant, il est essentiel de nuancer l’ampleur de ces derniers peuvent avoir tout de même.

Tâches

Il s'agit ici d'identifier des éléments associés aux tâches qui peuvent présenter un risque ou encore des exigences particulières pouvant entrainer un risque (cadence de travail élevée, passage d'une tâche à l'autre, travail en hauteur, travail sous pression, horaire de travail variable, etc.).

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur se voit confier une nouvelle tâche, il est plus à risque de se blesser, et ce, même s'il occupe le même emploi depuis longtemps. Il est donc nécessaire que la travailleuse ou le travailleur soit formé pour s'assurer qu'il comprend bien la tâche à effectuer et les procédures pour l'effectuer de façon efficace et sécuritaire. Au contraire, même si une travailleuse ou un travailleur exerce son métier depuis plusieurs années, cette personne peut tomber dans le piège de la routine.

Lorsqu'on exerce notre métier de façon automatique, on risque de ne plus voir le danger ou les risques présents dans notre milieu de travail.

Violence
Dans tous les secteurs d'activité, les travailleuses et travailleurs peuvent subir de la violence (physique, verbale, psychologique, sexuelle, etc.) dans le cadre de leur travail. Cette violence peut être interne (entre les membres du personnel ou entre les niveaux hiérarchiques) ou encore externe (de la part des clients, patients, élèves, fournisseurs, etc.).

Pour en apprendre davantage sur les facteurs qui peuvent augmenter le risque de violence en milieu de travail, les obligations des parties ainsi que les mesures de prévention à mettre en place, vous pouvez consulter le site de la CNESST.

Environnement
Il s'agit ici d'identifier les facteurs présents dans l'environnement de travail qui peuvent avoir des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleur.

- Lors de leur recherche de risques, les employeurs, les travailleuses et les travailleurs peuvent se questionner sur l'état des lieux de l'établissement : quel est l'état du plancher, de leur poste de :
  - travail, de la voie de circulation, de la voie d'accès, de la route, de la cour extérieure, etc.
  - Est-ce que les lieux sont sécuritaires (par exemple : présence de contaminants, bruit, poussière) et aménagés de façon à assurer la protection des travailleuses et travailleurs?

Matériel

L'employeur a l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleuses et travailleurs, notamment en s'assurant de l'entretien adéquat des équipements, véhicules, outils, etc. en ainsi qu'en mettant à la disposition tout l'équipement nécessaire afin de réaliser leurs tâches de manière sécuritaire

- Il est important que les travailleuses et les travailleurs se demandent si le matériel et les équipements utilisés sont en bon état, s'ils sont utilisés en tout temps lorsqu'ils sont requis, et ce, de façon adéquate.

- L'employeur a également l'obligation de fournir gratuitement aux travailleuses et travailleurs, lorsque requis, les équipements de protection individuelle .

- Voici différentes questions qui peuvent être posées dans chacune des catégories qui amèneront les travailleuses et les travailleurs à identifier les risques dans leur milieu de travail.

<table>
<tr><th colspan="2">ITEM</th></tr>
<tr><th>Individu</th><th>Tâches</th></tr>
<tr><td>Pour réaliser leur travail de façon sécuritaire :
Ai-je les connaissances suffisantes?
Ai-je reçu la formation nécessaire?
Suis-je entrainé adéquatement?
Ai-je reçu la supervision adéquate?
En tant que travailleur ou travailleuse =occupant un nouveau poste ou effectuant des nouvelles tâches, ai-je reçu une formation adaptée à mes besoins?</td><td>Quelles sont les tâches que j'ai à effectuer?
Quels sont les éléments associés à ces tâches pouvant présenter un risque pour moi ou mes collègues (par exemple : manutention, mouvements exécutés, travail seul, interaction de plusieurs équipes, clientèles particulières, clientèle agressive, organisation du travail)?
Quelle est la fréquence de ces tâches?
À quel moment ces tâches sont-elles réalisées (ex. : jour, soir, fin de semaine, début du quart de travail, heures supplémentaires)?
Est-ce qu'il y a des méthodes de travail sécuritaires?
Est-ce que je sais comment les appliquer?</td></tr>
<tr><th>Environnement</th><th>Matériel</th></tr>
<tr><td>Les lieux sont-ils en bon état et dégagés (par exemple : plancher, poste de travail, voie de circulation, voie d'accès, route, cour extérieure)?
Les lieux sont-ils sécuritaires (par exemple : contaminant, bruit, poussière, éclairage, température, humidité, contrainte thermique, qualité de l'air, vibrations)?
Est-ce que les lieux sont aménagés de façon à assurer ma protection et celle de mes collègues?
Est-ce que l'environnement présente des risques particuliers (par exemple : espace clos, travail en hauteur, lieu isolé où il est impossible de demander de l'assistance, entreposage de produits dangereux)?
Le bâtiment est-il en bon état?</td><td>Est-ce que je dispose de l'équipement et du matériel requis pour effectuer mes tâches, incluant les équipements de protection individuelle (par exemple : outils, machines, véhicules, chaussures de sécurité, harnais de sécurité, appareils de protection respiratoire)?
Les équipements et le matériel que j'utilise sont-ils en bon état?
Les équipements et le matériel que j'utilise sont-ils entretenus selon les recommandations du fabricant?
Est-ce que j'utilise, entretien et entrepose de façon sécuritaire et adéquate mes équipements de protection individuelle?
Est-ce que j'utilise des produits dangereux?</td></tr>
</table>

Établir des priorités

On peut rarement tout corriger à la fois, faute de temps, de ressources ou d'argent. L'employeur doit se demander quels problèmes il peut traiter en priorité. Il doit se concentrer d'abord sur les plus urgents, soit ceux qui peuvent entraîner les conséquences les plus graves, par exemple des décès ou des amputations. Parfois, des mesures temporaires peuvent être mises en place.
Ainsi, afin de déterminer les priorités, il faut tenir en compte la gravité et la probabilité d'occurrence.

Étape 2 : Corriger

Une fois les risques identifiés et priorisés, il faut choisir les correctifs et les moyens de prévention à mettre en place. Il faut d'abord chercher à éliminer le risque à la source. Si ce n'est pas possible, il faut suivre le cheminement de la hiérarchie des moyens de prévention afin de réduire la gravité de la conséquence liée au risque ou à ce que cette conséquence arrive moins fréquemment. Minimalement, il faut s'assurer que les mesures mises en place respectent la réglementation.

Habituellement, on met plus d'un moyen en place pour plus d'efficacité (au moins deux correctifs par danger identifié). Aussi, on s'assure qu'on ne crée pas un nouveau risque en corrigeant une situation. Il faut donc retourner à l'étape de l'identification des risques pour évaluer si le correctif apporté ne crée pas un nouveau risque.

Les travailleuses et les travailleurs ont l'obligation de collaborer avec leur employeur à l'élimination des risques. De plus, comme ce sont eux et elles qui effectuent les tâches, elles et ils sont souvent bien placés pour trouver des solutions répondant à leurs besoins. Les travailleurs et travailleuses peuvent même intervenir immédiatement pour éviter que la situation ne produise un accident. Par exemple, ramasser ce qui traîne dans l'allée de circulation pour éviter que quelqu'un ne trébuche.

Hiérarchie des mesures de prévention

<u>Éliminer le risque à la source</u>
L'élimination à la source assure le plus haut niveau de sécurité, puisque le risque est retiré du milieu de travail.

<u>Remplacer des matériaux, des processus ou des équipements</u>
Le remplacement de matériaux, de processus ou d'équipements peut réduire le risque par :

- Le remplacement des éléments à risque par des éléments dont le risque est plus faible (ex. : toxicité plus faible, énergie moins élevée ou poids inférieur), ce qui diminue la gravité du dommage;
- La diminution du besoin ou de la fréquence (ex. : une fois par jour au lieu d'une fois l'heure);
- L'amélioration de la capacité des travailleuses et travailleurs à éviter le dommage (ex. : une réduction de la cadence, une amélioration de la capacité à reconnaître le risque).

Mettre en place des contrôles technique

Les contrôles techniques permettent de réduire la probabilité qu'un événement dangereux se produise dans certaines circonstances et doivent être appliqués chaque fois qu'on ne peut éliminer le risque. Ils permettent de réduire le risque en :

a. Prévenant ou en limitant l'accès au risque (ex. : protecteur sur une zone dangereuse);
b. Prévenant ou en limitant l'exposition au risque (ex. : captation à la source);
c. Réduisant l'énergie disponible (ex. : réduction des temps d'ouverture des disjoncteurs);
d. Changeant la façon d'être en contact avec le risque (ex. : mode de commande pas à pas).

Recourir à des systèmes qui augmentent la sensibilisation Si les risques sont encore présents, il faut mettre en place des mesures qui améliorent la capacité des travailleurs à détecter les risques et à être vigilants. Les principales mesures sont :

- La technologie (y compris les logiciels);
- Les voyants et les alarmes sonores;
- Les panneaux avertisseurs;
- Les indicateurs.

Pour établir une sensibilisation efficace, il faut que les travailleuses et travailleurs soient formés à l'identification et à l'interprétation des mesures mises en place pour améliorer la sensibilisation à la présence du risque.

Instaurer des mesures administratives

Les mesures administratives sont des méthodes qui améliorent la capacité des travailleuses et des travailleurs à travailler en toute sécurité avec le produit, le processus ou le service. Ils comprennent notamment :

- Des restrictions d'accès aux aires de travail pour assurer que seuls les personnes compétentes et qualifiées effectuent le travail;
- La formation des travailleuses et des travailleurs, incluant de l'information sur les risques, les situations qui peuvent survenir, les mesures de prévention ainsi que l'utilisation, l'entretien et l'entreposage des équipements de protection individuelle ;
- Des méthodes de travail sécuritaires;
- Des politiques et des instructions concernant l'organisation du travail, l'affectation des tâches et les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.

Fournir et utiliser l'équipements de protection individuelle (ÉPI)

Les ÉPI doivent être utilisés si les mesures de diminution et de contrôle du risque ne sont pas suffisantes pour assurer la protection de la santé, de la sécurité et de l'intégrité physique et psychique de la travailleuse ou du travailleur. Les ÉPI doivent être :

- Utilisés avec des mesures administratives;
- Utilisés pour réduire le risque et améliorer la capacité de la travailleuse ou du travailleur à effectuer ses tâches de façon sécuritaire;
- Choisis en fonction du travail à effectuer, des risques et de la travailleuse ou du travailleur.

Étape 3 : Contrôler

Cette étape relève principalement de l'employeur qui doit veiller à mettre en place des mesures de contrôle visant à s'assurer que les moyens de correction restent en place et soient efficaces (on parle ici de permanence des correctifs).

Les travailleuses et travailleurs peuvent tout de même être appelés à jouer un rôle à cette étape. L'employeur pourrait par exemple leur demander de réaliser des inspections plus régulières sur une machine quant à différents points. Ils pourraient aussi être plus rigoureusement observés par l'employeur qui cherche à vérifier les impacts du correctif mis en place. L'employeur pourrait demander à ses travailleuses et travailleurs de suivre une formation d'appoint ou faire un rappel des procédures afin de s'assurer que cela est compris/suivi par tous. L'employeur pourrait aussi leur demander de se soumettre à des examens médicaux pour vérifier la présence d'une substance toxique dans le sang, par exemple.

Au moins deux de ces mesures sont nécessaires :

- Information
- Formation, formation d'appoint
- Inspection
- Supervision
- Entretien préventif
- Politique d'achat
- Politique de sous-traitance
- Politique d'ingénierie
- Surveillance de la qualité du milieu de travail
- Surveillance de la santé des travailleuses et travailleurs

La Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail

Sanctionnée le 6 octobre 2021, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST) modifie la LSST ainsi que la LATMP.

Bien que vous n'ayez pas à répondre à des questions liées à la LMRSST dans le cadre de vos fonctions, nous vous invitons à prendre connaissance des informations. À titre d'employé de la CNESST, avoir une connaissance des changements apportés qui sont en vigueur ou qui entreront en vigueur au courant des prochaines années est un atout.

La LMRSST se divise en quatre grands thèmes :

- la prévention des risques dans les milieux de travail;
- l'accès au régime d'indemnisation en cas de lésion professionnelle;
- le soutien, en matière de retour au travail, apporté aux employeurs ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs ayant subi une lésion professionnelle;
- et d'autres modalités de fonctionnement du régime.

Les changements concernant la prévention touchent principalement les mécanismes de prévention et de participation des travailleuses et travailleurs, le partenariat, le programme Pour

une maternité sans danger (PMSD) et la violence physique ou psychologique, comprenant la violence conjugale, la violence familiale et la violence à caractère sexuel.

L'entrée en vigueur de l'ensemble des modifications prévues à la Loi a lieu en onze temps et s'échelonne jusqu'au 1er octobre 2025. Le rôle de la CNESST est maintenant de voir à la mise en œuvre de la Loi et d'accompagner les milieux de travail dans l'implantation des nouveautés.

Nous vous invitons à consulter la page Web présentant l'ensemble des nouvelles mesures prévues par la LMRSST et à visionner la capsule qui s'y trouve. En cas de questions concernant la nouvelle loi de la part de travailleuses, de travailleurs ou d'employeurs durant vos ateliers, vous pouvez les inviter à consulter le site de la CNESST.

Le régime intérimaire

Le régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation permettra de **préparer les milieux de travail** à l'élaboration et à l'application du programme de prévention ou du plan d'action, ainsi qu'à l'introduction d'un comité de santé et de sécurité, d'une représentante ou d'un représentant en santé et en sécurité ou d'une agente ou un agent de liaison en santé et en sécurité.

Ce régime s'applique à tous les établissements qui n'ont pas déjà des mécanismes de prévention et de participation, notamment les entreprises du secteur de la construction, mais il exclut les chantiers de construction.

L'indemnisation et la réadaptation

Mission de la CNESST

- Verse des indemnités aux travailleuses et travailleurs victimes de lésions professionnelles;
- S'assure que les travailleuses et travailleurs bénéficient de l'assistance médicale qu'exige leur état;
- Offre des services de réadaptation axés sur le retour à l'autonomie ou sur le marché du travail;
- Vise le maintien du lien d'emploi en garantissant l'exercice du droit au retour au travail;
- Verse des indemnités aux travailleuses enceintes ou qui allaitent lorsque celles-ci bénéficient d'un retrait préventif.

La CNESST vise à assurer aux travailleuses et travailleurs victimes de lésions professionnelles les services auxquels elles et ils ont droit.

En cas d'accident ou de maladie professionnelle, la travailleuse ou le travailleur doit informer son employeur (ou son représentant) et consulter une professionnelle ou un professionnel de la santé dès que possible. Il devra ensuite compléter le formulaire *Réclamation du travailleur.*

Le rôle de l’agente ou de l’agent d'indemnisation

- Déterminer l'admissibilité des travailleuses et travailleurs victimes d’une lésion professionnelle qui ont présenté une demande d'indemnisation;
- Procéder au paiement des indemnités;
- Assurer le suivi médical;
- Favoriser le retour à l'emploi de la travailleuse ou du travailleur;
- Effectuer le suivi des contestations selon les normes législatives et les procédures administratives en vigueur.

Le rôle de la conseillère ou du conseiller en réadaptation

- Assister la travailleuse ou le travailleur et l'employeur dans la démarche de recherche de solutions visant le maintien du lien d'emploi et le retour au travail des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- Évaluer les besoins de la travailleuse ou du travailleur pour décider des mesures qui favoriseront sa réadaptation sociale ainsi qu'un prompt et durable retour au travail dans son emploi ou dans un emploi convenable;
- Élaborer et mettre en œuvre, en collaboration avec la travailleuse ou le travailleur et l'employeur, un plan individualisé de réadaptation;
- Convenir avec la travailleuse ou le travailleur et son employeur des conditions de retour au travail.

Option et avis à la CNESST – Hors Québec (article 452 LATMP)

Le formulaire Option en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Article 452 LATMP). Ce formulaire doit être rempli par le travailleur victime d’une lésion professionnelle ayant droit à des prestations en vertu d’une loi d’une autre province ou d’un autre pays.

- Option et avis à la CNESST - Hors Québec (article 452 LATMP) | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Les normes du travail

Les normes du travail fixent les conditions minimales que les employeurs du Québec doivent offrir à leur personnel salarié. Les normes concernent notamment le salaire, le bulletin de paye, l'horaire de travail, les périodes de repos, les congés (jours fériés, vacances, etc.), les absences (maladies, congés pour responsabilités familiales etc.) et la fin d'emploi. Un employeur peut offrir des conditions de travail plus avantageuses que celles prévues par la loi, mais il ne peut pas offrir des conditions inférieures.

Elle prévoit aussi que tout travailleur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur a l'obligation de prévenir le harcèlement, notamment en rendant disponible une politique à cet effet. Il doit aussi le faire cesser si une situation est portée à sa connaissance. En ce sens, même si l'employeur doit veiller à prévenir le harcèlement au travail, tous doivent contribuer à maintenir un climat de travail sain.

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ou sexuel? C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- Sont répétés;
- Sont hostiles (agressifs, menaçants), ou non désirés;
- Portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne;
- Rendent le milieu de travail néfaste pour elle.

Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

Le harcèlement discriminatoire est aussi considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel

Les normes du travail sont d'ordre public et s'appliquent aux TET au même titre qu'à l'ensemble des personnes salariées du Québec.

Les responsabilités des personnes salariées

- Prendre connaissance des conditions de travail au moment de l'embauche;
- Respecter les conditions convenues avec l'employeur en offrant une prestation de travail contre rémunération;
- Noter les heures travaillées et conserver les relevés de paye afin de pouvoir vérifier si tous les montants dus ont été versés.

Les principales obligations de l'employeur

- Payer les heures travaillées et les autres avantages à valeur pécuniaire, même lors de périodes d'essai ou de formation;

- Produire un bulletin de paye pour chaque personne salariée, ce qui leur permet de vérifier le calcul du salaire et des déductions;
- Prévenir le harcèlement au travail (psychologique ou sexuel), tel que mentionné;
- Donner, en respectant les délais prescrits, un avis écrit à la personne salariée qui est licenciée, congédiée ou mise à pied pour une durée de six mois ou plus.

Tout temps de travail doit être payé

Par ailleurs, une personne est réputée au travail et doit être payée :

- Quand elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail
- Pendant les pauses accordées par l'employeur;
- Durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur (ex. entre les champs);
- Pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Heures supplémentaires et travail agricole

Habituellement, les heures supplémentaires sont payées à taux majoré (+50 %) après 40 heures de travail par semaine (semaine normale de travail).

Pour le travail agricole (travail du sol, de la terre, en vue de la production de végétaux ou de l'élevage d'animaux), il n'y a pas d'heures supplémentaires payées à taux et demi (+50 %). En revanche, le travail non agricole (entretien de la machinerie, vente des produits au marché, etc.) est payé à taux et demi (+50 %) à partir de la 41e heure de travail. Pendant la période des récoltes (moment où les produits agricoles sont récoltés, cueillis), la rémunération à taux et demi (+50 %) ne s'applique pas au travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage ou à la congélation des fruits et légumes.

Salaire minimum

Tout travailleur ou travailleuse au Québec a droit à un salaire minimum. Les taux du salaire minimum sont révisés chaque année par le gouvernement.

Au 1er mai 2024, les taux horaires minimums à respecter sont :

- Taux général : 15,75 $/heure
- Taux au rendement : Framboises : 4,68 $/kg
- Fraises : 1,25 $/kg
- Taux au pourboire : 12,60$/heure

Bulletin de paie

Contenu obligatoire

À chaque paie, l'employeur doit remettre un bulletin de paie permettant de vérifier le calcul du salaire (heures travaillées, vacances, jours fériés, etc.) et des retenues.

Retenues sur le salaire

L'employeur fait les retenues obligatoires (impôts provinciaux et fédéraux, Régime de rentes du Québec (RRQ), Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Assurance emploi) sur le salaire. Toute autre retenue doit être faite avec le consentement écrit de la travailleuse ou du travailleur.

Frais de repas et d'hébergement

Le contrat de travail lié au programme fédéral dans lequel s'inscrit la travailleuse ou le travailleur est le document de référence pour les frais d'hébergement admissibles. En résumé : l'hébergement des travailleuses et travailleurs embauchés selon le PTAS est gratuit tandis que les travailleuses et travailleurs du PTET-Volet agricole peuvent être appelés à payer des frais d'hébergement. L'art.6 du Règlement sur les normes du travail établit le montant maximal qui peut être exigé.

Horaire de travail

Période de repas

Après 5 heures de travail consécutif, les personnes salariées ont droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour prendre leur repas. Cette période doit être payée si la personne salariée ne peut pas quitter son poste de travail.

Repos hebdomadaire obligatoire

Les personnes salariées ont droit, à chaque semaine, à un repos de 32 heures consécutives. Avec l'accord de la personne salariée, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante (droit à un repos de deux fois 32 heures consécutives - la semaine suivante). Le congé reporté doit donc être accordé à la semaine suivante. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un congé le lundi et un autre samedi, à la seule condition que la travailleuse ou le travailleur bénéficie de 32 heures de repos pour chaque période, pour un total de 64 heures pendans la même semaine de travail.

Droit de refuser de faire des heures supplémentaires

La Loi sur les normes du travail ne fixe pas un maximum d'heures de travail par jour ou par semaine. Elle établit qu'une personne salariée a le droit de refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires, notamment :

- 14 heures par jour (ou 12 heures lorsque l'horaire est variable);
- 50 heures par semaine.

Vous pouvez consulter le site de la CNESST pour plus de détails.

Jours fériés

Congés payés

L'employeur doit donner congé et payer ses personnes salariées à l'occasion des 8 jours fériés suivants :

- 1er janvier, jour de l'An;
- Vendredi saint ou lundi de Pâques;
- Lundi qui précède le 25 mai, Journée nationale des patriotes ;
- 24 juin, jour de la fête nationale;
- 1er juillet, fête du Canada;
- 1er lundi de septembre, fête du Travail;
- 2e lundi d'octobre, Action de grâces;
- 25 décembre, jour de Noël.

Paiement des jours fériés

L'indemnité versée pour chaque jour férié est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.
Pour les salariés payés à la commission, l'indemnité doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Conditions pour avoir droit au congé payé :

- Ne pas s'être absenté sans autorisation ou sans raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié;
- Être en emploi le jour férié;
- Pour la fête nationale, une seule condition : être en emploi le jour férié;
- Vendredi saint ou lundi de Pâques : au choix de l'employeur.

Travail lors d'un jour férié

Si une personne salariée doit travailler un jour férié, l'employeur doit lui payer les heures travaillées le jour de la fête et lui accorder une compensation. Il peut choisir entre :

- Verser l'indemnité pour le jour férié en même temps que la paie qui comprend cette journée;
- Accorder un congé payé (au montant de l'indemnité) dans les 3 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié. (N.B. : pour la fête nationale, c'est le jour ouvrable précédant ou suivant la fête, selon l'horaire de la travailleuse ou du travailleur)

Absences pour maladie et autres raisons

La LNT permet à une personne salariée de s'absenter dans les situations suivantes :

- Si elle est malade ou blessée en dehors du lieu de travail (2 jours payés par l'employeur pour les absences pour maladie ou obligations familiales de courte durée);
- Absence en raison d'une maladie grave d'un membre de sa famille (ex. : enfant, conjoint, père, mère, frère, sœur, grands-parents);
- Accident, disparition et acte criminel (de son enfant ou de son conjoint) ;
- Mariage et union civile;
- Suicide, décès et funérailles ;
- Grossesse, adoption, naissance d'un enfant.

Pendant son absence, le lien d'emploi est protégé.

Vacances

Les vacances sont accumulées pendant un an (année de référence, du 1er mai au 30 avril si l'employeur n'a pas choisi d'autres dates). Elles sont prises et payées l'année suivante.

La durée et le montant de l'indemnité pour les vacances (paie de vacances) varient selon la durée du service continu et le salaire gagné pendant l'année de référence.

- À noter : pour la travailleuse ou le travailleur saisonnier, le montant de l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %) peut être versé sur chaque paie. Sinon, la paie de vacances doit être versée au moment des vacances.

Durée du congé - Indemnité

- Moins d'un an : 1 jour par mois de service continu, 4 % du salaire brut
- 1 an à moins de 3 ans : 2 semaines continues, 4 % du salaire brut
- 3 ans et plus : 3 semaines continues, 6 % du salaire brut

Recours auprès de la CNESST

Une travailleuse ou un travailleur qui estime que les normes du travail n'ont pas été respectées à son égard peut s'adresser à la CNESST et, au besoin, déposer une plainte. Les plaintes peuvent concerner entre autres :

- Des montants qui n'ont pas été payés (ex. salaire, vacances, congés fériés) : le délai pour déposer cette plainte est de 12 mois
- Des situations de harcèlement psychologique ou sexuel : la plainte doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite
- Un congédiement sans cause juste et suffisante (2 ans de service continu requis) : le délai pour déposer cette plainte est de 45 jours
- Une pratique interdite (ex. représailles en raison de l'exercice d'un droit prévu par la loi) : le délai pour déposer cette plainte est de 45 jours

Autres informations

Les TET qui travaillent dans un milieu syndiqué doivent s'adresser à leur syndicat. Pour plus d'informations :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/normes-du-travail-quebec-travailleurs-etrangers-temporaires.pdf

Absences et obligations familiales :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/lies-famille/obligations-parentales-familiales#:~:text=Absences%20de%20courte%20dur%C3%A9e,%C3%A0%20titre%20de%20proche%20aidant

Cessation d'emploi et indemnisations :
https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/fin-demploi/avis-cessation-demploi-indemnite

- Salaire et retenues sur le salaire
- Frais de repas et d'hébergement
- Horaire de travail, temps rémunéré, pauses et repos hebdomadaire
- Durée de la semaine normale de travail, paiement des heures supplémentaires et exclusions liées au secteur agricole
- Liste des congés fériés payés
- Harcèlement psychologique ou sexuel

Préparation à l'entrée sur le terrain

Vous avez maintenant une compréhension plus claire de votre rôle en tant qu'agente ou agent de prévention ainsi qu'une partie des connaissances théoriques qui vous seront utiles lors de vos séances. Les prochaines activités de formation vous aideront à aller à la rencontre des travailleuses, travailleurs et employeurs en plus de vous soutenir dans la réalisation de vos tâches tout au long de votre mandat.

Sollicitation téléphonique

Pour obtenir un rendez-vous, vous devrez convaincre les employeurs d'accueillir l'Escouade prévention TET au sein de leur entreprise. Votre discours se doit d'être simple et accrocheur. Vous devez aller à l'essentiel, sans omettre de détails importants.

Nous vous proposons un scénario pour vos appels téléphoniques aux employeurs. Il est normal de vous sentir gênée et un peu mal à l'aise lors des premiers appels. Afin de gagner de la confiance, il est essentiel de vous pratiquer à plusieurs reprises avant de procéder à vos appels.

Prenez le temps pour lire le scénario ci-après et pour commencer à vous l'approprier. Vous pouvez le transcrire dans une forme avec laquelle vous êtes plus à l'aise de travailler.

<u>Parler à la bonne personne</u>

D'abord, il est important de s'assurer qu'on s'adresse à la bonne personne dans l'entreprise. En premier lieu, on demande à parler au propriétaire de l'entreprise.

Dans le cas où on vous répondrait qu'il n'y en a pas ou qu'on ne sait pas qui en est responsable, on essaie de parler à la personne qui supervise le travail des employés que l'on souhaite rencontrer.

<u>Bien se présenter</u>

« Bonjour, Madame ou Monsieur XXXX, je suis _____ de la CNESST. Je vous appelle afin de prendre rendez-vous pour un service qui est offert gratuitement aux employeurs de la région qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires. Auriez-vous quelques minutes pour que je vous présente le programme de l'Escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires?

- Si non : « Quel serait le meilleur moment pour vous rappeler? »

<u>Être accrocheur, bien vendre l'offre de service</u>

Qu'est-ce que l'Escouade prévention auprès des TET (vous pouvez vous inspirer des points suivants)

- En équipe de deux, nous nous déplaçons dans votre établissement pour animer une séance d'information en espagnol.
- Séance d'information et de sensibilisation auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires ayant pour but d'informer les travailleurs étrangers temporaires et leur employeur de leurs droits, obligations et des ressources en matière de normes, de santé et de sécurité du travail.

- Atelier permettant de conscientiser les travailleurs étrangers temporaires aux risques de leur milieu de travail et à l'importance de participer à la prévention des lésions professionnelles.
- Atelier permettant de conscientiser les travailleurs étrangers temporaires aux normes minimales de travail dans le but de favoriser des relations justes et équilibrées.
- Groupe 3 à 20 travailleurs afin de permettre les échanges.
- Durée d'environ 30-45 minutes.

Points essentiels à mentionner concernant la séance d'information et sensibilisation auprès des travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires

- Les participantes et participants à la séance doivent être rémunérés lors de leur présence (pas sur les heures du diner, par exemple);
- L'employeur ou son représentant doit être présent tout au long de la séance;

Obtenir un rendez-vous

« Quel serait le meilleur moment pour offrir une courte présentation d'une trentaine de minutes à vos travailleurs étrangers temporaires ? Nous pouvons nous adapter à votre horaire et nous déplacer de jour, de soir ou le samedi. »

Si l'employeur hésite à recourir aux services de l'Escouade TET : « Est-ce que je pourrais vous envoyer de la documentation à propos de l'Escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires par courriel? Ça me fera plaisir de vous rappeler dans les prochains jours pour vérifier ce que vous en avez pensé. »

Prise de rendez-vous

Convenez d'une date et d'une heure et les répéter afin de vous assurer de les avoir tous les deux bien notées.

Dites à l'employeur que sa présence ou celle de son représentant est une obligation durant la présentation.

Avec l'employeur (ou son représentant), déterminez avec l'endroit où la présentation se déroulera. Favoriser le choix d'un lieu suffisamment grand pour accueillir les travailleuses et travailleurs...

Pour le volet SST, vous devrez présenter aux travailleuses et travailleurs au moins 3 risques parmi les 6 risques illustrés. Demandez à l'employeur quels sont les 3 risques les plus présents sur les lieux de travail de son entreprise (voir le plan de présentation détaillé pour les employeurs). Il est possible de mentionner à l'employeur que plus de 3 risques pourront être abordés s'il le souhaite et s'il accepte que la présentation dépasse les 30 minutes prévues.

Conclure

Qu'il y ait prise de rendez-vous ou pas, transmettez vos coordonnées à l'employeur en précisant qu'il peut vous joindre afin d'obtenir des réponses à d'éventuelles questions.

Dans le cas où un rendez-vous a été pris avec l'employeur, mentionnez-lui qu'une confirmation sera effectuée par téléphone ou par courriel deux jours avant la présentation. Précisez que vous arriverez 15 à 20 minutes avant l'heure prévue de la présentation.

Toujours remercier l'employeur.

Préparation avant une présentation

Avant une présentation, il est important de vous familiariser avec le milieu de travail à visiter, de bien cerner les risques propres à l'entreprise et de cibler les pratiques sécuritaires à proposer.

Par ailleurs, n'hésitez pas à demander conseil auprès de votre cheffe d'équipe.

Il est important de rappeler que votre rôle n'est pas celui d'un expert ou experte en santé et sécurité du travail ou en normes du travail et que votre formation de deux semaines ne vous prépare pas à conseiller les travailleuses et travailleurs et les employeurs sur des cas précis.

Votre rôle est de sensibiliser les travailleurs étrangers temporaires et leur employeur aux normes, à la santé et la sécurité du travail, et de les référer aux ressources appropriées en cas de besoin. Sachez qu'il est possible de contacter une inspectrice ou un inspecteur de garde dans chacune des régions desservies. Invitez les travailleuses et travailleurs, ainsi que les employeurs à communiquer avec leur direction régionale en cas de demandes d'assistance ou autres. Ils peuvent également contacter leur Centre d'emploi agricole (CEA).

Où trouver plus d'information?

Les partenaires de la CNESST
La section « Les partenaires de la CNESST | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)» regorge d'information sur différents thèmes liés à la prévention des accidents du travail.

Vous pouvez également consulter les publications de l'IRSST : IRSST - Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

Autres sites

- Union des producteurs agricoles (UPA) – page Web SST https://www.santesecurite.upa.qc.ca/

- Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec
  http://www.centrepatronalsst.qc.ca (voir infos SST)

- Association canadienne d'ergonomie
  www.ace-ergocanada.ca

- Association québécoise pour l'hygiène et la santé-sécurité du travail
  www.aqhsst.qc.ca

- Portail du réseau public québécois en santé au travail
  www.santeautravail.qc.ca

- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
  www.cchst.ca

- Centres d'emploi agricoles – ils détiennent une expertise spécifique en matière de recrutement, de sélection et de placement de travailleurs agricoles. Administrés par les fédérations régionales de l'UPA, les CEA possèdent, depuis plus de 30 ans, une connaissance approfondie du milieu agricole et des besoins spécifiques des employeurs et des travailleurs.
  https://www.emploiagricole.com/

- AGRIcarrières – Comité sectoriel de main d'œuvre qui regroupe les principaux représentants de leur secteur d'activité économique qui se concertent pour définir et mettre en œuvre des solutions répondant aux besoins de leur industrie en matière de formation, de développement de la main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines.
  http://agricarrieres.qc.ca/

Formation à Montréal

Prenez quelques minutes pour noter des questions ou commentaires que vous souhaitez poser au cours de la deuxième semaine de formation.

Notes personnelles

Annexe 2 – Obligations et droits des travailleuses, travailleurs et employeurs

Obligations de la travailleuse ou du travailleur

Les obligations de la travailleuse ou du travailleur sont énoncées à l'article 49 et 49.1 de la LSST

49. Le travailleur doit :

1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.
1979, c. 63, a. 49.

49.1 Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.

Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.
2018, c. 19, a. 19.

Obligations de l'employeur

Les obligations de l'employeur sont énoncées à l'article 51 et 51.2 de la LSST

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° désigner des membres de son personnel chargé des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;

7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;

8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, l'agence et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;

11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;

12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé exigés en cours d’emploi pour l'application de la présente loi et des règlements;

13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au directeur de santé publique et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;

14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel administratif nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.
1979, c. 63, a. 51; 1992, c. 21, a. 303; 2001, c. 60, a. 167; 2005, c. 32, a. 308.

51.2 L’employeur doit veiller à ce que le travailleur n’exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l’alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.

Sur un chantier de construction, l’état d’un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l’alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.
2018, c. 19, a. 19.

Annexe 3 – Portrait des TET en agriculture[5]

Transport quotidien

Les employeurs doivent, le cas échéant, fournir aux TET le transport aller-retour gratuit, entre le lieu de leur logement sur site ou hors site et le lieu du travail. Lorsque les logements sont parfois éloignés des lieux de travail (Gravel et coll., 2014) et lorsque les travailleuses et travailleurs doivent être transportés du logement au lieu de travail par l'employeur, ces déplacements ne sont pas toujours payés, ce qui contrevient à la Loi sur les normes du travail.

Hébergement

Les travailleuses et travailleurs agricoles saisonniers sont généralement logés sur la ferme ou à proximité. Les logements qu'ils occupent sont parfois inadéquats. Les problématiques les plus souvent rapportées sont la saleté, la mauvaise qualité de l'air, la proximité de pesticides et la promiscuité entre les résidents (Hennebry et McLaughlin, 2012).

Les employeurs doivent fournir aux TET un logement adéquat, convenable et abordable tel que défini par la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Le logement peut être sur la ferme (ex. : un dortoir) ou hors site (ex. : une maison dans le village). Les employeurs doivent s'assurer que le taux d'occupation pour chacun des logements n'excède pas le taux d'occupation maximal permis. Ils doivent également s'assurer qu'un nombre suffisant de places d'hébergement sera mis à la disposition de tous les TET par logement approuvé à compter de la date de leur arrivée jusqu'à la date de leur départ.

Les employeurs qui doivent fournir le logement, peuvent déduire un montant tel que détaillé dans la section Normes du travail - Déductions à la source

Accès aux soins de santé

Les travailleurs étrangers temporaires ont accès à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Certains TET ont une assurance médicament incluse dans leur contrat de travail.

Ainsi, 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.

Certains employeurs peuvent offrir le même type d'assurance aux travailleuses et travailleurs Guatémaltèques par exemple, particulièrement si l'employeur a fait affaire à un tiers tel que FERME et Arim

[5] Pour plus d'informations, consultez l'**Annexe 3** ou le site d'Emploi développement social et de Services Québec.

Annexe 4 - Typologie des risques en santé et sécurité du travail[6]

Risques	Formes	Effets
Risques chimiques ou dangers d'ordre chimique	• Matières dangereuses (nocives, toxiques, corrosives, réactives, humides, tératogènes, cancérogènes, mutagènes, irritantes) • Matières combustibles, inflammables, comburantes, explosives • Gaz, fumées, liquides, solides, brouillard • Poussières, fibres	• Dommages pour la santé, brûlure chimique • Intoxication, irritation • Maux de tête • Problèmes respiratoires, dermatose • Dommages résultant d'incendies/d'explosions
Risques physiques ou dangers d'ordre physique	• Bruit, vibrations • Électricité (conducteurs sous tension, éléments de machines sous tension, phénomènes électrostatiques) • Ambiance de travail froide ou chaude • Objets ou matériaux à des températures extrêmes (hautes ou basses) • Rayonnement de source de chaleur • Radiations, rayonnement de basse fréquence, de fréquence radio, micro-ondes, rayons X et gamma • Laser/lumière infrarouge, visible et ultraviolet	• Détérioration de l'acuité auditive, de l'équilibre • Fatigue, stress, baisse de la vigilance • Choc ou brûlure électrique • Électrisation (sans décès) • Électrocution (avec décès) • Coup de chaleur • Brûlures • Engelures, hypothermie • Troubles neurologiques et ostéo-articulaires • Troubles vasculaires, inconfort (engourdissement) • Mutations génétiques
Risques biologiques ou dangers d'ordre biologique	• Matières infectieuses, virus, parasites, champignons, moisissures, bactéries, plantes, insectes, oiseaux, humains, animaux	• Rhume, grippe, hépatite (A, B, C), SIDA • Rage, tétanos

[6] Il ne s'agit pas d'une liste extensive

Risques	Formes	Effets
Risques ergonomiques ou dangers d'ordre ergonomique	• Posture contraignante (non neutre) • Manutention fréquente, absence de micro-pause • Efforts excessifs, mouvements répétitifs, travail debout, accès difficile à l'espace de travail • Éclairement inadéquat • Visibilité déficiente, mauvaise disposition des commandes	• Effets physiologiques (ex. : troubles musculo-squelettiques)
Risques liés à la sécurité ou danger pour la sécurité	**Machines dangereuses** • Pièces et outils en mouvement, angles rentrants (rouleaux, convoyeurs) • Formes dangereuses (tranchantes, pointues, rugueuses, etc.) • Résistance mécanique inadéquate (rupture, éclatement, flexion) • Accumulation d'énergie à l'intérieur d'une machine causée par des ressorts, des gaz ou liquides sous pression (hydraulique, pneumatique) • Particules projetées • Travail en hauteur • Planchers glissants ou irréguliers • Incendies, explosions • Véhicules	• Fracture/entorse/foulure • Coupure/lacération, amputation • Perforation/piqûre, irritation • Écorchure/égratignure/ ecchymose • Contusion • Brûlure par friction • Écrasement • Blessures multiples, décès
Risques psychosociaux ou dangers d'ordre psychosocial	• Intensification du travail caractérisée par des contraintes de temps, une clientèle difficile • Manque de maîtrise des tâches, violence • Harcèlement psychologique	• Problèmes de sommeil, dépression • Maladies psychosomatiques, pathologies physiques (maux de dos ou dans les membres) • Effets psychophysiologiques (effet de la surcharge mentale, notamment le stress)

SÉANCE D'AIDE CONSEIL AUX EMPLOYEURS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Présenté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Plan de la présentation



SECTION 1 : RÔLE ET MANDATS DE LA CNESST



SECTION 2 : LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)



SECTION 3 : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)



SECTION 4 : TEMPS DE TRAVAIL



SECTION 5 : MESURES DISCIPLINAIRES, FIN D'EMPLOI ET CONGÉDIEMENT



SECTION 6 : OBLIGATIONS DES ENTREPRISES CLIENTES

Plan de la présentation



SECTION 7 : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL



SECTION 8 : LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)



SECTION 9 : MÉCANISMES DE PARTICIPATION



SECTION 10 : QUELLES ACTIONS PEUVENT ÊTRE POSÉES EN TANT QU'EMPLOYEUR?



SECTION 11 : OUTILS ET RÉFÉRENCES



SECTION 12 : PÉRIODE DE QUESTIONS

Objectifs de la séance d'information

À la fin de la rencontre, les travailleuses, les travailleurs et les employeurs :

- seront mieux informés des **droits et des obligations** des employeurs, des travailleuses et des travailleurs en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail;
- seront sensibilisés aux différents **types de risques** présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs;
- seront sensibilisés à l'importance de leur participation aux **mesures de prévention**;
- seront sensibilisés aux **enjeux** auxquels font face les travailleurs étrangers temporaires;
- seront mieux informés et outillés en ce qui a trait à **l'intégration** des travailleurs étrangers temporaires dans les milieux de travail;

Objectifs de la séance d'information

À la fin de la rencontre, les travailleuses, les travailleurs et les employeurs *(suite)* :

- connaîtront les **conditions minimales de travail** au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.);
- auront une meilleure connaissance **des ressources** auxquelles ils peuvent recourir en cas de questionnements, de problèmes, de besoins, etc.;
- connaîtront les **offres de services** rendues disponibles par la CNESST afin de les aider à prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans leur milieu de travail;
- auront des **outils** pour mieux communiquer avec leurs travailleurs au sujet de la santé et de la sécurité du travail et des normes du travail.

Rôle et mandats de la CNESST

Rôle et mandats de la CNESST

La **CNESST** est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail, notamment par la promotion des **droits** et des **obligations en matière de travail**.

Elle en **assure le respect** auprès des travailleurs, travailleuses, et des employeurs québécois.







Pour ce faire, elle :

- favorise des **relations de travail** justes et équilibrées;
- vise la prise en charge de la **santé et de la sécurité** par les milieux de travail, **indemnise** les victimes de lésions professionnelles et veille à leur **réadaptation**;
- assure l'implantation et le maintien de **l'équité salariale**.

Les travailleurs étrangers temporaires

Qui sont les travailleurs étrangers temporaires?

Un **travailleur étranger temporaire (TET)** est un **citoyen étranger** qui séjourne ou qui souhaite séjourner au Québec de façon **temporaire** pour exécuter un travail chez un employeur québécois dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).



Assurez-vous d'avoir pris connaissance de vos obligations générales qui sont propres au PTET.

Facteurs de vulnérabilité des TET

Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

- la **méconnaissance** de la **langue** de travail;
- les **différences culturelles** et les **représentations sociales**;
- la **méconnaissance des lois** en matière de travail, des ressources disponibles et du régime de santé et de sécurité du Québec;
- Les **risques psychosociaux** en lien avec la **crainte**, **l'isolement social** et **géographique**;
- Précarité du **statut migratoire**.

Ces personnes ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec. Un employeur qui embauche des TET a les mêmes droits et **obligations envers** les TET qu'envers tout autre travailleur du Québec.



Les principales causes des accidents du travail chez les TET

- Le manque de supervision adéquate;
- Utilisation d'équipement inapproprié;
- Connaissances insuffisantes des méthodes de travail, des techniques ou des procédures sécuritaires;
  Exécution de nouvelles tâches sans avoir reçu la formation adéquate;
- Exposition à plusieurs contraintes (horaires irréguliers, travaux répétitifs, tâches variables, utilisation d'équipement dangereux, manipulation de charges lourdes, etc.).

Portrait lésionnel chez les TET

Nombre de permis PTET délivrés en 2019 - Qc

15 415

Nombre de permis PTET délivrés en 2022 - Qc

35 180

Nombre total de lésions professionnelles acceptées en 2019

131 487

Nombre total de lésions professionnelles acceptées en 2022

161 962

Loi sur les normes du travail

Loi sur les normes du travail (LNT)

Qui est assujetti aux normes du travail?

La LNT est une loi **d'ordre public** qui encadre les conditions de travail de la plupart des personnes salariées au Québec.



Droits
- Pour les employeurs et les personnes salariées assujettis



Obligations
- Pour les employeurs et les personnes salariées assujettis

La LNT fixe les **conditions minimales** que les employeurs du Québec doivent offrir. Aucun contrat de travail, qu'il soit écrit ou verbal, ne peut déroger aux normes du travail.

- Les conditions de travail peuvent **être supérieures** à ce qui est prévu par la LNT, mais **jamais inférieures**.

Temps rémunéré

Toute heure travaillée doit être payée

- Lorsque le salarié est à la **disposition de son employeur** sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.
- Pendant toute **période d'essai** ou de **formation** exigée par l'employeur.



PÉRIODE DE REPAS

L'employeur doit prévoir une période non rémunérée de 30 minutes pour le repas après 5 heures de travail consécutives.

PAUSE-CAFÉ

La pause-café n'est pas obligatoire, mais, lorsqu'elle est accordée par l'employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

LE SALAIRE MINIMUM

- Le taux du salaire minimum est révisé chaque année.
- Au **1er mai 2025**, le taux du salaire minimum général est fixé à **16,10$/h** et le salaire au taux au pourboire est de **12,90$/h.**
- Les cueilleurs de fraises et de framboises sont payés au rendement. Le taux minimum par kilogramme est fixé à :
  - **Fraises : 1,28 $/kg**
  - **Framboises : 4,78 $/kg**



Déductions pour la pension et les repas

Déductions pour frais de pension ou de repas

- Si les **conditions de travail** font en sorte que **l'employeur doit fournir** les **repas** et l'**hébergement** ou qu'il veille à ce que l'hébergement soit fourni.
- Le tarif **maximum** est **fixé par la loi** et révisé chaque année.
- Les frais exigés peuvent varier selon le contrat de travail (TET) :
  - PTAS : hébergement **gratuit**
  - PTET (agricole) : selon les exigences du programme. Les **tarifs fixés** par la loi s'appliquent.
  - L'employeur **ne peut pas exiger une somme d'argent** pour la chambre et la pension des travailleuses et travailleurs **domestiques qui habitent et prennent leurs repas chez lui.**

Les déductions pour la pension et les repas

Prix pour un repas	**2,67 $**/repas jusqu'à concurrence de **34,85 $** par semaine)	• Si l'employeur fournit deux repas par jour, cinq jours par semaine : 2 X 2,67$ X 5 jours = 26,70$.
Prix pour une chambre	**33,51 $**/semaine	• **Une chambre** : une **pièce** dans une habitation qui contient un **lit** et une **commode** pour chacun des salariés hébergés et qui permet **l'accès à une toilette** et à une **douche** ou à un bain.
Prix pour un logement pouvant héberger cinq salariés ou plus	**40,22 $**/semaine	• **Un logement** : une habitation qui contient au moins une **chambre** et qui permet minimalement **l'accès** à une **laveuse et à une sécheuse**, ainsi qu'à une **cuisine** qui doit être équipée d'un **réfrigérateur**, d'une **cuisinière** et d'un **four à micro-ondes**.
Prix pour un logement pouvant héberger quatre salariés ou moins	**60,29 $**/semaine	• Les **frais** requis pour le logement sont évalués en fonction de la **capacité du logement** et non du nombre de salariés physiquement présents.

Paye et bulletin de paye

- Le salaire doit être versé de façon régulière dans un délai maximum de 16 jours (un mois pour la première paye);
- L'employeur doit remettre, en même temps que le versement du salaire, un bulletin de paye;
- Obligation de l'employeur d'avoir un registre des salaires conservé pendant trois ans.
- Déductions autorisées : impôts, régime de pensions du Canada, assurance-emploi, régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire et autres déductions obligatoires en vertu d'une loi ou d'une ordonnance d'un tribunal.

Toute **autre déduction** doit être **acceptée par écrit** par le travailleur.

- Le but spécifique de cette déduction doit être mentionné dans le document.
- Le document doit être détaillé (fréquence de la déduction, durée de la retenue, montant retenu sur chaque paye, etc.)



Paye et bulletin de paye

EXEMPLE DE FEUILLE DE PAIE

DATE DE LA PAYE : 2016-04-21
COMPAGNIE ABC INC.

A PÉRIODE DE PAYE / PERIODO DE PAGO :
2016-04-15 AU 2016-04-21

CHÈQUE N° 0001

NOM DU SALARIÉ

B TAUX / TASA : 00,00 $ L'HEURE

SALAIRE BRUT / SALARIO BRUTO

C	Revenu / Ingresos	000,00 $
D	Vacances / Vacaciones	0,00 $
	SALAIRE BRUT	000,00 $

DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES / DEDUCCIONES OBLIGATORIAS

E	Impôt fédéral / Impuestos	00,00 $
E	Impôt provincial	00,00 $
F	Assurance emploi / Seguro de empleo	0,00 $
G	RQ / Jubilación de Quebec	00,00 $
H	RQAP / Régimen quebequense de seguro Parental	0,00 $

DÉDUCTIONS FACULTATIVES / DEDUCCIONES OPCIONALES

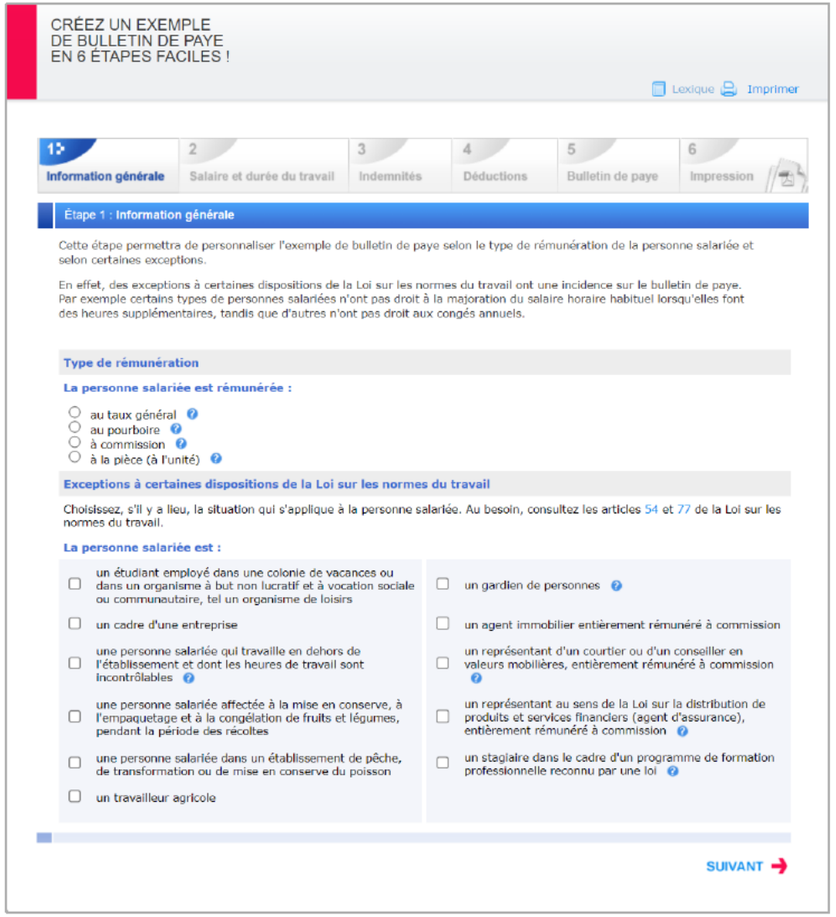
I	**Assurance / Seguro**	0,00 $
J	Visa	00,00 $
K	Transport / Transporte	00,00 $
L	Avance / Adelanto de pago	00,00 $
M	CAQ / Certificado de aceptación de Quebec	0,00 $
N	Chambre ou logement / Habitación o vivienda	00,00 $
	RETENUES	000,00 $

RÉSUMÉ DU CHÈQUE / RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO

O	Salaire brut / Salario bruto	000,00 $
P	Retenues / Retenciones	000,00 $
Q	SALAIRE NET / SALARIO NETO	000,00 $

R Heures normales de travail / Horas normales de trabajo : 00

S Heures supplémentaires / Horas extras : 00



Pratiques interdites envers les TET

Interdictions

- **Conserver des documents ou biens** qui appartiennent à un travailleur;
- **Exiger des frais** pour son recrutement autre que ceux autorisés par un programme gouvernemental;
- Instaurer des **disparités salariales** fondées uniquement sur le **statut d'employé d'agence**.

Particularités

- La CNESST peut exercer un **recours** au nom d'un travailleur si elle a des motifs de croire, à la suite d'une enquête, qu'un de ses droits conférés par la loi n'a pas été respecté.
- La CNESST est en mesure, après une activité de surveillance, d'appliquer une **sanction pénale** si un employeur est fautif.

Temps de travail

Heures supplémentaires

Définition : Les heures travaillées au-delà d'un nombre précis d'heures par semaine

- La *Loi sur les normes du travail* désigne ce nombre par le terme « semaine normale de travail ».

Règle générale :

- Paiement à taux majoré **(+ 50 %)** des heures supplémentaires, au-delà de 40 heures de travail hebdomadaire (semaine normale de travail)
  - Il existe quelques **exceptions**, notamment le travailleur agricole et le travailleur affectés à la mise en conserve, à l'empaquetage ou à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes.
  - Il existe aussi d'autres exceptions à la semaine normale de travail (ex. : exploitation forestière ou scierie : 47 heures).
  - Les heures supplémentaires peuvent être mises **en banque** à **la demande de la travailleuse ou du travailleur**. 1 h d'heure supplémentaire **=** 1,5 heure de congé payé.

Repos hebdomadaire

Dispositions de la LNT :

Une personne salariée a droit à un **repos hebdomadaire** d'une durée minimale de **32 heures consécutives.**

Exceptions :

- **Travailleur agricole**, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante **si la personne salariée y consent;**
- Autorisation **d'étalement des heures** de travail.

Détails au niveau du consentement :

La loi n'oblige pas les parties à un consentement écrit pour ce report; un consentement verbal du salarié est suffisant.

Repos hebdomadaire – exemple

Exemple : Un salarié dans la production laitière

- **Vendredi :** dernier quart de travail 16 h à 22 h
- **Samedi :** journée de congé
- **Dimanche :** le travailleur ne peut recommencer avant 6 h!

Important :

Un employeur qui imposerait une sanction ou une autre mesure à la personne salariée qui refuserait de travailler pour bénéficier de son droit au repos hebdomadaire s'exposerait à un recours en pratique interdite et à des dispositions pénales.

Absences

- **26 semaines** par période de 12 mois pour **maladie** (possibilité d'allonger dans certains cas)
- **16 semaines** pour **s'occuper d'un proche** malade (possibilité d'allonger dans certains cas)
- **10 jours** (pouvant être répartis dans l'année) pour obligations liées à la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant, ou à la santé d'un proche
- **2 jours** de congé payé par année civile (pour maladie ou deux des 10 jours familiaux pouvant être répartis sur l'année)
  - après trois mois de service continu
  - non reportables et non monnayables à la fin de l'année

Jours fériés

Les jours fériés sont des journées payées qui sont fixées par la loi.

- 1er janvier (le jour de l'An)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- 24 juin (la fête nationale du Québec)
- 1er juillet (la fête nationale du Canada)
- 1er lundi de septembre (la fête du Travail)
- 2e lundi d'octobre (l'Action de grâces)
- 25 décembre (Noël)

Certaines situations particulières et exclusions existent :
Consultez la liste et les modalités d'application des jours fériés

Jours fériés

Indemnité et congé compensatoires

Il arrive qu'une personne soit appelée à travailler lors d'un jour férié. Dans ce cas, la personne reçoit :

Son salaire pour la journée travaillée

+

Une **indemnité compensatoire**
ou
un **congé équivalent**

*Au choix de l'employeur

Jours fériés

Calcul de l’indemnité pour jour férié

- 1/20 du salaire de base des quatre semaines complètes de paye qui précèdent le congé;
- 1/60 du salaire gagné (salaire à commission) sur 12 semaines complètes de paye qui précèdent le congé.

monCalcul est un outil simple et pratique pour estimer des montants concernant les situations les plus courantes prévues à la LNT!

Droit de refus

Règle générale

Un travailleur peut exercer son **droit de refuser de travailler** :

- au-delà de **50 heures** par semaine
- plus de **14 heures par jour** (ou 12 heures si l'horaire est variable ou discontinu)
- **deux heures** au-delà de ses heures de travail quotidiennes habituelles

Lorsqu'il n'a pas été informé au **moins cinq jours à l'avance** qu'il serait requis de travailler, sauf :

- pour le travailleur agricole
- pour le salarié dont la nature des fonctions exige qu'il demeure en disponibilité
- dans les limites fixées quant au nombre d'heures au-delà duquel un salarié peut refuser de travailler

Recours et motifs de plaintes

Plainte	Délai	Motif
Plainte liée au salaire	12 mois	L'employeur ne paie pas des **montants dus** (exemple : salaire, heures sup.)
Plainte pour congédiement sans une cause juste et raisonnable	45 jours	Le travailleur ou la travailleuse pense être **congédié sans raison valable**.
Plainte pour pratique interdite	45 jours	La personne salariée croit subir des **représailles** après avoir exercé un droit accordé par la loi (pratiques interdites).
Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel	Deux ans après la dernière manifestation de harcèlement	Le travailleur ou la travailleuse subit **du harcèlement psychologique ou sexuel** au travail.

Consulter les autres motifs de **plaintes en normes du travail**

Mesures disciplinaires, fin d’emploi et congédiement

Mesures disciplinaires

Pour appliquer des mesures disciplinaires **adéquatement**, l'employeur doit le faire :



De façon **graduelle** de manière à permettre à la travailleuse ou au travailleur de répondre aux exigences requises



En **donnant** à la travailleuse ou au travailleur les **moyens** d'y répondre (ex. : formation, accompagnement, mentorat)



En lui accordant le **temps** nécessaire pour se corriger

Fin d’emploi et congédiement

L’**employeur** a les **mêmes obligations** que pour les autres travailleurs : **paiement du préavis**, **vacances**, **heures travaillées/banques** et tout autre **montant dû** au salarié.

Informations importantes à considérer par l’employeur :

- Avoir une cause juste et suffisante pour mettre fin à l’emploi d’un salarié qui justifie plus de deux ans de service continu (Article 124 LNT)
- Vérifier la présence de pratiques interdites (Article 122 LNT)
- Pour plus de 10 travailleurs, se référer aux obligations du licenciement collectif (Articles 84.0.1 à 84.0.15 LNT)

Fin d’emploi et congédiement

Calcul du service continu pour un TET :

Le service continu pour un travailleur étranger temporaire débute à la date de son premier contrat jusqu’à l’interruption du lien d’emploi, sans considération des mois travaillés.

Raisons pour interrompre le service continu d’un TET :

- Congédiement
- Démission
- Non-renouvellement volontaire d’un contrat du travailleur

Ce raisonnement est applicable également pour la majoration des vacances.



Fin d’emploi et congédiement

Règles générales

- Lors d’une **cessation d’emploi** ou d’une **mise à pied** pour plus de six mois, un **avis écrit** doit être remis au travailleur dans les délais requis*.
- Toutefois, une indemnité compensatrice doit être donnée au travailleur en fonction du service continu si l’employeur ne permet pas que le préavis soit travaillé.

Durée de service continu	Délai
Moins de trois mois	Aucun
Trois mois à moins d’un an	une semaine
Un an à moins de cinq ans	deux semaines
Cinq ans à moins de 10 ans	quatre semaines
10 ans et plus	huit semaines

Les pratiques interdites

La Loi prévoit plusieurs motifs pour lesquels il est **interdit** de **sanctionner** une travailleuse ou un travailleur.

Par exemple, lorsque la travailleuse ou le travailleur :

- **exerce un droit ou un recours** prévu dans la Loi ou un règlement
- **s'absente** pour un congé de maladie ou après avoir été victime d'un acte criminel ou de violence conjugale ou à caractère sexuel
- **est enceinte** ou **s'absente** pour un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental
- **refuse de travailler** au-delà de ses heures habituelles pour remplir des obligations familiales

Obligations des entreprises clientes

Agences de placement de personnel et de recrutement de TET

Obligations relatives aux agences

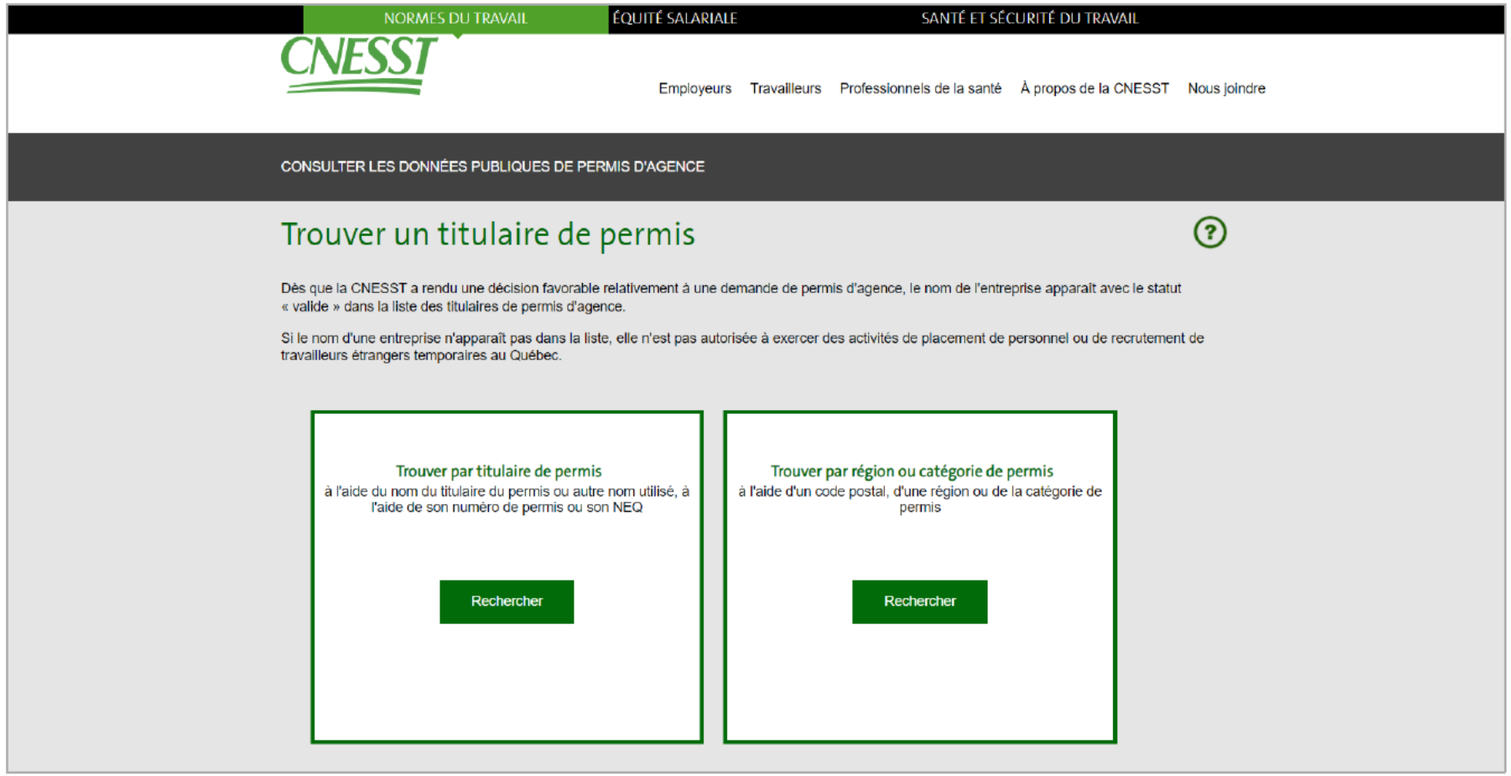
L’entreprise cliente d’une agence doit s’assurer que l’agence :

- avec qui elle fait affaire est titulaire d’un permis délivré par la CNESST;
- est sur la liste des agences titulaires d’un permis.

Liste de titulaires de permis d’agence :
Accueil - Consulter les données publiques de permis d'agence - Normes du travail (gouv.qc.ca)



Registre d’agences titulaires de permis





Déclaration d’embauche de travailleurs étrangers temporaires

Par la poste



- **Par courrier recommandé** : formulaire de déclaration d’embauche de travailleurs étrangers temporaires.
- **Modifier votre déclaration** : formulaire Modification d’embauche de travailleurs étrangers temporaires.

En ligne



- **Mon Espace CNESST** : **rapide et sécuritaire!**

  Profitez des champs de saisie automatiquement remplis et utilisez ce service pour nous aviser d’un changement dans la date de départ d’un TET et des raisons de ce départ.

Contrat de travail

- **Entente** entre une personne salariée et un employeur sur des **tâches** à effectuer en échange d'une **rémunération**;
- L'employeur doit remplir et signer un contrat de travail avec la travailleuse ou le travailleur et **lui transmettre**.
- **Source** (Obligations générales de l'employeur envers les travailleurs étrangers temporaires | Gouvernement du Québec [quebec.ca]

Un contrat peut varier selon la situation de l'entreprise ou le statut de la personne salariée. Il doit en tout temps respecter les lois encadrant le travail. Consultez le **modèle de contrat de travail.**



Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Définition du harcèlement au travail

Où est la parenthèse ouverte?

Une **conduite vexatoire**, se manifestant par des paroles, des gestes ou des comportements) qui :

- sont répétés
- sont hostiles ou non désirés
- portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique
- entraîne un milieu de travail néfaste

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si :

- Elle porte une telle atteinte (à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée);
- Et produit un **effet nocif continu** pour la personne.

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Formes de harcèlement au travail :

- Abus de pouvoir
- Gestes ou propos à caractère sexuel
- Intimidation et cyberintimidation
- Mise en échec professionnel
- Violence verbale et physique
- Discrimination pour un des motifs suivants : origine ethnique, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, etc.).

Un conflit ignoré ou mal géré peut aussi se dégrader et se transformer en harcèlement psychologique
Campagnes de sensibilisation et promotion | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)



Droits et obligations

Droit de la travailleuse et du travailleur : Droit à un milieu de travail **exempt** de **harcèlement** psychologique ou sexuel.



Obligations de l'employeur

- Prendre les moyens raisonnables pour :
  - **prévenir** le harcèlement psychologique ou sexuel
  - **faire cesser** lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance
- Avoir adopté et rendu disponible une **politique de prévention du harcèlement au travail et de traitement des plaintes**.

Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes.

Loi sur la santé et la sécurité du travail

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)** vise à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs.

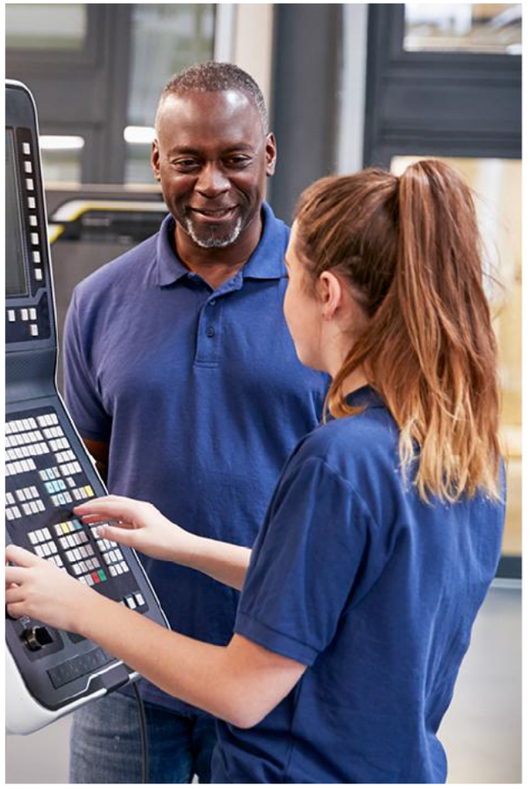
La **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)** vise la réparation des conséquences des lésions professionnelles (indemnités, soins médicaux, réadaptation).



Prise en charge de la SST

Obligations de l'employeur :

- **Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur**
- Notamment :
- offrir un milieu de travail sain et sécuritaire;
- **identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur**
- fournir l'information, la formation et la supervision appropriée en matière de SST;
- fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (ÉPI).



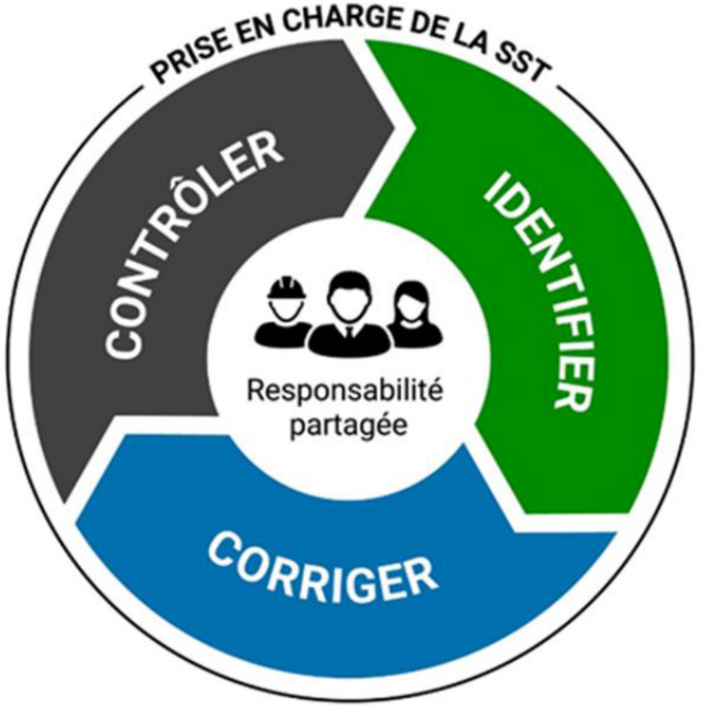
Droits et obligations des travailleurs

Droits	Obligations
• Un environnement de travail sain et sécuritaire; • Exiger des conditions qui leur permettent d'exécuter leurs tâches en toute sécurité; • La formation, de l'information en matière de SST et de la supervision.	• Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où ils travaillent; • Participer à l'identification et à l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail; • Veiller à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles de leurs collègues.

La démarche de prévention

Comment s'y prendre pour corriger les situations dangereuses?

- Quels sont les dangers et les facteurs de risques?
- Comment les éliminer?
- Quels moyens prendre pour éviter la réapparition des problèmes?



La démarche de prévention – Étape 1 : Identifier

Les types de risque :

- Risques chimiques
- Risques biologiques
- Risques physiques
- Risques ergonomiques
- Risques psychosociaux
- Risques liés à la sécurité

Comment identifier un risque – La méthode ITEM

Individu
- Connaissances
- Formation
- Habiletés
- Vie personnelle

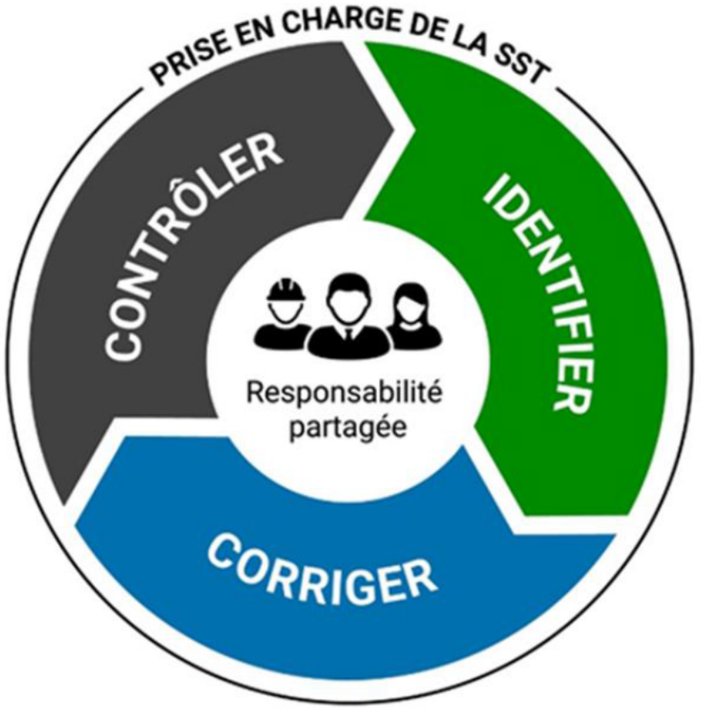
Environnement
- Bruit
- Température
- États des lieux
- Contaminants
- Éclairage



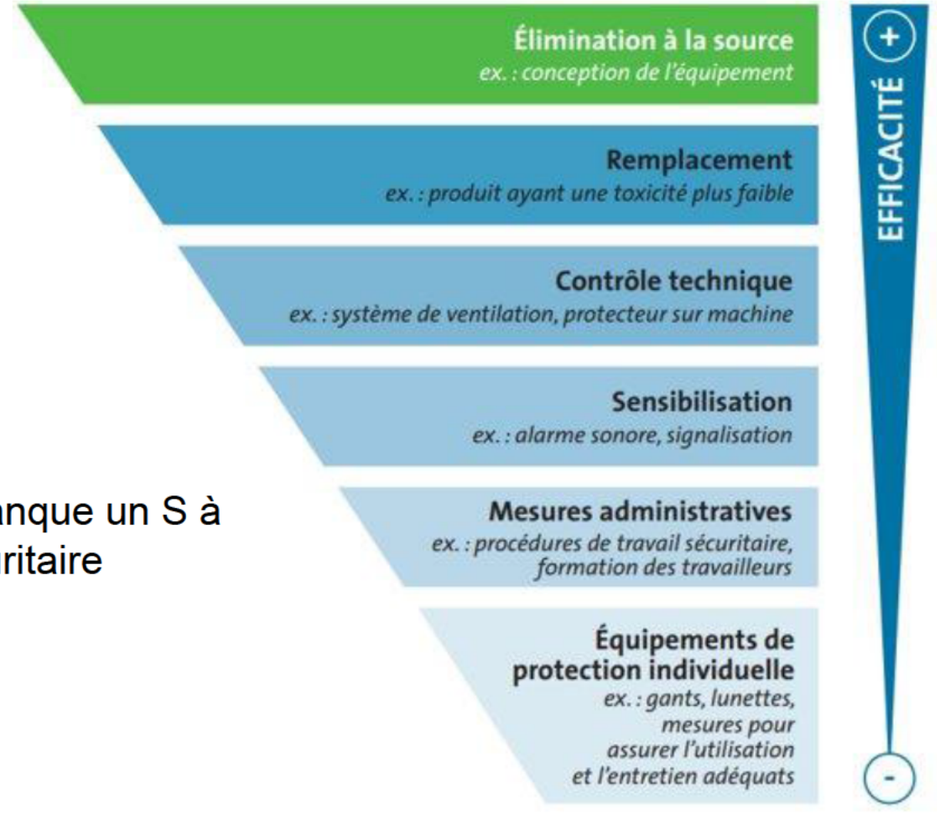
Tâche
- Machines
- Équipements
- Véhicules
- Équipement de protection individuelle

Matériel
- Procédures
- Exigences
- Fréquences
- Interactions

La démarche de prévention – Étape 2 : Corriger
Hiérarchie des mesures de prévention



Il manque un S à sécuritaire



Les équipements de protection individuelle (ÉPI)

Comme pour tous les travailleurs et travailleuses au Québec, l'employeur devra fournir **gratuitement** les ÉPI qu'il juge nécessaires.

De leur côté, les travailleurs et travailleuses devront **obligatoirement porter** adéquatement leurs équipements.



La démarche de prévention – Étape 3 : Contrôler

Au moins deux mesures de contrôle sont nécessaires pour chaque correctif :

- Information (ex. : communiquer la politique sur la résolution de conflit et la politique sur le harcèlement psychologique et sexuel)
- Formation (formation d'appoint)
- Inspection
- Supervision
- Entretien préventif
- Politique d'achat
- Politique de sous-traitance
- Politique d'ingénierie
- Surveillance de la qualité du milieu de travail
- Surveillance de la santé des travailleurs

Importance de maintenir les correctifs dans le temps



Mécanismes de participation

Rappel du contexte législatif

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

- Sanctionnée le 6 octobre 2021
- Plusieurs nouvelles dispositions
- Entrée en vigueur progressive
- Régime intérimaire : mécanismes de participation



Mécanismes de participation

Comité en santé et en sécurité (CSS)	Représentant en santé et en sécurité (RSS)	Agent de liaison en santé et sécurité (ALSS)
Une équipe paritaire formée de représentants de l'employeur et des travailleurs	Un travailleur qui agit à titre de personne-ressource en santé et en sécurité du travail (SST)	Un travailleur dont le rôle est de faciliter les liens et les échanges entre l'employeur et les travailleurs en matière de SST
Fonctions		
• Participer à l'identification et l'analyse de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs • Faire des recommandations à l'employeur	• Inspecter les lieux de travail • Participer à l'identification et l'analyse des risques et faire des recommandations • Porter plainte à la CNESST, si nécessaire	• Coopérer avec l'employeur afin de faciliter la communication des informations en SST • Faire des recommandations écrites sur l'identifications des risques • Porter plainte à la CNESST, si nécessaire

Connaître ses obligations en tant qu'employeur

[Aide à l'application du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation - Sommaire (gouv.qc.ca)]



Quelles actions peuvent être posées en tant qu’employeur?

Démarche d’intégration de vos nouveaux travailleurs – inspiration pour les TET

1. Planifiez l’arrivée de vos nouveaux travailleurs
2. Accueillez vos nouveaux travailleurs
3. Formez vos travailleurs
4. Supervisez et évaluez vos travailleurs



Démarche d’intégration de vos nouveaux travailleurs – inspiration pour les TET

Consultez la brochure **Démarche d’intégration de vos nouveaux travailleurs.**

Cette brochure est destinée aux employeurs et vise à les soutenir dans l’accueil, la formation et la supervision des nouveaux travailleurs en matière de travail (SST, Normes du travail, Équité salariale).

Lors de l’élaboration de la démarche d’intégration, il est important de prendre en compte les facteurs de vulnérabilité pouvant affecter les TET.



Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs – inspiration pour les TET

Étape 1 : Planifiez l'arrivée de vos nouveaux travailleurs

Établissez le plan de formation en matière de SST

- Déterminez les tâches qui seront assignées aux travailleurs
- Dressez la liste des dangers et des moyens de prévention et de contrôle
- Planifiez les formations nécessaires

Étape 2 : Accueillez vos nouveaux travailleurs

- Informations nombreuses à communiquer
- Liste de vérification
- Leurs droits et obligations en matière de SST
- Le programme de prévention
- À qui se référer en cas de question?

Démarche d'intégration de vos nouveaux travailleurs – inspiration pour les TET

Étape 3 : Formez vos travailleurs

- En fonction du plan établi, formez vos nouveaux travailleurs
  - Volet théorique
  - Volet pratique
- Toute heure d'accueil, de formation et de supervision est une heure travaillée et payée
  - Consignez les formations de chaque employé dans un registre

Étape 4 : Supervisez et évaluez vos travailleurs

- Offrir de la supervision en matière de SST permet de :
  - vous assurer que vos nouveaux travailleurs comprennent comment exécuter leur travail de façon sécuritaire et selon les directives établies dans votre établissement;
- Vérifier qu'ils comprennent et appliquent les notions de SST;
- Corriger les mauvaises pratiques de travail ou les comportements dangereux.

Liste de vérification

INFORMATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL
☐ Politique et certificat d'engagement en santé et sécurité du travail (SST) de l'entreprise, si applicable
☐ Droits et obligations en SST du travailleur et de l'employeur
☐ Programme de prévention, si applicable
☐ Comité de santé et de sécurité
PROCÉDURES EN CAS D'URGENCE
☐ Localisation de la trousse de premiers soins
☐ Secouristes
☐ Localisation des extincteurs, douche d'urgence et douche oculaire
☐ Procédures en cas de situation d'urgence
☐ Procédure en cas d'accident
INFORMATION SUR LES RISQUES
☐ Comment signaler un danger ou un incident ?
☐ Risques spécifiques du milieu de travail auxquels le travailleur pourrait être exposé
☐ Moyens de communication relatifs à la SST (tableaux d'affichage, comptes rendus affichés des réunions en SST, signalisation, boîtes à suggestions, etc.)
☐ Remise de l'équipement de protection individuelle ou collective (bottes, lunettes de protection, gants, etc.) et explications relatives à son port, à son entreposage et à son entretien
☐ Visite du milieu de travail et localisation des sorties d'urgence





Le compagnonnage, c’est gagnant!

Jumeler vos travailleurs avec des collègues d’expérience, si possible parlant la même langue ou ayant la même culture peut être très positif pour :

- favoriser l’acquisition de nouvelles compétences
- transmettre les trucs du métier dans l’accomplissement des tâches et en matière de SST
- répondre aux questions
- favoriser les échanges et assurer un meilleur transfert des connaissances en lien avec la SST
- permettre une intégration plus douce en diminuant le sentiment d’isolement

De plus, cela permet au compagnon de se sentir valorisé à travers cette responsabilité et de favoriser son implication dans le milieu de travail.

En cas d’accident et mesures d’urgence



Vous devez avoir informé vos travailleurs :

- De la procédure dans votre milieu
  - Qui doivent-ils aviser et comment en cas d’accident ou de situation d’urgence?
  - Y a-t-il des actions spécifiques à poser ou un lieu de rassemblement?
- Où se trouvent les trousses de premiers soins et qui sont les secouristes
- Quels sont les documents à remplir et où peut-on les trouver (pochettes)

Démarche de l’employeur lors d’un accident du travail

Fournir les soins de premiers secours au travailleur et le diriger vers des soins médicaux selon la situation

Inscrire l’événement au Registre d’accidents, d’incidents et de premiers secours

Avertir la CNESST et le comité de santé sécurité

Payer son absence la journée de l’accident

- Dans le cas échéant, faire votre demande de remboursement à la CNESST pour les 14 jours ou moins payée à 90 % du salaire du travailleur qui doit s’absenter.

En cas d’accident du travail

En cas de réclamation à la CNESST

Important pour vos travailleurs de remplir le Formulaire d’avis d’option

Le travailleur ayant fait une demande d’indemnisation devrait recevoir ce formulaire par courrier. Si ce n’est pas le cas, il peut le trouver sur Internet en suivant le lien ci-dessus.

Ce formulaire doit être transmis dans les six mois suivant l’accident et est nécessaire pour l’admissibilité de la réclamation.



CNESST

OPTION EN VERTU DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES
(ARTICLE 452 LATMP)
Santé et sécurité du travail

Renseignements sur le travailleur

Nom de famille (selon l’acte de naissance) | Prénom | Téléphone

Adresse du domicile | N° | Rue | App.

Ville | Province | Pays | Code postal

Date de naissance	Date de l’événement	N° d’assurance sociale	N° de dossier du travailleur
A A A A M M J J	A A A A M M J J		

Je, _____ (nom du travailleur), déclare avoir subi une lésion professionnelle le _____ (jour, mois, année), au _____ (province, territoire ou, si hors Canada, pays) alors que je travaillais pour _____ (raison sociale et adresse de l’employeur).

ou (en cas de décès)

Je suis _____ (conjoint, personne à charge, père, mère, succession) de _____ (nom du travailleur) décédé le _____ (jour, mois, année) à la suite d’une lésion professionnelle survenue au _____ (province, territoire ou, si hors Canada, pays) alors qu’il travaillait pour _____ (raison sociale et adresse de l’employeur).

Je dois opter entre recevoir des prestations de la CNESST en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (loi québécoise) ou recevoir des prestations en vertu de la loi de _____ (inscrire le nom de la province **autre que Québec**, du territoire ou du pays, si hors Canada).

Je déclare faire une demande de prestations pour cette lésion professionnelle auprès de la Commission de _____ (inscrire le nom de la province, du territoire ou du pays si hors Canada) et j’en donne avis à la CNESST. Je déclare également n’avoir présenté aucune demande de prestations auprès d’un autre organisme pour cette même lésion professionnelle.

Si cette demande est acceptée, je renonce, relativement à cette lésion professionnelle, à tout droit et à quelque indemnisation que ce soit en vertu d’une autre loi.

Signature : _____ (travailleur ou, en cas de décès, bénéficiaire) Date : _____ (jour, mois, année)

243 (2018-05)

À la suite de cette rencontre...



Regarder le programme de prévention/plan d'action

- Identifier les risques présents dans votre milieu
  - Observer
  - Sonder les travailleurs
  - Examiner les registres d'accidents/incidents, etc.
- Consulter les pages Web et outils pour vous aider dans votre démarche
- Trouver des solutions :
  - Impliquer des travailleurs
  - Mettre en place des mesures préventives selon les risques identifiés

Pistes d’actions gagnantes

- Expliquez-leur clairement les comportements que vous attendez d’eux; ne prenez pas pour acquis qu’ils le savent
- Encouragez-les à poser des questions et validez leur compréhension
- Favorisez une approche d’apprentissage par l’exemple et la démonstration (donner des exemples précis) et de façon graduelle
- Faites une visite des lieux en leur montrant le moyen de communication / les trousses de premiers soins /circulation sécuritaire/ sorties de secours / lieux de rassemblements en cas d’urgence / extincteurs
- Présentez-les à l’équipe de travail et aux membres du CSS/RP/RSS/ALSS
- Informez-les de leurs droits et obligations et sur les procédures en place
- Prévoyez des moments d’échange avec eux sur une base régulière



OUTILS ET RÉFÉRENCES

Outils pour vous aider



Formation en ligne :
Les normes du travail à votre portée

- Sans frais
- Sans horaire
- Questionnaires, capsules, exemples concrets
- Vue d'ensemble de la LNT
- Durée neuf heures

Les webinaires de la CNESST,
normes du travail

- Sans frais
- En direct
- Période de questions
- Thèmes spécifiques
- Durée 1 h 30
- En différé

Outils pour vous aider

Santé et sécurité du travail :

Prise en charge de la SST

- Outil diagnostic interactif
- Outil diagnostic
- Guide de prévention en milieu de travail
- Outil d'identification des risques
- Démarche d'intégration des nouveaux travailleurs
- Formez et supervisez des travailleurs immigrants

Obligations légales (travailleurs et employeurs)

- Droits et obligations des employeurs
- Droits et obligations des travailleuses et des travailleurs
- Appliquer le régime intérimaire

Démarche de prévention

- Identifier les risques
- Corriger les risques
- Contrôler les risques

Outils pour vous aider



Je suis une ou un travailleur étranger temporaire

Information sur les droits et obligations des travailleurs étrangers temporaires qui viennent travailler au Québec.



Travailleuses et travailleurs immigrants

Vous avez immigré au Québec, vous avez un permis de travail et vous avez des questions concernant votre emploi? Bienvenue sur le site de la CNESST, votre porte d'entrée au Québec pour vous familiariser avec vos droits et vos obligations en matière de travail.

L'escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires :
escouade.prevention.tet@cnesst.gouv.qc.ca



Nous joindre

Inspecteur de garde

Horaire : lundi au vendredi, de 8 h 30-12 h et 13 h-16 h 30, à l'exception des jours fériés

Renseignements généraux

- Par téléphone : **Canada et États-Unis** : 1 844 838-0808
- Pour les appels provenant de l'**extérieur du Canada et des États-Unis** : 1 514-906-3250
- WhatsApp : 514 686-9197

En ligne

Vous pouvez nous transmettre vos questions en utilisant la demande de renseignements en ligne.

- Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Avant de commencer - Demande de renseignements en ligne - CNESST (gouv.qc.ca)

Offre de service de la CNESST

TITRE DE SERVICES	MANDATS
Conseillers(ères) en prévention des travailleurs étrangers temporaires (TET) Courriel: escouade.prevention.tet@cnesst.gouv.qc.ca	
• Séance d'aide-conseil aux employeurs • Séance d'information et de sensibilisation aux travailleurs étranger temporaires • Webinaires • Conférences	• Expliquer les droits et les obligations des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et des employeurs en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail • Vulgariser les risques et les mesures de prévention en matière de santé et sécurité du travail
Conseillers(ères) en santé psychologique au travail Courriel: conseiller.santepsy@cnesst.gouv.qc.ca	
• Atelier de sensibilisation et d'information sur la prise en charge des risques psychosociaux liés au travail (RPS) (Présentation générale ou spécifique) • Soutien dans la prise en charge des RPS	• Sensibiliser les milieux aux RPS • Déstigmatiser l'enjeu que représente la santé psychologique; • Positionner les RPS au même titre que les autres risques à la santé et la sécurité du travail; • Mobiliser les employeurs et les travailleuses et travailleurs face à la prise en charge des RPS; • Accroître la connaissance des outils et des pages Web de la CNESST en matière de santé psychologique
Conseillers(ères) en prévention santé sécurité Courriel: conseiller.prevention@cnesst.gouv.qc.ca	
• Séance de prévention et de sensibilisation visant la promotion des bonnes pratiques en SST • Soutien dans la mise en place des mécanismes de prévention et de participation (• Activités de sensibilisation pour clientèle particulières (jeunes, immigrants, TET)	• Sensibiliser les milieux de travail à la santé et la sécurité du travail (SST) et, de ce fait, de participer à la consolidation de la prévention en SST en tant que valeur fondamentale de notre société • Soutenir la prise en charge de la santé et la sécurité dans les milieux de travail et les milieux d'enseignement de promouvoir les activités, les ressources et les outils offerts par la CNESST • Mettre en œuvre des programmes, des activités et des projets de prévention et de sensibilisation personnalisés

CNESST

Offre de service de la CNESST

TITRE DE SERVICES	MANDATS
Escouade prévention nouveaux travailleurs Courriel: escouade.prevention@cnesst.gouv.qc.ca	
• Ateliers d'échanges sur la santé et la sécurité du travail	• Sensibiliser aux conséquences qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle peut avoir sur leur vie et celle des gens qui les entourent • Connaître les droits, les obligations et les ressources en matière de santé et sécurité du travail • Sensibiliser à suivre la démarche de prévention (identifier, corriger et contrôler) et à l'obligation légale de participer à celle-ci • Connaître les principaux droits et obligations en matière de normes du travail et d'équité
Escouade prévention jeunesse Courriel: escouade.prevention.jeunesse@cnesst.gouv.qc.ca	
• Ateliers d'échanges sur la santé et la sécurité du travail	Animer une série de 2 ateliers dynamiques et interactifs portant sur : • la prévention des risques liés à la santé et à la sécurité du travail • les principaux droits et obligations en matière de travail • les principales normes du travail et les différents recours prévus par la loi • les emplois majoritairement féminins et leurs caractéristiques souvent méconnues

CNESST

CNESST présente sur les plateformes





Merci de votre attention!

PÉRIODE DE QUESTIONS

SÉANCE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AUPRÈS DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Présenté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Objectifs de l’atelier

À la fin de la rencontre, les travailleuses, les travailleurs et les employeurs :

- seront mieux informés de leurs **droits et obligations** en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail;
- seront sensibilisés aux principaux **types de risques** présents dans leur environnement de travail et à l’importance des mesures de prévention visant à protéger leur santé et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique et psychique;
- seront sensibilisés à l’importance de leur participation aux **mesures de prévention**;
- connaîtront les **conditions minimales de travail** au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.);
- auront une meilleure connaissance des ressources auxquelles ils peuvent recourir en cas de **lésion ou de maladie professionnelle**, d’atteinte à leurs droits, de questionnements, de problèmes, etc.;
- auront des **outils** pour mieux communiquer entre eux et avec leur employeur au sujet de la santé et de la sécurité du travail et des normes du travail.

Rôle et mandats de la CNESST

La **CNESST** est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail, notamment par la promotion des **droits** et des **obligations en matière de travail**.

Elle en **assure le respect** auprès des travailleurs, travailleuses et des employeurs québécois.

Pour ce faire, elle :

- favorise des **relations de travail** justes et équilibrées
- vise la prise en charge de la **santé et de la sécurité** par les milieux de travail, **indemnise** les victimes de lésions professionnelles et veille à leur **réadaptation**
- assure l'implantation et le maintien de **l'équité salariale**







Les droits et obligations des travailleurs étrangers temporaires

Les travailleurs étrangers temporaires

Les TET ont **les mêmes droits et obligations** en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec.

Les employeurs de travailleurs étrangers temporaires

Les employeurs ont les **mêmes droits et obligations** qu'envers les autres travailleurs

Les principales normes du travail

LE SALAIRE MINIMUM

- Le taux du salaire minimum est révisé chaque année.
- Au **1er mai 2025**, le taux du salaire minimum général est fixé à **16,10$/h** et le salaire au taux au pourboire est de **12,90$/h.**
- Les cueilleurs de fraises et de framboises sont payés au rendement. Le taux minimum par kilogramme est fixé à :
  - **Fraises : 1,28 $/kg**
  - **Framboises : 4,78 $/kg**



CNESST

Paye et bulletin de paye

Paye à intervalles réguliers de maximum 16 jours

EXEMPLE DE FEUILLE DE PAIE

DATE DE LA PAYE : 2016-04-21
COMPAGNIE ABC INC.

A PÉRIODE DE PAYE / PERIODO DE PAGO :
2016-04-15 AU 2016-04-21

CHÈQUE N° 0001

NOM DU SALARIÉ

B TAUX / TASA : 00,00 $ L'HEURE

SALAIRE BRUT / SALARIO BRUTO

C	Revenu / Ingresos	000,00 $
D	Vacances / Vacaciones	0,00 $
	SALAIRE BRUT	000,00 $

DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES / DEDUCCIONES OBLIGATORIAS

E	Impôt fédéral / Impuestos	00,00 $
E	Impôt provincial	00,00 $
F	Assurance emploi / Seguro de empleo	0,00 $
G	RQ / Jubilación de Quebec	00,00 $
H	RQAP / Régimen quebequense de seguro Parental	0,00 $

DÉDUCTIONS FACULTATIVES / DEDUCCIONES OPCIONALES

I	**Assurance / Seguro**	0,00 $
J	Visa	00,00 $
K	Transport / Transporte	00,00 $
L	Avance / Adelanto de pago	00,00 $
M	CAQ / Certificado de aceptación de Quebec	0,00 $
N	Chambre ou logement / Habitación o vivienda	00,00 $
	RETENUES	000,00 $

RÉSUMÉ DU CHÈQUE / RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO

O	Salaire brut / Salario bruto	000,00 $
P	Retenues / Retenciones	000,00 $
Q	SALAIRE NET / SALARIO NETO	000,00 $

R Heures normales de travail / Horas normales de trabajo : 00
S Heures supplémentaires / Horas extras : 00

C'est important de tenir un registre de vos **heures travaillées** et de conserver vos **bulletins de paye.**

CNESST

Les déductions pour la pension et les repas

Prix pour un repas	**2,67 $**/repas jusqu'à concurrence de **34,85 $** par semaine)	• Si l'employeur fournit deux repas par jour, cinq jours par semaine : 2 X 2,67$ X 5 jours = 26,70$.
Prix pour une chambre	**33,51 $**/semaine	• **Une chambre** : une **pièce** dans une habitation qui contient un **lit** et une **commode** pour chacun des salariés hébergés et qui permet **l'accès à une toilette** et à une **douche** ou à un bain.
Prix pour un logement pouvant héberger cinq salariés ou plus	**40,22 $**/semaine	• **Un logement** : une habitation qui contient au moins une **chambre** et qui permet minimalement **l'accès** à une **laveuse et à une sécheuse**, ainsi qu'à une **cuisine** qui doit être équipée d'un **réfrigérateur**, d'une **cuisinière** et d'un **four à micro-ondes**.
Prix pour un logement pouvant héberger quatre salariés ou moins	**60,29 $**/semaine	• Les **frais** requis pour le logement sont évalués en fonction de la **capacité du logement** et non du nombre de salariés physiquement présents.

CNESST

Normes du travail



Déductions permises. Exemple : impôts, l'assurance-emploi.



Autres déductions = doivent être acceptées par **écrit**.



Aucun prélèvement autorisé pour des frais liés à l'**exploitation** de son entreprise.



Le montant maximum des déductions des **frais et de repas** est fixé par le règlement.

Il est important de **noter** vos **heures travaillées** et de **conserver** vos **bulletins de paye!**

Question



Je dois être payé si je dois me déplacer dans le cadre de mon travail.

OUI **NON**

Bonne réponse : OUI

- Toute heure travaillée doit être payée.
- Tout déplacement dans le cadre de notre travail est du temps rémunéré.

Le temps rémunéré

- Période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.
- Lorsqu'elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail.



PÉRIODE DE REPAS

L'employeur doit prévoir une période non rémunérée de 30 minutes pour le repas après 5 heures de travail consécutives.

PAUSE-CAFÉ

La pause-café n'est pas obligatoire, mais, lorsqu'elle est accordée par l'employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

Le repos hebdomadaire



Tout travailleur a droit, chaque semaine, à une **période de repos de 32 heures** consécutives.

Particularité pour le travailleur agricole

- La période de repos peut être **reportée à la semaine suivante**, si le travailleur y consent;
- La période de repos ne peut être reportée qu'**une seule fois** : la semaine suivante, le travailleur a droit à deux périodes de repos de 32 heures.

Les heures supplémentaires

Paiement à taux majoré **(+ 50 %)** des heures supplémentaires, au-delà de **40 heures** de travail hebdomadaire (semaine normale de travail).

- Exceptions : travailleur agricole et travailleur affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage ou à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes.

Travail non agricole (+ 50 %)



Travail agricole et empaquetage – Période des récoltes
=
Salaire de base



Le droit de refus – Normes du travail

Un travailleur peut exercer son **droit de refuser de travailler** :

- au-delà de 50 heures par semaine;
- plus de 14 heures par jour (ou 12 heures si l'horaire est variable ou discontinu);
- deux heures au-delà de ses heures de travail quotidiennes habituelles.

Lorsqu'il n'a pas été informé au **moins cinq jours à l'avance** qu'il serait requis de travailler, sauf :

- pour le travailleur agricole;
- pour le salarié dont la nature des fonctions exige qu'il demeure en disponibilité;
- dans les limites fixées quant au nombre d'heures au-delà duquel un salarié peut refuser de travailler.

Les absences

Votre **emploi** est **protégé** lorsque vous devez vous absenter du travail pour :

- maladie;
- des obligations familiales;
- prendre soin d'un proche atteint d'une maladie grave;
- pour des funérailles;
- pour son mariage ou son union civile, ou celle d'un membre de sa famille proche;
- pour grossesse, adoption, naissance d'un enfant.







Vous avez 2 jours d'absence payé par année civil (pour maladie / obligation familiale repartis durant l'année) :

✓ après 3 mois de service continu
✓ ne sont pas transférables ni monnayables à la fin de l'année

Les jours fériés, chômés et payés



- 1er janvier (le jour de l'An)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- 24 juin (la fête nationale du Québec)
- 1er juillet (la fête nationale du Canada)
- 1er lundi de septembre (la fête du Travail)
- 2e lundi d'octobre (l'Action de grâces)
- 25 décembre (Noël)

Certaines situations particulières ou exclusions existent : Consultez la liste et les modalités d'application des jours fériés.

- Les jours fériés, tout le monde y a droit – YouTube

Question



Mon patron peut m’empêcher de prendre les vacances que j’ai accumulées dans l’année.

OUI **NON**

Bonne réponse : NON

- Une personne peut demander à prendre les vacances qu'elle a accumulée.
- L'employeur a toutefois le droit de décider du moment que cette personne pourra prendre ses vacances, mais il doit l'avertir au moins 4 semaines à l'avance.

Les vacances annuelles

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'une année	**Un jour** de vacances **par mois** de service continu (max deux semaines)	**4 %** du salaire brut
Une année à moins de trois années	**Deux semaines** continues de vacances	**4 %** du salaire brut
Trois années et plus	**Trois semaines** continues de vacances	**6 %** du salaire brut

- S'accumulent pendant une période de **12 mois consécutifs**, appelés « **année de référence** ».
- Par défaut, l'année de référence pour établir le droit aux vacances annuelles s'étend du **1er mai au 30 avril**. L'employeur peut choisir une autre période.

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Droit de la personne salariée

- Droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

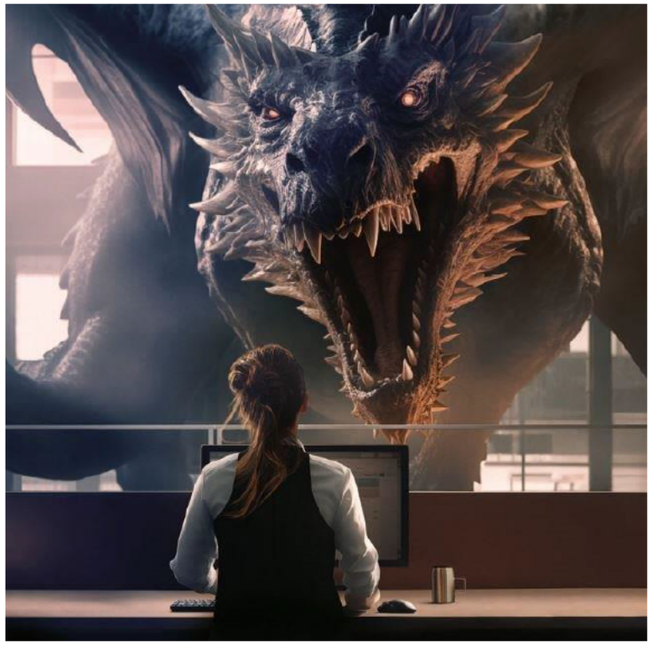
Obligations de l'employeur

- L'employeur doit prendre les **moyens raisonnables** pour :
  - **prévenir** le harcèlement psychologique ou sexuel;
  - **faire cesser** lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.
- Avoir adopté et rendu disponible une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Une conduite vexatoire

- Se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**;
- Qui sont **hostiles ou non désirés**;
- Laquelle **porte atteinte** à la **dignité**, à l'**intégrité** psychologique ou physique de la personne salariée;
- Qui entraîne pour celle-ci un **milieu de travail néfaste**.



Question



Le harcèlement psychologique se manifeste uniquement entre des personnes en position d'autorité et leurs subalternes.

OUI **NON**

Bonne réponse : NON

Le harcèlement psychologique ou sexuel peut se manifester à tous les niveaux dans une entreprise, soit :

- par des gestionnaires envers des membres du personnel;
- entre des collègues de travail;
- par des membres du personnel envers leurs supérieurs.

Il peut provenir d'un individu ou d'un groupe de personnes. Il peut aussi venir de l'extérieur de l'entreprise : clientèle, fournisseurs ou visiteurs.

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Les formes de harcèlement au travail

- Abus de pouvoir;
- Gestes ou propos à caractère sexuel;
- Intimidation et cyberintimidation;
- Mise en échec professionnelle;
- Violence verbale et physique;
- Discrimination pour un des motifs énoncés dans la **Charte des droits et libertés de la personne** (origine ethnique, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, etc.)

Interdiction pour les employeurs et les agences



- Interdiction de **conserver des documents ou biens** qui appartiennent à un travailleur.



- Interdiction **d'exiger des frais** pour son recrutement autre que ceux autorisés par un programme gouvernemental.



- La CNESST peut exercer un recours au nom d'un travailleur.
- La CNESST peut appliquer une sanction pénale si un employeur est fautif.

Le contrat de travail

- **Entente** entre une personne salariée et un employeur sur des **tâches** à effectuer en échange d'une **rémunération**;
- L'employeur doit remplir et signer un contrat de travail avec la travailleuse ou le travailleur et **lui transmettre**.
- **Source** : Obligations générales de l'employeur envers les travailleurs étrangers temporaires | Gouvernement du Québec (quebec.ca)
- Un contrat peut varier selon la situation de l'entreprise ou le statut de la personne salariée. Il doit en tout temps respecter les lois encadrant le travail. Consultez le modèle de contrat de travail.

Question



Je serai congédié de mon emploi si je fais une plainte à la CNESST, car je n’ai pas reçu de salaire depuis plus de 16 jours

OUI **NON**

Bonne réponse : NON

- Il s’agirait d’une pratique interdite.
- Une pratique interdite, c’est lorsqu’un travailleur est congédié, suspendu, déplacé ou se voit imposer toute autre sanction lorsqu’il fait valoir un droit.

Les recours et motifs de plaintes

Plainte	Délai	Motif
Plainte liée au salaire	12 mois	L'employeur ne paie pas des **montants dus** (exemple : salaire, heures sup.)
Plainte pour congédiement sans une cause juste et raisonnable	45 jours	Le travailleur ou la travailleuse pense être **congédié sans raison valable**.
Plainte pour pratique interdite	45 jours	La personne salariée croit subir des **représailles** après avoir exercé un droit accordé par la loi (pratiques interdites).
Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel	Deux ans après la dernière manifestation de harcèlement	Le travailleur ou la travailleuse subit **du harcèlement psychologique ou sexuel** au travail.

Consulter les autres motifs de **plaintes en normes du travail**

Les recours et les motifs de plaintes

Documents pertinents lors d'un dépôt de plaintes :

- Bulletin de paye, horaire de travail ou détail de vos heures travaillées;
- Contrat de travail;
- Relevé d'emploi ou relevé d'impôt (T4 ou Relevé 1);
- Tous autres documents (courriel, message, texte, lettre, etc.).

Prendre des notes lorsqu'une situation à risque se produit :

- Date et heures;
- Description des événements;
- Noms des témoins (s'il y a lieu).



La loi sur la santé et la sécurité du travail

Question



Je débute un nouvel emploi lundi et j'ai des inquiétudes. Mon employeur a-t-il l'obligation de m'informer sur les risques liés à l'emploi?

OUI **NON**

Bonne réponse : OUI

L’employeur a effectivement l’obligation d’informer sur les risques liés à l’environnement et aux tâches ainsi que sur les mesures de prévention mises en place.

Il se doit aussi d’identifier, de corriger et de contrôler les risques (démarche de prévention).

Pour sa part, la personne salariée doit notamment participer à l’identification et à l’élimination des risques.

- Ressource : J’ai embauché du nouveau personnel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

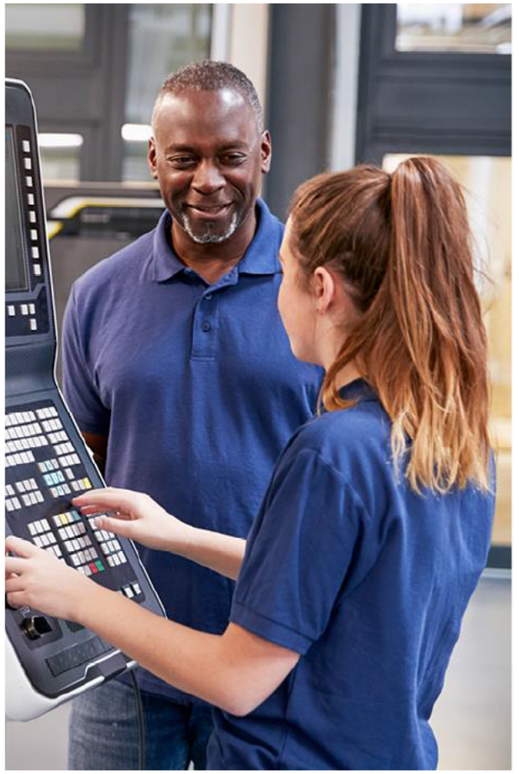
Droits et obligations des employeurs

L’employeur a notamment le droit…

- d’avoir accès à des services de formation, d’information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

Obligations de l’employeur :

- offrir un milieu de travail sain et sécuritaire et prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et l’intégrité physique et psychique du travailleur;
- **identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur**;
- fournir gratuitement l’équipement de protection individuelle (ÉPI);
- fournir l’information, la formation et la supervision appropriée en matière de SST.



Droits et obligations des travailleurs

Droits

- Un environnement de travail sain et sécuritaire;
- La formation, de l'information en matière de SST et de la supervision.

Obligations

- Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où ils travaillent;
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail;
- Veiller à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles de leurs collègues.

Comment participer, notamment à travers des mécanismes de participation :

- Agent de liaison en santé et sécurité;
- Comité santé et sécurité;
- Représentant en santé et sécurité.

La démarche de prévention

Identifier

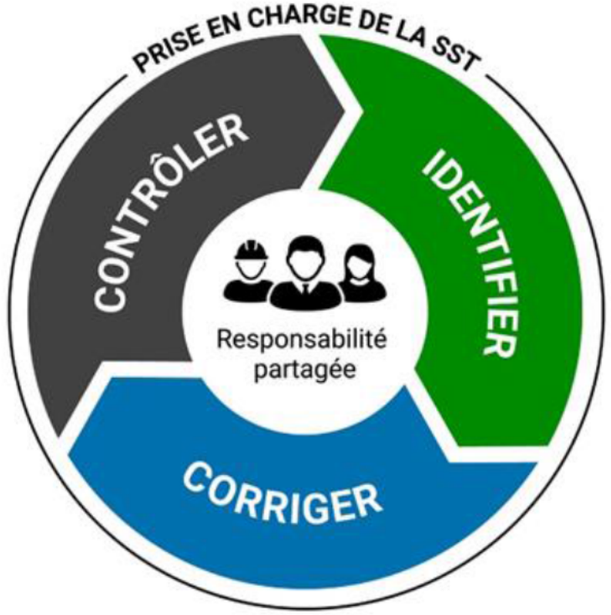
- Méthode par risque
- ITEM

Corriger

- Prioriser l'élimination à la source
- ÉPI est le dernier recours

Contrôler

- Supervision
- Formation et information



Démarche paritaire = Employeur + travailleurs

La démarche de prévention – Étape 1 : Identifier

Les types de risque :

- Risques chimiques
- Risques biologiques
- Risques physiques
- Risques ergonomiques
- Risques psychosociaux
- Risques liés à la sécurité

Comment identifier un risque – La méthode ITEM

Individu
- Connaissances
- Formation
- Habiletés
- Vie personnelle

Environnement
- Bruit
- Température
- États des lieux
- Contaminants
- Éclairage



Tâche
- Machines
- Équipements
- Véhicules
- Équipement de protection individuelle

Matériel
- Procédures
- Exigences
- Fréquences
- Interactions

CNESST

Droit de refuser de faire une tâche – LSST

Lorsque vous devez réaliser une tâche qui est dangereuse pour vous ou pour une autre personne.

Dans une situation qui **met en péril votre vie, votre santé, votre sécurité ou votre intégrité physique ou psychique** dans le milieu de travail.



Aviser immédiatement son supérieur ou un représentant de l'employeur et lui dire pourquoi on considère que la tâche présente un danger.



Demeurer sur son lieu de travail et être disponible pour effectuer d'autres tâches.



Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, contacter la CNESST (un inspecteur interviendra rapidement).

Accidents du travail et maladies professionnelles

Question



Je n’ai pas besoin de déclarer un accident du travail puisque je suis travailleur étranger temporaire.

VRAI **FAUX**

Bonne réponse : FAUX

Le travailleur TET doit déclarer l'accident du travail. Dès qu'il reçoit un salaire d'un employeur, qu'il travaille à temps partiel ou à temps plein, qu'il soit syndiqué ou non, il est automatiquement assuré par la CNESST à partir de son premier jour de travail.

Lésions professionnelles – 2 catégories

Accident

Un **événement imprévu et soudain**, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraine pour elle une lésion professionnelle.

Cela inclut aussi :

- Un « premier soin » (ex. : lacération);
- Un quasi-accident ou un « passé proche » (ex. : glisser, se retenir pour ne pas tomber, mais s'étirer un tendon ce faisant).

Maladie professionnelle

Une maladie contractée **due au travail** et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Exemples :

- Cancer;
- Perte de l'ouïe;
- Troubles respiratoires.

Quoi faire en cas d'accident du travail?

Recevoir les soins requis, s'il y a lieu

Aviser un supérieur ou la personne en autorité (même pour une blessure mineure);

Consigner l'accident au registre d'accidents de l'entreprise;

Si nécessaire, consulter le médecin de votre choix le plus rapidement possible, obtenir une attestation médicale CNESST et en remettre une copie à votre employeur;

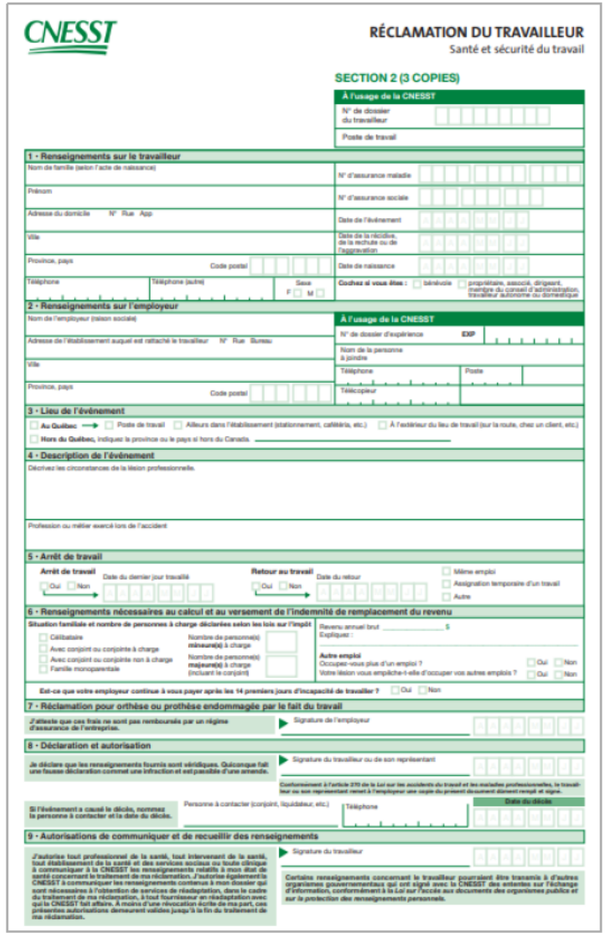
Présenter une demande d'indemnisation à la CNESST (réclamation).

Formulaire – réclamation du travailleur

Vous disposez de six mois pour produire votre réclamation à la CNESST à partir de la date de votre accident!

MonEspace CNESST

Assistance disponible : 1 844 838-0808



CNESST

RÉCLAMATION DU TRAVAILLEUR
Santé et sécurité du travail

SECTION 2 (3 COPIES)

À l'usage de la CNESST
N° de dossier du travailleur
Poste de travail

1 · Renseignements sur le travailleur
Nom de famille (selon l'acte de naissance)
Prénom
Adresse du domicile N° Rue App
Ville
Province, pays
Code postal
Téléphone
Téléphone (autre)
Sexe F M
N° d'assurance maladie
N° d'assurance sociale
Date de l'événement
Date de la récidive, de la rechute ou de l'aggravation
Date de naissance
Cochez si vous êtes : bénévole propriétaire, associé, dirigeant, membre du conseil d'administration, travailleur autonome ou domestique

2 · Renseignements sur l'employeur
Nom de l'employeur (raison sociale)
Adresse de l'établissement auquel est rattaché le travailleur N° Rue Bureau
Ville
Province, pays
Code postal
À l'usage de la CNESST
N° de dossier d'expérience EXP
Nom de la personne à joindre
Téléphone Poste
Télécopieur

3 · Lieu de l'événement
Au Québec → Poste de travail Ailleurs dans l'établissement (stationnement, cafétéria, etc.) À l'extérieur du lieu de travail (sur la route, chez un client, etc.)
Hors du Québec, indiquez la province ou le pays si hors du Canada

4 · Description de l'événement
Décrivez les circonstances de la lésion professionnelle.
Profession ou métier exercé lors de l'accident

5 · Arrêt de travail
Arrêt de travail Oui Non Date du dernier jour travaillé
Retour au travail Oui Non Date du retour
Même emploi
Assignation temporaire d'un travail
Autre

6 · Renseignements nécessaires au calcul et au versement de l'indemnité de remplacement du revenu
Situation familiale et nombre de personnes à charge déclarées selon les lois sur l'impôt
Célibataire
Avec conjoint ou conjointe à charge
Avec conjoint ou conjointe non à charge
Famille monoparentale
Nombre de personne(s) mineure(s) à charge
Nombre de personne(s) majeure(s) à charge (incluant le conjoint)
Revenu annuel brut $
Expliquez :
Autre emploi
Occupez-vous plus d'un emploi ? Oui Non
Votre lésion vous empêche-t-elle d'occuper vos autres emplois ? Oui Non
Est-ce que votre employeur continue à vous payer après les 14 premiers jours d'incapacité de travailler ? Oui Non

7 · Réclamation pour orthèse ou prothèse endommagée par le fait du travail
J'atteste que ces frais ne sont pas remboursés par un régime d'assurance de l'entreprise.
Signature de l'employeur

8 · Déclaration et autorisation
Je déclare que les renseignements fournis sont véridiques. Quiconque fait une fausse déclaration commet une infraction et est passible d'une amende.
Signature du travailleur ou de son représentant
Conformément à l'article 270 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le travailleur ou son représentant remet à l'employeur une copie du présent document dûment rempli et signé.
Si l'événement a causé le décès, nommez la personne à contacter et la date du décès.
Personne à contacter (conjoint, liquidateur, etc.)
Téléphone
Date du décès

9 · Autorisations de communiquer et de recueillir des renseignements
J'autorise tout professionnel de la santé, tout intervenant de la santé, tout établissement de la santé et des services sociaux ou toute clinique à communiquer à la CNESST les renseignements relatifs à mon état de santé concernant le traitement de ma réclamation. J'autorise également la CNESST à communiquer les renseignements contenus à mon dossier qui sont nécessaires à l'obtention de services de réadaptation, dans le cadre du traitement de ma réclamation, à tout fournisseur en réadaptation avec qui la CNESST fait affaire. À moins d'une révocation écrite de ma part, ces présentes autorisations demeurent valides jusqu'à la fin du traitement de ma réclamation.
Signature du travailleur
Certains renseignements concernant le travailleur pourraient être transmis à d'autres organismes gouvernementaux qui ont signé avec la CNESST des ententes sur l'échange d'information, conformément à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Une réclamation… pourquoi?

Quelques raisons…

Pour pouvoir demander le remboursement de…

- Frais de déplacement (rendez-vous médicaux, expertises, soins et traitements, tests);
- Médicaments;
- Orthèses, prothèses, fournitures médicales prévues au Règlement sur l'assistance médicale.

Pour recevoir gratuitement les soins et traitements ou passer les tests requis par votre lésion professionnelle.

- Physio, ergo, acupuncture, psychologue, etc.
- IRM, SCAN, arthroscopies, etc.

Pour recevoir, au besoin, des indemnités de remplacement de revenu.

- À hauteur de 90 % du revenu NET de la base salariale établie à votre dossier, durant toute la durée de votre incapacité.

Conclusion

Vous avez les **mêmes droits** et **obligations** en matière de travail que l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Québec.

- Mêmes conditions minimales de travail (droits et recours);
- Reconnaissance du travail féminin à sa juste valeur (équité salariale);
- Environnement sain, sécuritaire et exempt de harcèlement;
- Réclamation en cas d'accident ou de maladies professionnelles (emploi et revenu protégé).

La CNESST est la porte d'entrée unique pour des services gouvernementaux en matière de travail.

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions relatives à :

- Vos conditions de travail;
- La santé et la sécurité au travail;
- L'équité salariale.

Ressource – je suis une ou un travailleur étranger temporaire

Je suis une ou un travailleur étranger temporaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)



Je suis une ou un travailleur étranger temporaire

Ressource – travailleuses et travailleurs immigrants

Travailleuses et travailleurs immigrants | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)



Ressources externes

- **Réseau d'aide aux travailleuses et aux travailleurs migrants du Québec (RATTMAQ)**
  Information, évènements sociaux et soutien aux travailleurs agricoles
- **Agri-Carrières**
  Information et soutien au développement des compétences
- **Immigrant Québec**
  Information, soutien, aide à l'intégration
- **Justice Pro Bono**
  Aide Juridique
- **Infotetquebec**
  Information, évènements sociaux, soutien pour les TET spécifiquement

Nous joindre

Renseignements généraux

- Par téléphone : **Canada et États-Unis** : 1 844 838-0808
- Pour les appels provenant de l'**extérieur du Canada et des États-Unis** : 1 514 906-3250

En ligne

Vous pouvez nous transmettre vos questions en utilisant la demande de renseignements en ligne.

- Avant de commencer - Demande de renseignements en ligne - CNESST (gouv.qc.ca)

CNESST présente sur les plateformes





Merci de votre attention!

PÉRIODE DE QUESTIONS

INFORMATION AND AWARENESS SESSION FOR TEMPORARY FOREIGN WORKERS

Presented by the Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail



Commission des normes, de l’équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Workshop Objectives

At the end of the meeting, the workers and employers :

- will be better informed of their **rights and obligations** in terms of labor standards and occupational health and safety;
- will be made aware of the main **types of risk** present in their working environment, and of the importance of preventive measures to protect their health and ensure their safety and physical and mental well-being;
- will be made aware of the importance of their participation in **preventive measures**;
- will know the **minimum working conditions** in Quebec (minimum wage, rest, vacation, statutory holidays, etc.);
- will have a better understanding of the resources available to them in the event of **an occupational injury or illness,** infringement of their rights, questions, problems, etc;
- will have the **tools** to better communicate with each other and with their employer on the subject of occupational health and safety and labour standards.

Role and mandates of the CNESST

The **CNESST** is the organization entrusted by the Quebec government with the administration of the occupational health and safety system, notably through the promotion of **rights** and **obligations in the workplace**.

It ensures that these **rights** and **obligations** are respected by Quebec workers and employers.

To this end, it:

- promotes fair and balanced **labour relations**
- encourages workplaces to take responsibility for **health and safety**, **compensates** victims of occupational injuries and ensures their **rehabilitation**
- ensures the implementation and maintenance of **pay equity**







The Rights and Obligations of Temporary Foreign Workers

Temporary Foreign Workers

TFWs have the **same labour rights and obligations** as all Quebec workers.

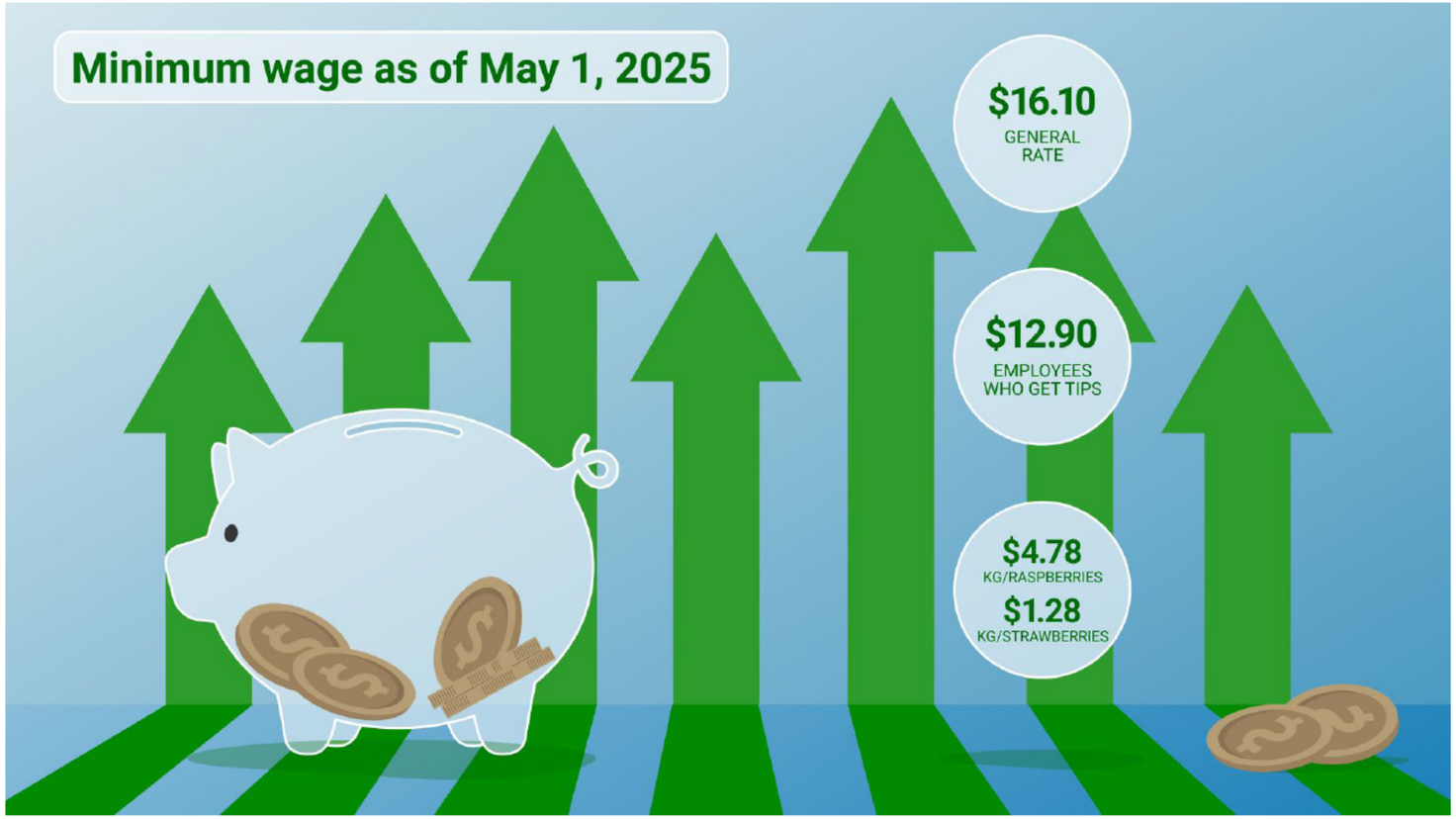
Employers of Temporary Foreign Workers

Employers have the **same rights and obligations** as other workers

The Main Labour Standards

MINIMUM WAGE

- The minimum wage rate is revised annually.
- **As of May 1, 2025**, the general minimum wage rate is set at **$16.10/hr**.
- Strawberry and raspberry pickers are paid on a yield basis. The minimum rate per kilogram is set at :
  - **Strawberries: $1.28/kg**
  - **Raspberries: $4.78/kg**



CNESST

Payroll and Pay Slips

SAMPLE PAYSLIP

PAY DATE : 2016-04-21 — **CHEQUE No 0001**

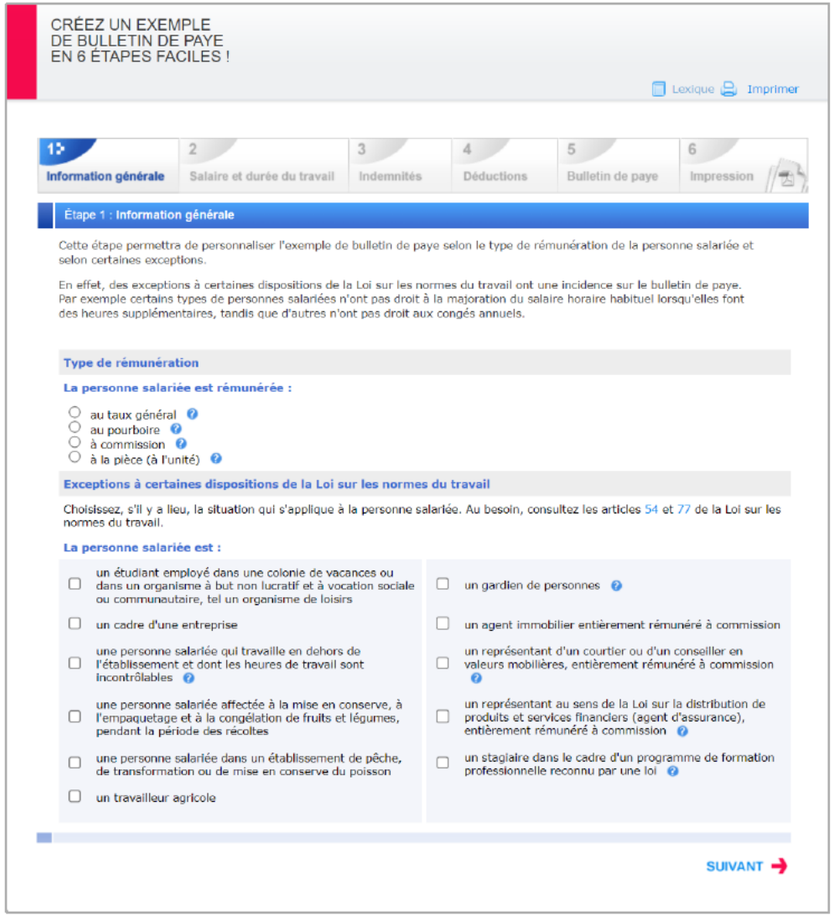
COMPANY ABC INC.

A PAY PERIOD
2016-04-15 TO 2016-04-21

EMPLOYEE NAME

B RATE : 0,00 $ per hour

GROSS SALARY		MANDATORY DEDUCTIONS		CHEQUE SUMMARY	
C Income	0,00 $	E Federal tax	0,00 $	O Gross salary	0,00 $
D Vacation	0,00 $	E Provincial tax	0,00 $	P Deductions	0,00 $
GROSS SALARY	0,00 $	F Employment insurance	0,00 $	Q NET SALARY	0,00 $
		G RQ	0,00 $		
		H RQAP	0,00 $		
		OPTIONAL DEDUCTIONS			
		I Insurance	0,00 $		
		J Visa	0,00 $		
		K Transportation	0,00 $		
		L Advance	0,00 $		
		M Certificat d'acceptation du Québec	0,00 $		
		N Room or Lodging	0,00 $	R Normal working hours: 00	
		DEDUCTIONS	0,00 $	S Overtime: 00	



Deductions for Board and Meals

Price per meal	**2,61 $**/meals to a maximum of **34,09 $** per week)	• If the employer provides two meals a day, five days a week: 2 X $2.61 X 5 days = $26.10.
Room rates	**32,78 $**/week	• **A bedroom:** a room in a dwelling containing a bed and **chest of drawers** for each of the employees accommodated, with **access to a toilet** and shower or bath.
Price for accommodation for five or more employees	**39,35 $**/week	• **A dwelling:** a dwelling that contains at least one bedroom and provides access to a washer and dryer, as well as a kitchen equipped with a refrigerator, stove and microwave oven.
Price for accommodation for up to four employees	**58,98 $**/week	• **Accommodation costs** are based on the **capacity of the accommodation**, not the number of employees physically present.

CNESST

Labor Standards



Allowable deductions. Example: taxes, employment insurance.



Other deductions = must be agreed in writing.



No deductions authorized for **business-related** expenses.



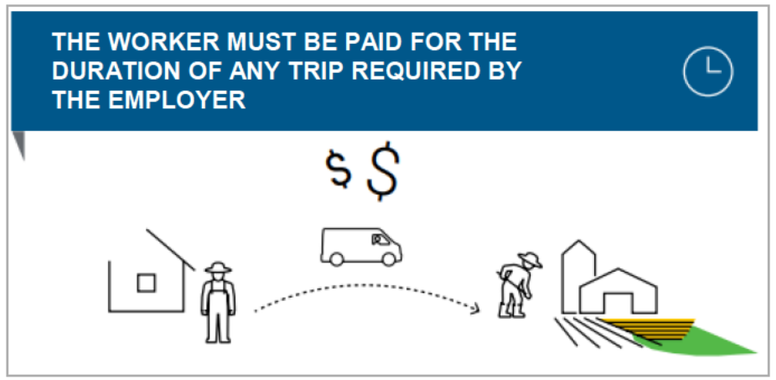
The maximum amount of deductions for expenses and meals is set by regulation.

It is important to keep a record of your hours worked and your pay slips!

CNESST

Paid Time

- Trial or training period required by the employer.
- When they are at her employer's disposal on the work site and is obliged to wait for work to be given to them.



MEAL PERIOD

The employer must provide an unpaid 30-minute meal period after 5 consecutive hours of work.

COFFEE BREAK

Coffee breaks are not compulsory, but when granted by the employer, they must be paid and included in the calculation of hours worked.

Weekly Rest



Every worker is entitled to a weekly rest period of 32 consecutive hours.

Special conditions for farm workers

The rest period can be carried over to the **following week**, if the worker agrees;

- The rest period can only be postponed once: the following week, the worker is entitled to two 32-hour rest periods.

Overtime

Overtime pay at a higher rate **(+50%),** in excess of **40 hours'** work per week (normal working week).

- Exceptions: farm workers and workers assigned to canning, packing or freezing fruit and vegetables during the harvest period.

Non-agricultural work (+ 50 %)



Farm work and packing - Harvest time
=
Basic wage



The Right to Refuse – Labour Standards



A worker may exercise his **right to refuse to work** :

- More than 50 hours per week;
- More than 14 hours a day (or 12 hours if the schedule is variable or discontinuous);
- Two hours beyond usual daily working hours.

When he has not been informed **at least five days in advance** that he will be required to work, except in the following cases :

- for agricultural workers;
- for employees whose duties require them to remain on standby;
- within the limits of the number of hours beyond which an employee may refuse to work.

Absences

Your **job** is **protected** when you have to be absent from work to :

- illness;
- family obligations;
- caring for a loved one with a serious illness;
- for a funeral;
- for marriage or civil union, or that of a close family member;
- pregnancy, adoption, birth of a child.







Paid Public Holidays



- January 1 (New Year's Day)
- Good Friday or Easter Monday, at employer's discretion
- Monday preceding May 25 (National Patriots' Day)
- June 24 (Quebec's national holiday)
- July 1st (Canada Day)
- First Monday in September (Labour Day)
- 2nd Monday in October (Thanksgiving)
- December 25th (Noël)

There are a number of special situations and exclusions Consult the list of public holidays and how they apply.
Les jours fériés, tout le monde y a droit – YouTube

Annual Vacations

Continuous service at the end of the reference year	Duration of vacation	Compensation
Less than a year	One day's vacation per **month** of continuous service (max. two weeks)	**4 %** of gross salary
One year to less than three years	**Two continuous weeks** of vacation	**4 %** of gross salary
Three years and more	**Three continuous weeks of vacation**	**6 %** of gross salary

- Accumulated over a period of **12 consecutive months**, known as the "**reference year**".
- By default, the reference year for establishing annual vacation entitlement runs from May 1 to April 30.
- The employer may choose another period.

Psychological or Sexual Harassment at Work

Employee rights

- The right to a workplace free of psychological or sexual harassment.

Employer's obligations

- The employer must take reasonable steps to :
  - prevent psychological or sexual harassment;
  - put a stop to such conduct when it comes to their attention.
- Have adopted and made available a **policy for the prevention of harassment in the workplace and for handling complaints.**

Psychological or Sexual Harassment at Work



Vexatious behaviour

- Manifested by **repeated** behaviours, words, actions or gestures;
- Is **hostile or unwanted**;
- Which affects the **dignity, psychological or physical integrity** of the employee;
- Which results in a **harmful work environment** for the employee.

Psychological or Sexual Harassment at Work

Forms of harassment at work

- Abuse of power;
- Sexual gestures or comments; intimidation and cyberbullying;
- Professional setbacks;
- Verbal and physical violence;
- Discrimination on any of the grounds set out in the **Charter of Human Rights and Freedoms** (ethnic origin, age, sexual orientation, religion, handicap, etc.).

Prohibition for Employers and Agencies



- Prohibition **on keeping documents or property** belonging to a worker.



- Prohibition on **charging recruitment fees** other than those authorized by a government program.



- The CNESST can exercise recourse on behalf of a worker.
- The CNESST can apply a penal sanction if an employer is at fault.

Employment Contract

- **Agreement** between an employee and an employer on **tasks** to be performed in exchange for remuneration;
- The employer must complete and sign an employment contract with the worker and **forward it to them**
- **Source** : Obligations générales de l'employeur envers les travailleurs étrangers temporaires | Gouvernement du Québec (quebec.ca)
- Contracts may vary according to the company's situation or the employee's status. At all times, it must comply with labor laws. Consult the employment contract template.

Recourse and Grounds for Complaints

Complaint	Delay	Reason
Salary-related complaint	12 months	Employer does not pay amounts due. (example: salary, overtime)
Complaint for dismissal without just and reasonable cause	45 days	The worker believes he or she has been dismissed **without just cause.**
Complaint for prohibited practice	45 days	The employee believes he or she **is being retaliated against** for exercising a legal right (prohibited practices).
Complaints of psychological or sexual harassment	Two years after the last harassment event	The worker is subjected **to psychological or sexual harassment at work**.

See other reasons for labour standards complaints

Recourse and Grounds for Complaint

Relevant documents when filing a complaint :

- Pay slip, work schedule or details of hours worked;
- Employment contract;
- Record of employment or income tax slip (T4 or Relevé 1);
- Any other documents (e-mail, message, text, letter, etc.).

Take notes when a risky situation occurs:

- Date and time;
- Description of events;
- Names of witnesses (if any).



Occupational Health and Safety Act

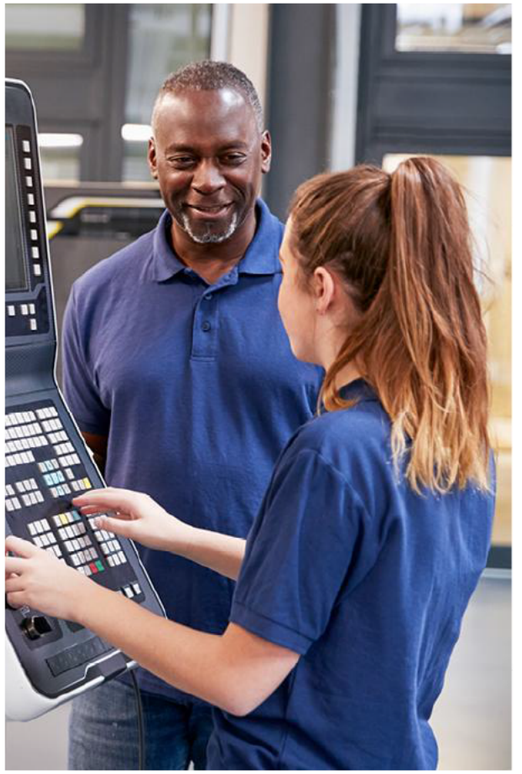
Employers’ Rights and Obligations

In particular, the employer has the right to…

- access to occupational health and safety training, information and advisory services.

Employer's obligations :

- provide a safe and healthy work environment and take the necessary measures to ensure the safety and physical and psychological integrity of the worker;
- **identify**, **control and eliminate hazards that may affect worker health and safety**;
- provide personal protective equipment (PPE) free of charge;
- provide appropriate OHS information, training and supervision.



Employees' Rights and Obligations



Rights

- A safe and healthy work environment.
- Training, OHS information and supervision.

Obligations

- Respect the safety rules in force in the establishment where they work;
- Participate in the identification and elimination of occupational injury risks in the workplace;
- Ensure the health and safety of themselves and their colleagues.

How to get involved, particularly through participation mechanisms :

- Health and safety liaison officer;
- Health and Safety Committee;
- Health and safety representative.

How Many Accidents have been accepted in 2022 by CNESST?

a) 75 000

b) 149 812

c) 132 560

Statistics

All workers in Quebec in 2022

216

Workers died

161 962

Workers have suffered occupational injuries

69

Accidents

147

Following an occupational disease

The Prevention Process

Identify

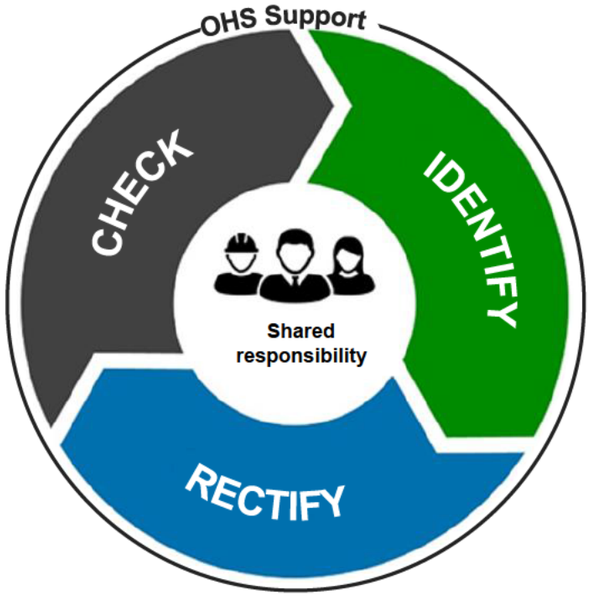
- Risk-based method
- ITEM

Fix

- Prioritize elimination at source
- PPE is the last resort

Control

- Supervision
- Training and Information



Joint Approach = Employer + Workers

The Prevention Process – Step 1: Identify the Problem

Types of risks

- Chemical Hazards
- Biological Hazards
- Physical Risks
- Ergonomic Risks
- Psychosocial Risks
- Risks related to safety

How to Identify a Risk - The ITEM Method

Person
- Knowledge
- Training Skills
- Personal life

Environment
- Procedures
- Requirements
- Frequencies
- Interactions



task
- Machines
- Equipment
- Vehicles
- Personal protective equipment

Material
- Noise
- Temperature
- Site conditions
- Contaminants
- Lighting

CNESST

Personal Protective Equipment

Personal Protective Equipment (PPE) :

- Respiratory protective equipment;
- Safety helmet;
- Safety boots;
- Safety glasses and eye protection;
- Bibs;
- Ear protection;
- Safety harnesses.



Some Risks in the Agricultural Sector



Heat Stroke



Same-Level Fall



Moving Parts



Ergonomic Risks



Fall from Height



Hazardous Products/Pesticides

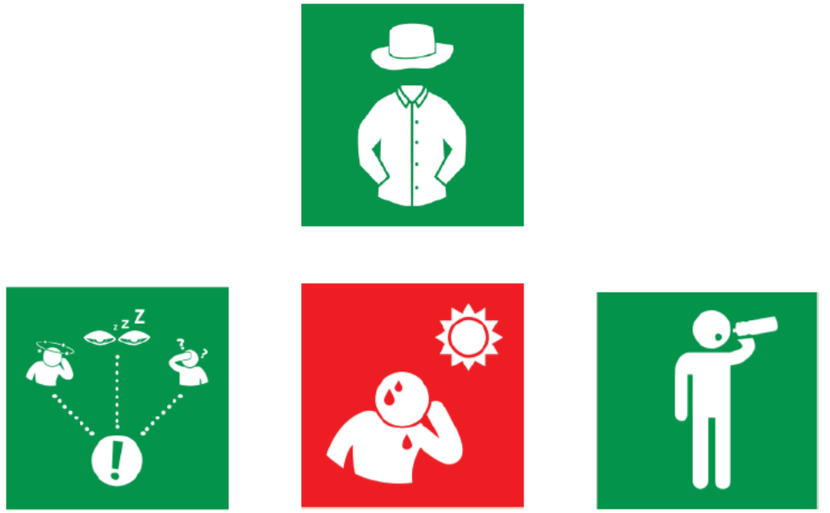
Ergonomic Risk / Prevention Measures

Musculoskeletal Disorders: it's possible to take action!



Risk of Heat Stroke / Preventive Measures

Heat stroke occurs suddenly when the body is no longer able to cool itself sufficiently.



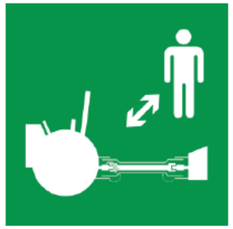
Risks Associated with Moving Parts on Machines / Preventive Measures

A moving part= DANGER!









TOLERANCE 0

Risks Related to Pesticides and Hazardous Products / Prevention Measures

You need to know about **chemical hazards** to protect yourself and others around you!



Risk of Falling from a Height / Prevention Measures

A **fall from height**, like any other risk... it hurts.!









TOLÉRANCE 0

Risk of Falls from the Same Level / Preventive Measures

Falls at the same level, losing your footing can happen more often than you think!



Right to Refuse to Perform a Task – OHSA

When you have to carry out a task that is dangerous for you or for another person.

In a situation that jeopardizes your **life, health, safety or physical or psychological integrity** in the workplace.



Immediately notify your supervisor or an employer's representative and explain why you consider the task to present a hazard..



Remain at your work site and be available to perform other tasks.



If no satisfactory solution is found, contact the CNESST (an inspector will intervene promptly).

Industrial Accidents and Occupational Diseases

Occupational Injuries – 2 Categories

Accident

An **unforeseen and sudden event**, attributable to any cause, occurring to a person through or in the course of his or her work and resulting in an employment injury. It also includes :

- “First aid" (e.g. laceration);
- A near-miss or "close call" (e.g. slipping, holding on so as not to fall, but stretching a tendon in the process).

Occupational Disease

A disease contracted as **a result of work** and which is characteristic of that work or directly related to the particular hazards of that work.

Examples:

- Cancer;
- Loss of hearing;
- Respiratory problems.

What to Do in the Event of a Workplace Accident?

Receive care, if required

Notify a superior or the person in authority (even for a minor injury);

Record the accident in the company accident register;

If necessary, consult the doctor of your choice as soon as possible, obtain a CNESST medical certificate and give a copy to your employer;

Submit a claim to the CNESST.

A Claim... Why?

To claim reimbursement for...

- Travel expenses (medical appointments, expert appraisals, care and treatment, tests);
- Medication;
- Orthotics, prosthetics, medical supplies as provided for in the Medical Assistance Regulation.

To receive free care and treatment or take the tests required by your employment injury.

- Physio, ergo, acupuncture, psychologist, etc
- MRI, SCAN, arthroscopies, etc..

Few reasons…

To receive income replacement benefits, if necessary.

- Up to 90% of NET income from the salary base established in your file, for the duration of your disability..

Conclusion

You have the **same labor rights and obligations** as all Quebec workers.

- Same minimum working conditions (rights and remedies);
- Recognition of the fair value of women's work (pay equity);
- A healthy, safe and harassment-free environment;
- Claims in the event of accident or occupational disease (employment and income protection).

CNESST is your single point of entry for government services in the workplace.

Don't hesitate to contact us if you have any questions about :

- Your working conditions;
- Occupational health and safety;
- Pay equity.

Activity – Questions

Question



I'm starting a new job on Monday and I have some concerns. Is my employer obliged to inform me of the risks associated with the job?

YES **NO**

Correct Answer: Yes

Employers are obliged to provide information on environmental and task-related risks, and on the preventive measures in place.

It also has a duty to identify, correct and control risks (prevention approach).

For their part, employees must participate in identifying and eliminating risks.

Ressource : J’ai embauché du nouveau personnel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

I've hired new staff | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)

Question

Do I have to declare a work accident since I'm a temporary foreign worker ?

YES

NO

Correct Answer: Yes

The TFW worker must declare the work accident. As soon as they receive a salary from an employer, whether they work part-time or full-time, unionized or not, they are automatically insured by CNESST from their first day of work.

Question



You get a new job in a warehouse and the employer asks you to buy safety boots. Are you responsible for the cost?

YES

NO

Correct Answer: No

The employer must provide, free of charge, the personal protective equipment workers need to perform their work.

Workers must wear, use and properly maintain the personal protective equipment provided by the employer.

Question



Psychological harassment occurs only between people in positions of authority and their subordinates.

YES

NO

Correct Answer: No

Psychological or sexual harassment can occur at all levels of a company, either :

- by managers towards staff members;
- between co-workers;
- by staff members towards their superiors.
- It can come from an individual or a group of people.
- It can also come from outside the company: from customers, suppliers or visitors.

Question



I can be fired from my job if I file a complaint with the CNESST

YES **NO**

Correct Answer: No

- This is a prohibited practice.
- A prohibited practice is when a worker is dismissed, suspended, displaced or subjected to any other sanction.
- Complaints are handled anonymously and confidentially

Question



I have to be paid if I have to travel on business.

YES

NO

Correct Answer: Yes

- All hours worked must be paid.
- All work-related travel is paid time.

Question



My boss can prevent me from taking the vacation time I've accumulated over the year.

YES

NO

Correct Answer: No

- A person may ask to take the vacation time he or she has accumulated.
- However, the employer has the right to decide when this person can take his or her vacation.

Resource – I am a Temporary Foreign Worker

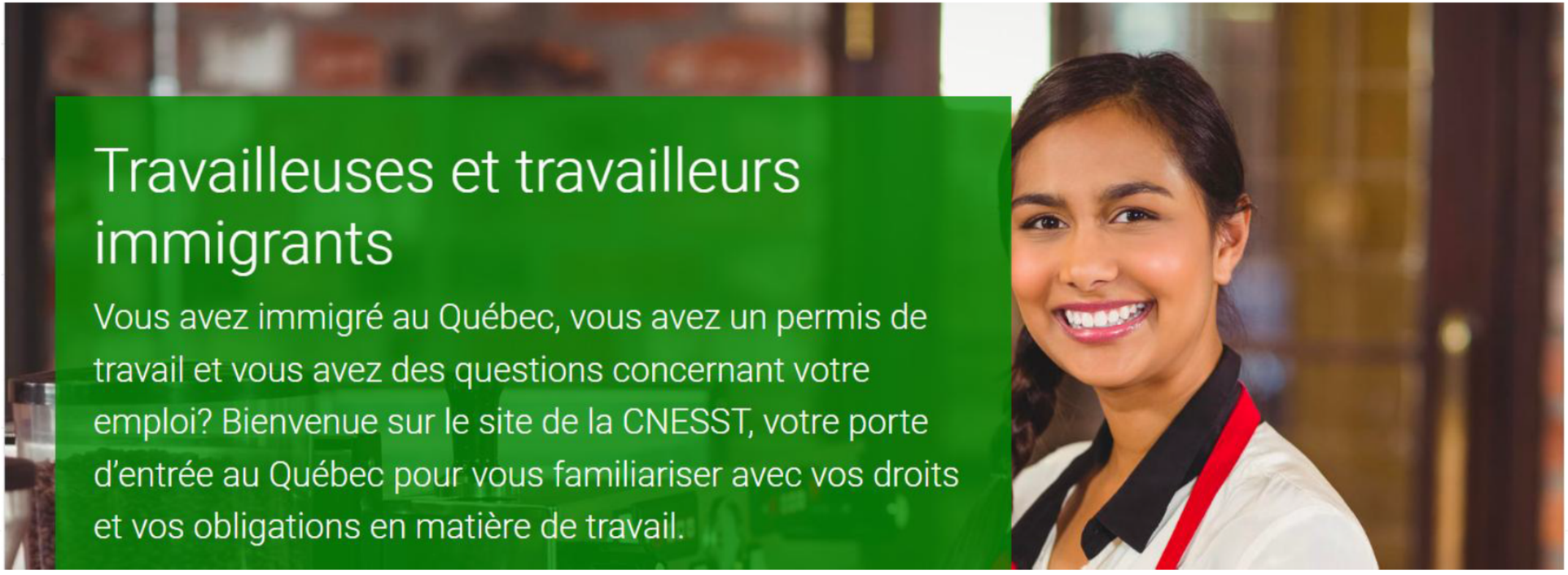
Je suis une ou un travailleur étranger temporaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca) (I am a temporary foreign worker | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca))



Je suis une ou un travailleur étranger temporaire

Resource – Immigrant Workers

Travailleuses et travailleurs immigrants | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca) (Immigrant workers | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca))



External Resources

- **Réseau d'aide aux travailleuses et aux travailleurs migrants du Québec (RATTMAQ)**
  Information, social events and support for farm workers
- **Agri-Carrières**
  Information and support for skills development
- **Immigrant Québec**
  Information, support and integration assistance
- **Justice Pro Bono**
  Legal Aid
- **Infotetquebec**
  Information, social events, support for TFWs specifically

Contact Us

General information

- By telephone : **Canada and USA** : 1 844 838-0808
- For calls from outside Canada and the USA : 1 514 906-3250
- WhatsApp : 514 686-9197

On-line

You can send us your questions using the online inquiry form.

- Avant de commencer - Demande de renseignements en ligne - CNESST (gouv.qc.ca)
- Before you start - Online information request - CNESST (gouv.qc.ca)

CNESST present on Social Media Platforms





Thank you for your attention!

QUESTION PERIOD

SESIÓN DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LAS TRABAJODORAS Y LOS TRABAJADORES TEMPORALES EXTRANJEROS

Presentado por la Comisión de las normas, de la equidad, de la salud y de la seguridad del trabajo (CNESST)



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Función y mandatos de la CNESST

La **CNESST** es el organismo asignado por el gobierno de Quebec para encargarse de la administración del sistema de salud y seguridad en el trabajo, en particular mediante la promoción de los **derechos** y **obligaciones laborales**.

Garantiza su cumplimiento entre los trabajadores, las trabajadoras y los empleadores de Quebec.

Para ello, realiza lo siguiente:

- Promover **relaciones laborales** justas y equilibradas.
- **Hacerse cargo de la salud y seguridad** en los lugares de trabajo, **indemniza** las víctimas de accidentes laborales y vela por su **readaptación.**
- Asegura la aplicación y el mantenimiento de **la equidad salarial.**







Las principales normas laborales

EL SALARIO MÍNIMO

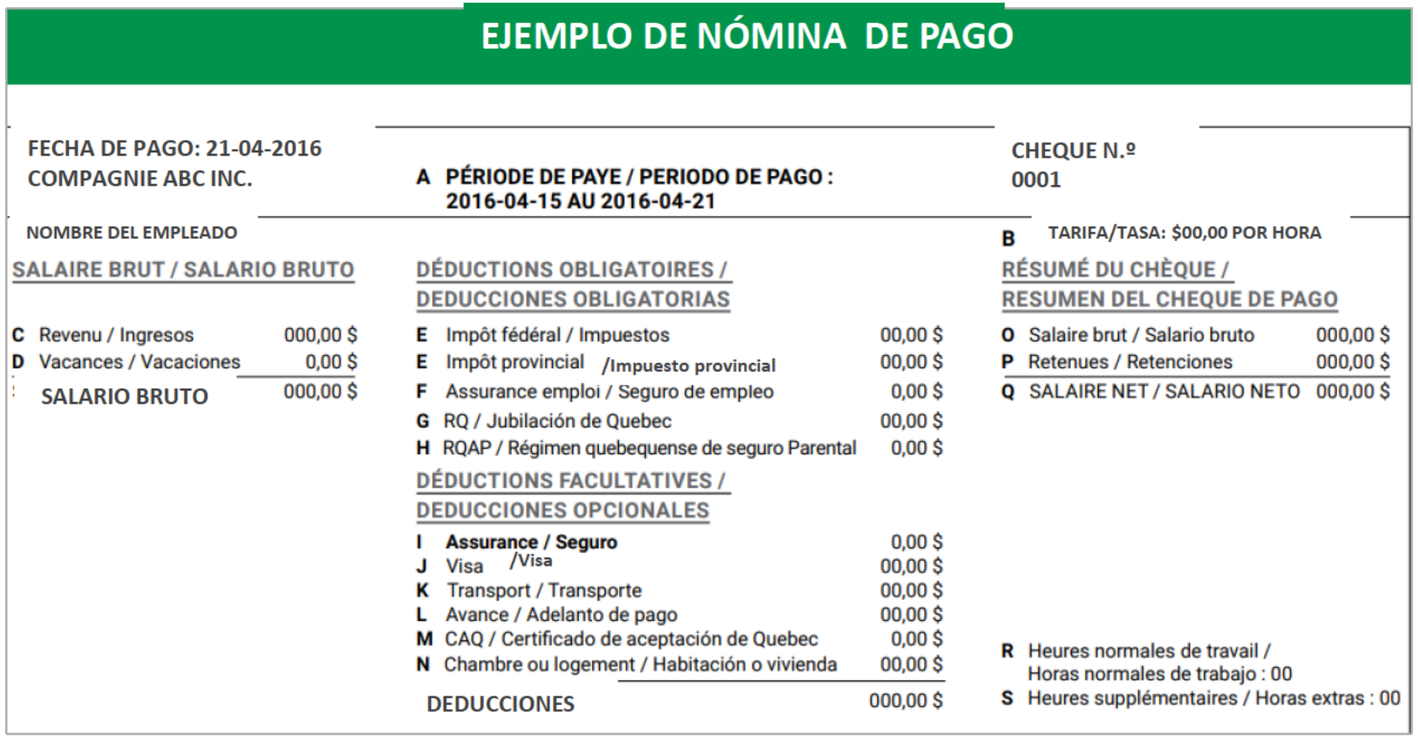
- A cada año, el **1.º de mayo, el salario mínimo es revisado**
- **En 2025**, el salario mínimo es de **$16,10/hora**.
- Los recolectores de fresas y frambuesas reciben un salario según su rendimiento.
- La tarifa mínima por kilogramo en **2025** es de:
  - **Fresas: $1,28/kg**
  - **Frambuesas: $4,78/kg**



CNESST

Nómina de pago

Pago regular en intervalos de máximo 16 días



EJEMPLO DE NÓMINA DE PAGO

FECHA DE PAGO: 21-04-2016
COMPAGNIE ABC INC.

A PÉRIODE DE PAYE / PERIODO DE PAGO : 2016-04-15 AU 2016-04-21

CHEQUE N.º
0001

NOMBRE DEL EMPLEADO

B TARIFA/TASA: $00,00 POR HORA

SALAIRE BRUT / SALARIO BRUTO

C	Revenu / Ingresos	000,00 $
D	Vacances / Vacaciones	0,00 $
	SALARIO BRUTO	000,00 $

DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES / DEDUCCIONES OBLIGATORIAS

E	Impôt fédéral / Impuestos	00,00 $
E	Impôt provincial /Impuesto provincial	00,00 $
F	Assurance emploi / Seguro de empleo	0,00 $
G	RQ / Jubilación de Quebec	00,00 $
H	RQAP / Régimen quebequense de seguro Parental	0,00 $

DÉDUCTIONS FACULTATIVES / DEDUCCIONES OPCIONALES

I	**Assurance / Seguro**	0,00 $
J	Visa /Visa	00,00 $
K	Transport / Transporte	00,00 $
L	Avance / Adelanto de pago	00,00 $
M	CAQ / Certificado de aceptación de Quebec	0,00 $
N	Chambre ou logement / Habitación o vivienda	00,00 $
	DEDUCCIONES	000,00 $

RÉSUMÉ DU CHÈQUE / RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO

O	Salaire brut / Salario bruto	000,00 $
P	Retenues / Retenciones	000,00 $
Q	SALAIRE NET / SALARIO NETO	000,00 $

R Heures normales de travail / Horas normales de trabajo : 00
S Heures supplémentaires / Horas extras : 00

Es importante llevar **un registro de** sus **horas trabajadas** y **conservar** sus **nóminas de pago.**

CNESST

Deducciones por alojamiento y alimentación (2024)

Precio por comida	**$2,67**/comida hasta un máximo de **$34,85/**semana	• Si el empleador proporciona dos comidas al día, cinco días a la semana: 2 X $2,67 X 5 días = $26,70.
Precio por habitación	**$33,51**/semana	• **Un dormitorio :** Es una **habitación** en una vivienda que tiene una **cama** y una **cómoda** para cada uno de los empleados alojados, con **acceso a un baño** y a una **ducha** o bañera.
Precio de un alojamiento para cinco o más empleados	**$40,22**/semana	• **Un alojamiento**: Es un hospedaje que tiene al menos un dormitorio, una **lavadora y una secadora**, así como una **cocina** equipada con: una **nevera**, una **estufa/cocina** y un **microondas**.
Precio de un alojamiento para un máximo de cuatro empleados	**$60,29**/semana	• Los **costos** de alojamiento se evalúan en función de la **capacidad del hospedaje** y no del número de empleados físicamente presentes.

CNESST

Normas laborales



Deducciones permitidas

Por ejemplo: impuestos, seguro de desempleo, etc.



Otras deducciones = deben ser aceptadas **por escrito**.



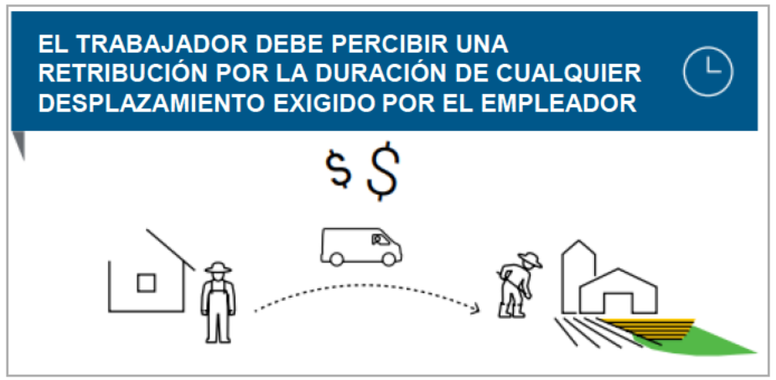
No se autorizan deducciones por gastos relacionados con las **operaciones** de la empresa.



El monto máximo de las deducciones por **gastos y comidas** que establece el Reglamento sobre las normas laborales

Tiempo remunerado

- Periodo de prueba o de formación exigido por el empleador.
- Cuando el trabajador está a la disposición del empleador, en el lugar de trabajo y está obligado a esperar a que le den trabajo.



PERIODO DE COMIDAS

El empleador debe dar un periodo de 30 minutos para comer después de 5 horas consecutivas de trabajo. Este periodo no es pagado.

PAUSA PARA CAFÉ

Las pausas para tomar café no son obligatorias, pero cuando el empleador las concede, deben pagarse e incluirse en el cálculo de las horas trabajadas.

Descanso semanal



Todos los trabajadores tienen derecho a un **descanso** semanal **de 32 horas** consecutivas.

Particularidades para los trabajadores agrícolas

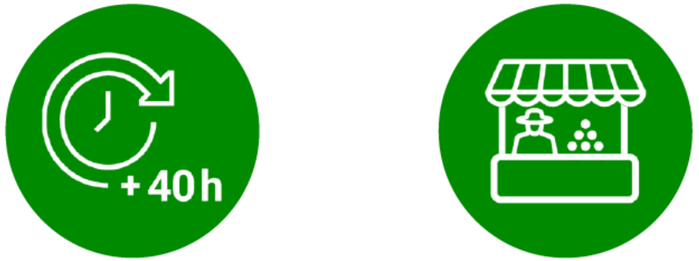
- El periodo de descanso puede ser **aplazado hasta la semana** siguiente si el trabajador está de acuerdo.
- El periodo de descanso solo puede aplazarse **una vez**: la semana siguiente, el trabajador tiene derecho a 2 periodos de descanso de 32 horas.

Horas suplementarias

Las horas suplementarias se pagan con una tarifa superior **(+50 %)** cuando exceden las **40 horas** semanales (semana laboral normal).

- Excepciones: trabajadores agrícolas y trabajadores encargados de enlatar, envasar o congelar frutas y verduras durante el periodo de cosecha.

Trabajo no agrícola (+50 %)



Trabajo agrícola y envasado (Periodo de cosecha)

=

Sueldo de base



Derecho a negarse a trabajar - Normas laborales

Un trabajador puede ejercer su **derecho a negarse a trabajar, cuando haga:**

- más de 50 horas de trabajo a la semana;
- más de 14 horas de trabajo al día (o 12 horas si el horario es variable o irregular);
- 2 horas más de trabajo de su jornada laboral.

Cuando no ha sido informado **con al menos cinco días de anticipación** que deberá trabajar, a excepción de:

- los trabajadores agrícolas;
- los trabajadores cuyas funciones requieran que estén disponibles;
- dentro de los límites establecidos en cuanto a la cantidad de horas más allá de las cuales un trabajador puede negarse a trabajar.

Ausencias

Su **empleo** está **protegido** cuando usted tiene que ausentarse del trabajo por alguna de las razones siguientes:

- Enfermedad
- Compromisos familiares
- Cuidar a un ser querido con una enfermedad grave
- Un funeral
- Su matrimonio o unión civil, o el de un familiar cercano
- Embarazo, adopción o nacimiento de un hijo







Cuenta con 2 días de ausencia pagos por año civil (por enfermedad / obligación familiar repartidos durante el año) :

✓ después de 3 meses de servicio continuo
✓ no son transferibles y no se pueden pagar al final del año

Días festivos pagos



- 1.º de enero (Año Nuevo)
- Viernes Santo o Pascuas, a la discreción del empleador
- Lunes anterior al 25 de mayo (Día Nacional de los Patriotas)
- 24 de junio (fiesta nacional de Quebec)
- 1.º de julio (fiesta nacional de Canadá)
- 1.er lunes de septiembre (Fiesta del Trabajo)
- 2.º lunes de octubre (Acción de Gracias)
- 25 de diciembre (Navidad)

Para más información y/o modo de aplicación : Consulte la lista de días festivos y su aplicación.

Pregunta



¿Puede mi jefe impedirme a tomar las vacaciones que he acumulado a lo largo del año?

VERDADERO

FALSO

Respuesta correcta: Falso

- Todo trabajador puede pedir las vacaciones que haya acumulado.
- Sin embargo, el empleador tiene derecho a decidir cuándo el trabajador puede tomar sus vacaciones, pero debe avisarle por lo menos 4 semanas antes.

Vacaciones anuales



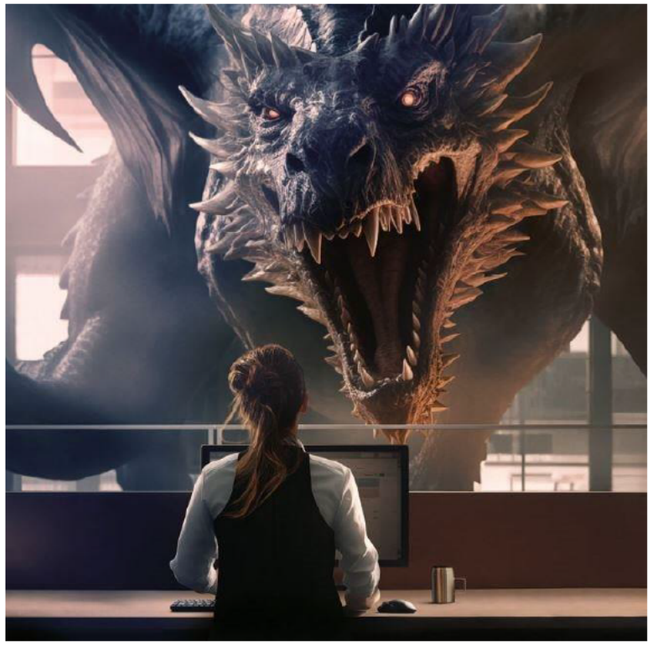
Servicio continuo al final del año de referencia	Duración de las vacaciones	Compensación
Menos de un año	**Un día de** vacaciones **por mes** de servicio continúo (máx. dos semanas)	**4 %** del salario bruto
De un año a menos de tres años	**Dos semanas** de vacaciones continuas	**4 %** del salario bruto
Tres años y más	**Tres semanas** de vacaciones continuas	**6 %** del salario bruto

- Se acumulan durante un periodo de **12 meses consecutivos**, conocido como el **"año de referencia"**.
- En regla general, el año de referencia para establecer el derecho de las vacaciones anuales va del **1 de mayo al 30 de abril**. El empleador puede elegir otro periodo.

Acoso psicológico o sexual en el trabajo

Conducta ofensiva, humillante o degradante

- Se manifiesta mediante comportamientos, palabras, acciones o gestos **repetidos:**
  - que son **hostiles o indeseables**;
  - que **atentan contra** la **dignidad** o la **integridad** psicológica o física del trabajador;
  - y generan **un ambiente de trabajo perjudicial**.



Acoso psicológico o sexual en el trabajo

Derechos de los trabajadores

- Derecho a un lugar de trabajo libre de acoso psicológico o sexual.

Obligaciones del empleador

- El empleador debe adoptar las **medidas razonables** para:
  - **prevenir** el acoso psicológico o sexual;
  - **Poner fin** a tales conductas cuando se le comuniquen.
- El empleador debe haber adoptado y puesto a disposición una política de prevención y gestión de las situaciones de acoso psicológico o sexual en el lugar de trabajo

Pregunta



El acoso psicológico solo se produce entre personas en posiciones de autoridad y sus subordinados.

VERDADERO

FALSO

Respuesta correcta: Falso

Falso. El acoso psicológico o sexual puede producirse en cualquier nivel de una empresa, incluido:

- por parte de los directivos hacia los miembros del personal;
- entre compañeros de trabajo;
- de los miembros del personal hacia sus superiores.

Puede proceder de una persona o de un grupo de personas. También puede venir de fuera de la empresa, por ejemplo, de clientes, proveedores o visitantes.

Acoso psicológico o sexual en el trabajo

Formas de acoso en el trabajo

- Abuso de poder
- Gestos o comentarios de carácter sexual
- Acoso y ciberacoso
- Someter al trabajador a represalias
- Violencia verbal y física
- Discriminación por uno de los motivos establecidos en la **Carta de Derechos y Libertades Humanas** (origen étnico, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, etc.)

Interdicciones para los a empleadores y las agencias



- Se prohíbe retener **documentos o bienes** que pertenecen a un trabajador.



- Se prohíbe **cobrar comisiones por su contratación,** distintas a las que son autorizadas por un programa gubernamental.



- La CNESST puede ejercer un recurso en nombre de un trabajador.
- La CNESST puede aplicar una sanción penal si el empleador es culpable.

Contrato de trabajo



- **Acuerdo** entre un trabajador y un empleador sobre **las funciones** realizadas a cambio de una **remuneración**.
- El empleador debe firmar, redactar y/o completar un contrato de trabajo con el trabajador y dárselo.
- **Fuente**: Obligations générales de l'employeur envers les travailleurs étrangers temporaires (Obligaciones generales de los empleadores para con los trabajadores extranjeros temporales) | Gobierno de Quebec (quebec.ca)
- Un contrato puede variar en función de la situación de la empresa o del estatus del trabajador. El contrato debe respetar en todo momento la legislación laboral.
- Consulte el modelo de contrato de trabajo.

Recursos y motivos de reclamación

Reclamaciones	Plazo	Motivo
Reclamos salariales	12 meses	El empleador no paga **los montos que le debe al trabajador** (por ejemplo, salario, horas suplementarias, vacaciones).
Reclamo por despido sin causa justa y razonable	45 días	El trabajador considera que ha sido **despedido sin causa justa y razonable**.
Reclamo por práctica prohibida	45 días	El trabajador cree que está siendo objeto de **represalias** por ejercer un derecho que le otorga la ley (prácticas prohibidas).
Denuncias por acoso psicológico o sexual	Dos años después de la última situación de acoso	El trabajador o la trabajadora es sometido al de **acoso psicológico o sexual** en el trabajo.

Consulte los demás motivos de **reclamaciones vinculadas a las normas laborales**

Recursos y motivos de reclamación

Documentos pertinentes a la hora de presentar una reclamación:

- Nómina de pago, horario de trabajo o detalles de sus horas trabajadas
- Contrato de trabajo
- Declaración de trabajo o declaración de la renta (T4 o el "Relevé 1")
- Todo documento importante para apoyar su reclamo (correo electrónico, mensaje de texto, cartas, etc.)

Tome notas cuando se produzca una situación de riesgo:

- Fecha y hora
- Descripción de los hechos
- Nombres de los testigos (si los hay)



Ley de la salud y de la seguridad en el trabajo

Pregunta



El lunes empiezo un nuevo empleo y estoy preocupado/a. ¿Mi empleador tiene la obligación de informarme sobre los riesgos relacionados con el empleo que voy a hacer?

SÍ **NO**

Respuesta correcta: Sí

El empleador tiene la obligación de informarle sobre los riesgos asociados al entorno laboral , así como sobre las medidas de prevención aplicadas a las tareas que va a realizar.

De igual manera, éste debe identificar, corregir y controlar los riesgos a los que será posiblemente expuesto el trabajador/a (enfoque preventivo).

Por su parte, los trabajadores deben participar en la identificación y eliminación de los riesgos.

- Publicación : J’ai embauché du nouveau personnel (Contratación de nuevo personal) | Comisión de Normas, Equidad, Salud y Seguridad en el trabajo (CNESST) (gouv.qc.ca)

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Derechos

- Un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Formación, información sobre salud y seguridad en el trabajo y la supervisión.

Obligaciones

- Respetar las normas de seguridad vigentes en el establecimiento donde trabajen.
- Participar en la identificación y eliminación de los riesgos de lesiones profesionales en el lugar de trabajo.
- Velar por su salud, ~~y~~ seguridad, y las de sus compañeros.

¿ Cómo participar? A través de los mecanismos de participación:

- Agente de enlace en materia de salud y seguridad;
- Comité de Salud y Seguridad;
- Representante de Salud y Seguridad.

Cómo identificar un riesgo: el método ITEM

Individuo
- Conocimientos
- Formación
- Habilidades
- Vida privada

Entorno
- Ruido
- Temperatura
- Inventario
- Contaminantes
- Iluminación



Utilise ITEM avant de commencer une tâche. C'est une façon simple de développer le réflexe de la prévention et de te poser les bonnes questions pour assurer ta santé et ta sécurité et celles des autres.

ITEM
MOI, MA TÂCHE!
Engagement
Communication
Organisation
INDIVIDU
TÂCHE
MATÉRIEL
ENVIRONNEMENT

INDIVIDU

Suis-je formé ?
Suis-je supervisé ?
Suis-je en forme ?
Ai-je les habiletés nécessaires ?

ENVIRONNEMENT

Est-ce que mon espace est
- dégagé ?
- propre ?
- sécuritaire ?

Est-ce qu'il comporte des risques tels que :
- bruit ?
- contaminant ?
- température ?
- éclairage ?
- agents infectieux ?

TÂCHE

Est-ce que cette tâche est
- nouvelle ?
- habituelle ?
- occasionnelle ?

Est-ce que je sais comment faire cette tâche ?

Est-ce qu'il y a d'autres risques en lien avec ma tâche ?

MATÉRIEL

Le matériel que j'utilise est-il en bon état ?

Ai-je le ou les bons outils ?

Ai-je l'équipement de protection individuelle requis ?

Est-ce que j'utilise des produits dangereux ?

30%

DC100-1738-3 (2020-03)

Tarea
- Máquinas
- Equipamiento
- Vehículos
- Equipos de protección personal

Material
- Procedimientos
- Requisitos
- Frecuencias
- Interacciones

CNESST

Derecho a negarse a realizar una tarea – LSST

Cuando tenga que realizar una tarea peligrosa para usted o para otra persona.

En una situación que **ponga en peligro su vida, salud, seguridad o integridad física o psicológica** en el lugar de trabajo.



Notifíquelo inmediatamente a su superior o a un representante de la empresa y cuénteles por qué considera que la tarea es peligrosa.



Permanezca en su lugar de trabajo y esté disponible para realizar otras tareas.



Si no encuentra una solución satisfactoria, póngase en contacto con la CNESST (un inspector intervendrá rápidamente).

Accidentes laborales y enfermedades profesionales

Pregunta



No tengo que declarar un accidente de trabajo porque soy trabajador extranjero temporal (TET).

VERDADERO **FALSO**

Respuesta correcta: FALSO

El trabajador TET debe declarar el accidente de trabajo.

- Dispone de **6 meses** a partir de la fecha del accidente para presentar su reclamo a la CNESST.

Desde el momento en que recibe un salario de un empleador, trabaje a tiempo parcial o completo, esté sindicalizado o no, todo trabajador está automáticamente asegurado por la CNESST desde su primer día de trabajo.

Lesiones profesionales – 2 categorías

Accidente

Un acontecimiento (evento, incidente) imprevisto y repentino, imputable a cualquier causa, que le ocurre a una persona debido a su trabajo, o en el transcurso de este, y que da lugar a una lesión laboral.

También incluye:

- "Heridas leves" de primeros auxilios, por ejemplo: un golpe, una cortada
- Un pseudo accidente o un cuasi accidente (por ejemplo, si al resbalarse usted se sostiene para no caerse)

Enfermedad profesional

Enfermedad contraída **como consecuencia del trabajo** y que es característica de ese trabajo o está directamente relacionada con los riesgos particulares de este.

Por ejemplo:

- Cáncer
- Pérdida de audición
- Problemas respiratorios

¿Qué hacer en caso de un accidente laboral?

Recibir la atención necesaria, en caso necesario.

Avisar a un superior o a la persona que ejerza la autoridad (aunque se trate de una lesión leve).

Anotar el accidente en el registro de accidentes de la empresa.

En caso necesario, consulte lo antes posible al médico de su elección, obtenga un certificado médico de la CNESST y entregue una copia a su empleador.

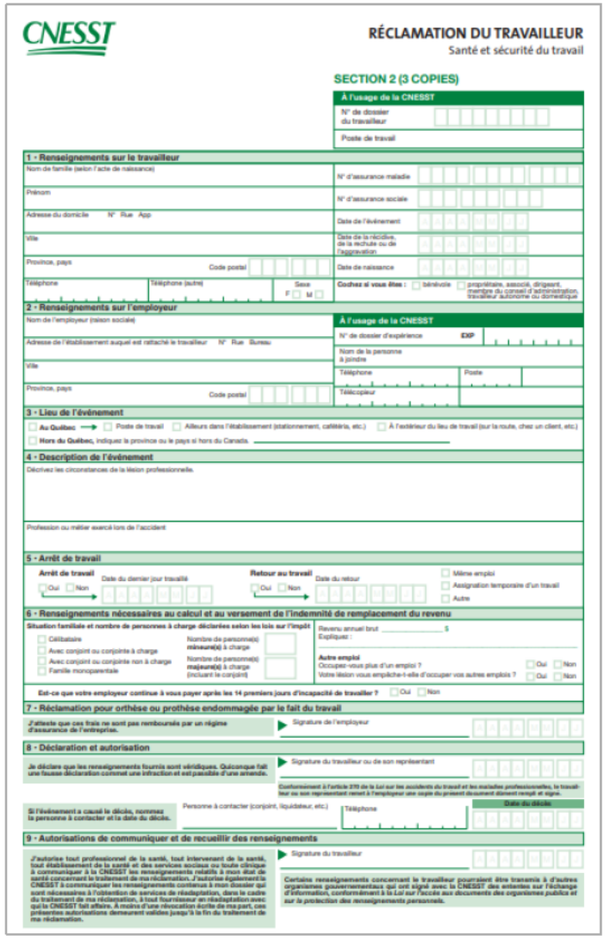
Presentar una solicitud de compensación a la CNESST. (reclamación)

Formulario de reclamo del trabajador

Dispone de **6 meses** a partir de la fecha del accidente para presentar su reclamo a la CNESST.

MonEspace CNESST

Asistencia disponible: 1 844 838-0808



CNESST

RÉCLAMATION DU TRAVAILLEUR
Santé et sécurité du travail

SECTION 2 (3 COPIES)

À l'usage de la CNESST
N° de dossier du travailleur
Poste de travail

1 - Renseignements sur le travailleur
Nom de famille (selon l'acte de naissance)
Prénom
Adresse du domicile N° Rue App
Ville
Province, pays
Code postal
Téléphone
Téléphone (autre)
Sexe F M
N° d'assurance maladie
N° d'assurance sociale
Date de l'événement
Date de la récidive, de la rechute ou de l'aggravation
Date de naissance
Cochez si vous êtes : bénévole propriétaire, associé, dirigeant, membre du conseil d'administration, travailleur autonome ou domestique

2 - Renseignements sur l'employeur
Nom de l'employeur (raison sociale)
Adresse de l'établissement auquel est rattaché le travailleur N° Rue Bureau
Ville
Province, pays
Code postal
À l'usage de la CNESST
N° de dossier d'expérience EXP
Nom de la personne à joindre
Téléphone
Poste
Télécopieur

3 - Lieu de l'événement
Au Québec → Poste de travail Ailleurs dans l'établissement (stationnement, cafétéria, etc.) À l'extérieur du lieu de travail (sur la route, chez un client, etc.)
Hors du Québec, indiquez la province ou le pays si hors du Canada

4 - Description de l'événement
Décrivez les circonstances de la lésion professionnelle.
Profession ou métier exercé lors de l'accident

5 - Arrêt de travail
Arrêt de travail Date du dernier jour travaillé Oui Non
Retour au travail Date du retour Oui Non
Même emploi
Assignation temporaire d'un travail
Autre

6 - Renseignements nécessaires au calcul et au versement de l'indemnité de remplacement du revenu
Situation familiale et nombre de personnes à charge déclarées selon les lois sur l'impôt
Célibataire
Avec conjoint ou conjointe à charge
Avec conjoint ou conjointe non à charge
Famille monoparentale
Nombre de personne(s) mineure(s) à charge
Nombre de personne(s) majeure(s) à charge (incluant le conjoint)
Revenu annuel brut $
Expliquez :
Autre emploi
Occupez-vous plus d'un emploi ? Oui Non
Votre lésion vous empêche-t-elle d'occuper vos autres emplois ? Oui Non
Est-ce que votre employeur continue à vous payer après les 14 premiers jours d'incapacité de travailler ? Oui Non

7 - Réclamation pour orthèse ou prothèse endommagée par le fait du travail
J'atteste que ces frais ne sont pas remboursés par un régime d'assurance de l'entreprise.
Signature de l'employeur

8 - Déclaration et autorisation
Je déclare que les renseignements fournis sont véridiques. Quiconque fait une fausse déclaration commet une infraction et est passible d'une amende.
Signature du travailleur ou de son représentant
Conformément à l'article 270 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le travailleur ou son représentant remet à l'employeur une copie du présent document dûment rempli et signé.
Si l'événement a causé le décès, nommez la personne à contacter et la date du décès.
Personne à contacter (conjoint, liquidateur, etc.)
Téléphone
Date du décès

9 - Autorisations de communiquer et de recueillir des renseignements
J'autorise tout professionnel de la santé, tout intervenant de la santé, tout établissement de la santé et des services sociaux ou toute clinique à communiquer à la CNESST les renseignements relatifs à mon état de santé concernant le traitement de ma réclamation. J'autorise également la CNESST à communiquer les renseignements contenus à mon dossier qui sont nécessaires à l'obtention de services de réadaptation, dans le cadre du traitement de ma réclamation, à tout fournisseur en réadaptation avec qui la CNESST fait affaire. À moins d'une révocation écrite de ma part, ces présentes autorisations demeurent valides jusqu'à la fin du traitement de ma réclamation.
Signature du travailleur
Certains renseignements concernant le travailleur pourraient être transmis à d'autres organismes gouvernementaux qui ont signé avec la CNESST des ententes sur l'échange d'information, conformément à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Un reclamo... ¿por qué?

Para poder solicitar el reembolso de:

- Gastos de desplazamiento (citas médicas, estudios, cuidados y tratamientos, exámenes)
- Medicamentos
- Ortesis, prótesis, medicinas según lo establecido en el Reglamento de asistencia médica

Para recibir atención y tratamiento gratuitos, o someterse a las pruebas que requiera su accidente de trabajo.

- Fisioterapia, ergoterapia, acupuntura, psicoterapia, etc.
- Resonancia magnética, exploraciones, artroscopias, etc.

Algunas razones...

Para recibir prestaciones de ingreso, en caso necesario:

- Hasta el 90 % de los ingresos NETOS sobre la base salarial establecida en su expediente, mientras dure su incapacidad.

Conclusión

Usted tiene los **mismos derechos** y **obligaciones** que los demás trabajadores de Quebec.

- Las mismas condiciones mínimas de trabajo (derechos y recursos)
- Reconocimiento del justo valor del trabajo de las mujeres (equidad salarial)
- Un entorno sano, seguro y libre de acoso
- Presentación de reclamos en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (protección del empleo y de los ingresos)

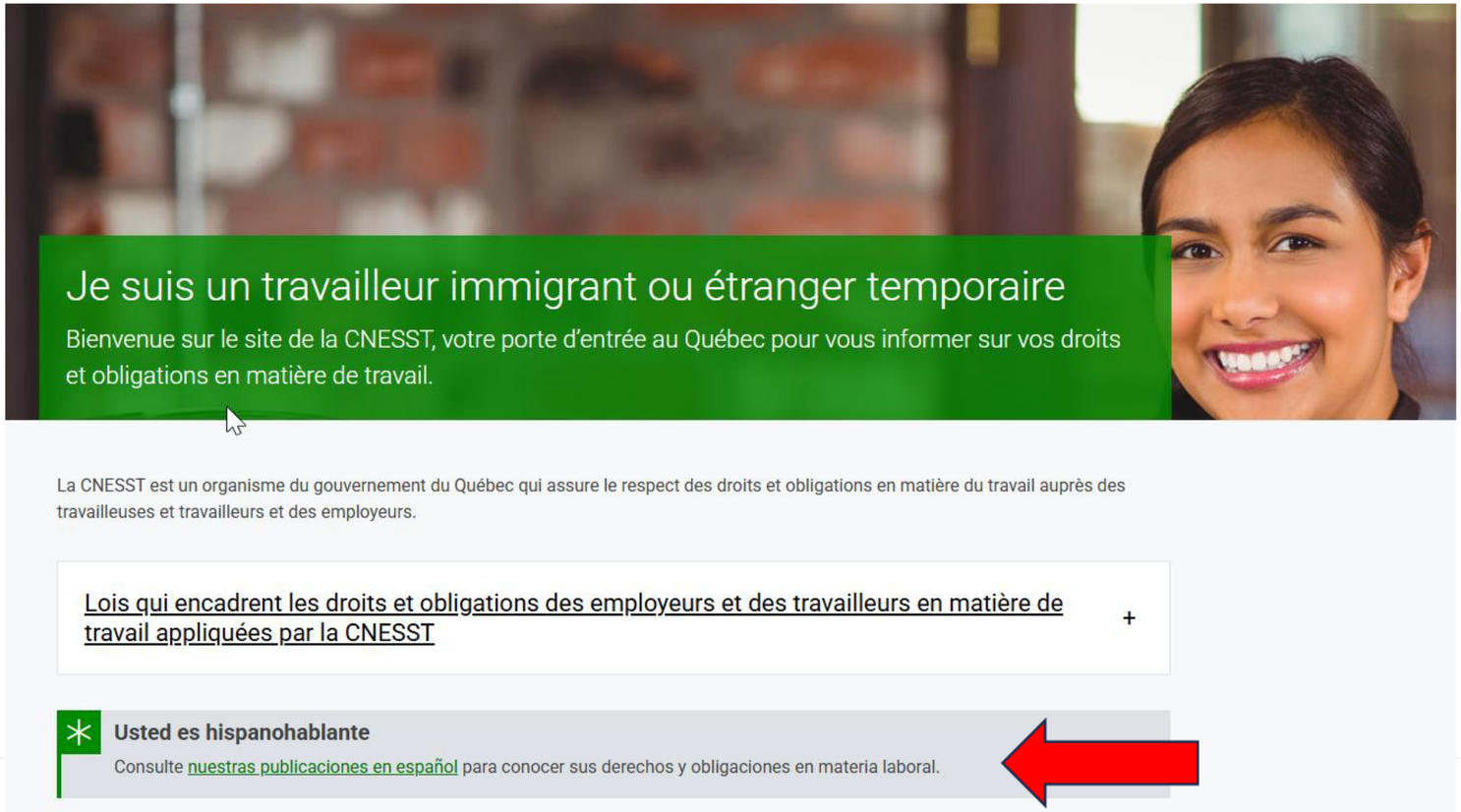
La CNESST es la ventanilla única para los servicios gubernamentales en materia laboral.

No dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene alguna pregunta con respecto a:

- Sus condiciones de trabajo
- La salud y la seguridad en el trabajo
- La igualdad salarial

Publicación: Soy trabajador inmigrante o extranjero temporal

[Je suis un travailleur immigrant ou étranger temporaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST]



Organismos externos

- **Réseau d'aide aux travailleuses et aux travailleurs migrants du Québec (RATTMAQ)**
  Información, actos sociales y apoyo a los trabajadores agrícolas
- **Agri-Carrières**
  Información y apoyo al desarrollo de competencias
- **Immigrant Québec**
  Información, apoyo y ayuda a la integración
- **Justice Pro Bono**
  Asistencia jurídica
- **Infotetquebec**
  Información, actos sociales y apoyo específico a los TET

Póngase en contacto con nosotros

Información general

- Por teléfono: **Canadá y Estados Unidos: 1 844 838-0808**
- Para llamadas desde **fuera de Canadá y Estados Unidos:** 1 514 906-3250
- **WhatsApp**: 514 686-9197

En línea

Puede enviarnos sus preguntas a través del formulario de consulta en línea.

- Avant de commencer - Demande de renseignements en ligne (Antes de empezar: solicitud de información en línea), CNESST (gouv.qc.ca)

CNESST presente en las redes sociales





¡Gracias por su atención!

MOMENTO PARA LAS PREGUNTAS

Annexe 2
Données de l'Escouade prévention TET en 2024

1. Séances d'information offertes aux TET

En 2024, 314 ateliers ont été donnés, permettant de sensibiliser 3 567 TET.

Répartition des séances offertes en 2024 selon le secteur d'activité

SECTEUR	Nb séances
Administrations publiques	4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	153
Autres services (sauf les administrations publiques)[1]	47
Commerce de gros	6
Commerce de détail	7
Construction	2
Fabrication	40
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	2
Information, culture et loisirs	1
Services d'hébergement et de restauration	22
Services professionnels, scientifiques et techniques	1
Services d'enseignement	16
Soins de santé et assistance sociale	7
Secteur inconnu	6
TOTAL	314

[1] Ce secteur comprend :

- les services de réparation et d'entretien (automobiles, appareils ménagers, matériel électronique);
- les services de soins personnels et de blanchissage (coiffure, esthétique, salons de beauté, de bronzage, de tatouage, studios de massage, services funéraires, soins pour animaux de maison, développement de photos, stationnements et garages, vestiaires, toilettes publiques);
- les organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles (organismes d'action sociale, communautaires, civiques et amicales);
- les ménages privés (personnel domestique, gardiennage, gouvernante).

2. Séances d'aide-conseil auprès des employeurs de TET

En 2024, 525 employeurs ont bénéficié du service.

Répartition des séances d'aide-conseil offertes en 2024 selon le secteur d'activité

SECTEUR	Nb de séances
Administrations publiques	2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	24
Arts, spectacles et loisirs	8
Autres services (sauf les administrations publiques)	55
Commerce de détail	93
Commerce de gros	21
Construction	21
Fabrication	113
Finance et assurances	11
Information, culture et loisirs	2
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	36
Services d'enseignement	2
Services d'hébergement et de restauration	45
Services immobiliers et services de location et de location à bail	7
Soins de santé et assistance sociale	57
Transport et entreposage	3
Secteur inconnu	25
TOTAL	**525**

Annexe 3
Activités de communications et événements en 2024

Janvier

- Modification de l'accusé de réception de la Déclaration d'embauche de TET afin d'y promouvoir l'offre de formation à distance ainsi que des services de l'Escouade TET

Événement

- 17 : Kiosque au salon de l'agriculture de St-Hyacinthe

Février

- Envoi d'une lettre à 1 693 employeurs ayant déclaré l'embauche d'un TET entre novembre 2023 et janvier 2024 afin de leur rappeler leurs obligations et de promouvoir les services de l'escouade TET

Événement

- 2 : Participation à la Table de concertation de la MRC de Rouville
- 28 : Participation au Salon de l'emploi de Trois-Rivières – Bécancour
- Animation d'un kiosque au salon QUARIERA : colloque des professionnels en emploi

Mars

- Promotion sur les médias sociaux du webinaire du 20 mars sur la LNT et les TET
- Message dans l'infolettre de la CNESST sur l'obligation des employeurs de déclarer l'embauche d'un TET à la CNESST (référence vers le service en ligne)

Événement

- 1 : Participation au Forum sur l'immigration à Thetford Mines
- 9 : Participation à une activité sportive organisée par le Centre d'intégration en emploi Laurentides (CIE Laurentides)
- 12 : Conférence donné en collaboration avec le Centre patronal SST organisée par Immigrant Québec
- Congrès de coopération des organisations orientées TET (FERME)

Avril

- Envoi d'une lettre à 970 employeurs ayant déclaré l'embauche d'un TET en février et en mars pour leur rappeler leurs obligations et de promouvoir les services de l'escouade TET

Événement

- 4 : Participation à l'événement organisé par SANA MRC Maskinongé
- 20 : Présence lors de l'activité de cabane à sucre organisée par SANA MRC Maskinongé
- Kiosque Programme régional d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile (PRAIDA)

Mai

- Envoi d'un message dans *MonEspace CNESST* à tous les titulaires de permis d'agence qui y sont inscrits pour les informer du déploiement du nouveau processus de vérification de la CNESST à compter de juin.

Événements

- 2 : Participation au Rendez-vous de l'emploi de La Mitis : S'adapter, un virage obligé!
- 23 : Kiosque organisée par le Consulat du Guatemala en collaboration avec Immigrant Québec
- 28 : Colloque SST Côte-Nord conférence sur l'accueil des travailleurs étrangers temporaires ou issus de l'immigration
- 29-30 : Conférence sur les normes du travail, incluant celles particulières aux TET et les obligations des agences, au Salon de l'immigration (Palais des congrès de Montréal)

Juin

- Message sur LinkedIn soulignant la journée internationale des travailleurs domestiques
- Envoi d'un message d'information à 1 827 employeurs ayant déclaré l'embauche d'un TET en avril et en mai afin de leur rappeler leurs obligations et de promouvoir les services de l'escouade TET
- Ilot publicitaire site Web AGRIréseau (agricole)

Événements

- 11 : Présence lors de l'inauguration de la maison du SANA MRC Maskinongé
- 14 : Présentation à 50 TET en collaboration avec Granby Industriel
- 16 : Kiosque à la journée de soccer interculturelle de Immigrant Québec (Donnacona) 150 TET sur place
- 20 : Kiosque (d'information) à la 2e édition de Culture en fête de Mont-Laurier

Juillet

- Promotion de l'Escouade TET sur LinkedIn
- Envoi d'un courriel faisant la promotion de l'Escouade TET auprès de 16 associations d'employeurs
- Ilot publicitaire site Web AGRIréseau (agricole)
- Communiqué de presse secteur agricole

Événement

- 20 : Participation à l'événement « Soyez au cœur de votre communauté : Un parcours pour bien vous guider » organisé par Granby Industriel
- 20: Kiosque à la fête des travailleurs de Mont-Laurier avec la collaboration d'Immigrant Qc et d'AGRIcarrières, 250 TET sur place

Août

- Ilot publicitaire site Web AGRIréseau (agricole)
- Bannière pour l'infolettre La Vie Agricole
- Promotion de l'Escouade TET dans l'infolettre mensuelle de la CNESST et dans l'infolettre d'AGRIcarrières
- Envoi d'une lettre à 437 employeurs ayant déclaré l'embauche d'un TET en juin et en juillet afin de leur rappeler leurs obligations et de promouvoir les services de l'escouade TET

Événement

- 8 : Kiosque à l'Expo-Champs
- 8 : Participation à la Fiesta organisée par le Service d'accueil des nouveaux arrivants de Shawinigan (SANA)
- 16 : Participation à une activité sportive organisée par Accès Travail Portneuf
- 25 : Kiosque lors d'une messe et fête des travailleurs agricoles à St-Hyacinthe - 200 TET présents. Collaboration Immigrant Québec et Diocèse de St-Hyacinthe
- 24 : Participation à la Fête agricole pour les TET organisée le Projet d'accueil et intégration solidaire en collaboration avec Immigrant Québec
- 29 : Présence lors d'une activité sportive organisée par la Corporation de développement de la MRC de Montmagny

Septembre

- Ilot publicitaire site Web AGRIréseau (agricole)
- Promotion de l'Escouade TET dans l'infolettre SST de l'UPA

Événements

- 11 : Participation à l'activité de Réseautage des nouveaux arrivants organisée par Immigrant Québec
- 15 : Kiosque Complexe X Immigration
- 15 : Kiosque Immigrant Québec
- 20 : Kiosque RATTMAQ
- 21 : Participation à l'activité organisée par l'ANCRE

Octobre

- Promotion Escouade TET LinkedIn
- 14 : affichages TET dans les transports en commun (Québec et Montréal), dont les trois stations de métro suivantes :
    - Namur
    - Henri-Bourassa
    - Côte-des-Neiges



- Achat mots-clés Google TET (marketing de recherche)
- Mise en ligne d'une nouvelle page Événement de vie TET/immigrants
- 18 : Manchette Intranet CNESST sur la campagne TET/immigration
- Publication dans le guide du participant au Sommet de l'immigration
- Envoi d'un message d'information à 293 employeurs ayant déclaré l'embauche d'un TET en avril et en mai afin de leur rappeler leurs obligations et de promouvoir les services de l'escouade TET

Événements

- 8 : Kiosque CRHA – Salon solutions RH
- 10 : Kiosque organisée par Accès Emploi en collaboration Immigrant Québec
- 15 : Participation à la Fête pour souligner l'indépendance du Guatemala et du Mexique organisée par Immigrant Québec
- 19 : Kiosque Immigrant Québec – Consulat mobile du Guatemala chez accès travail Portneuf
- 22 : Sommet de l'immigration au Québec
- 29 : Kiosque congrès Association de l'hôtellerie du Québec
- 30 : Kiosque – Hop! Le sommet du commerce de détail
- 30 : Participation à la Table de concertation en immigration de la MRC Pierre-De-Saurel

Novembre

- Jusqu'au 10 : affichages TET dans les transports en commun (Québec et Montréal)
- Achat mots-clés Google TET
- Mise en ligne d'une nouvelle section Web aux employeurs concernant l'accueil et l'intégration du nouveau personnel, notamment du personnel présentant des facteurs de vulnérabilité
    - Mention de cette nouvelle section Web dans l'infolettre de la CNESST
- Article Immigrant Québec sur les droits et les obligations des TET et les personnes issues de l'immigration
    - Relai de cet article (28 novembre) par Immigrant Québec dans son infolettre
- Article Les Affaires sur l'accueil et l'intégration des TET et les personnes issues de l'immigration
- Diffusion d'une publicité sur les écrans avant les conférences et les ateliers du Grand Rendez-vous de Montréal
- Promotion de la campagne TET/immigration sur les réseaux sociaux de la CNESST

Événement

- 1 : Kiosque tenu lors de la Célébration de la fête des morts organisée par l'ANCRE et Immigrant Québec
- 18 et 19 : Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec et tenue d'un kiosque
- 30 : Conférence et kiosque lors du « Rendez-vous avec la santé » organisé par le Centre d'aide aux famille latino-américaines (CAFLA)

Décembre

- Relai de l'article d'Immigrant Québec sur ses réseaux sociaux et dans son infolettre
- Promotion de la campagne immigration/TET sur les médias sociaux de la CNESST
- Partage par courriel à Jean Bernier (professeur offrant des cours dans le cadre du SOIT aux nouveaux arrivants afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail) du visuel de la campagne TET/immigration ainsi que différents liens Web incluant un menant vers la capsule vidéo TET espagnole
- Insertion d'hyperliens et mentions de la CNESST dans les pages suivantes de Quebec.ca :
    - https://www.quebec.ca/immigration/installer-integrer
    - https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/travailleurs-temporaires/programme-travailleurs-etrangers-temporaires/droits-travailleurs-obligations-employeur/vos-droits
- Article Immigrant Québec sur les recours en cas de non-respect des droits ou de lésions professionnelles

Plan de présentation

escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires



Séance d'information sur les principaux droits et obligations en matière de travail

Également offerte en espagnol

Objectifs

À la fin de la rencontre, les travailleuses et travailleurs et les employeurs :

- seront mieux informés des droits et des obligations en matière de normes du travail et de santé et de sécurité du travail ;
- seront sensibilisés aux principaux risques présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à préserver leur santé et leur sécurité ;
- connaîtront les conditions minimales de travail au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.) ;
- auront des outils pour mieux communiquer entre eux au sujet de la santé et la sécurité du travail et des normes du travail.

Durée approximative
30 minutes

Obligatoire
- La présence de l'employeur ou de son représentant tout au long de la séance

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

① Mot de bienvenue de l'employeur

- Présentation des agentes et agents de prévention
- Mise en contexte de la présentation

② Introduction

- Mot de bienvenue des agentes et agents de prévention
- Qu'est-ce que la CNESST ?



Photo : CNESST

③ Activité interactive

Les risques pour la santé et la sécurité et leurs mesures de prévention

Trois risques du secteur de l'agriculture parmi les suivants seront présentés :

- Troubles musculosquelettiques
- Coups de chaleur
- Chutes (en hauteur et de même niveau)
- Risques chimiques (ex. : pesticides)
- Pièces en mouvement (ex. : PTO, convoyeur)

Pour les risques identifiés, les travailleuses et travailleurs associeront à l'aide d'illustrations des mesures de prévention (également illustrées) visant à protéger leur santé et leur sécurité.

Pendant l'activité, les principaux droits et obligations en matière de SST des employeurs, des travailleuses et des travailleurs seront présentés de façon sommaire, par exemple les articles 49 et 51 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

Des messages en matière de SST seront également glissés au passage :

- N'hésitez pas à poser des questions en cas de doute.
- Si vous croyez que quelque chose n'est pas sécuritaire, n'hésitez pas à vous référer à votre employeur.

La procédure en cas d'accident sera aussi abordée (trousse de premiers soins, appel au 911 au besoin, secouriste, etc.)

Une brochure présentant les principaux risques et mesures de prévention en agriculture sera laissée à l'employeur à la suite de la présentation. Elle pourra être déposée dans un endroit fréquenté par les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Les illustrations se veulent un outil de communication entre les travailleurs et leur employeur pour aborder la SST.



Cette brochure est disponible en français, en anglais et en espagnol sur le site Web de la CNESST. Il est aussi possible d'y commander des copies papier.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

Les normes du travail au Québec

Salaire

- Temps rémunéré
- Heures supplémentaires et travail agricole
- Salaire minimum

Bulletin de paie

- Contenu obligatoire
- Retenues sur le salaire

Horaire de travail et absences

- Période de repas
- Repos hebdomadaire obligatoire
- Durée du travail
- Maladie

Vacances et jours fériés

- Congés payés
- Paiement des congés
- Conditions
- Travail lors d'un jour férié

Harcèlement psychologique ou sexuel

④ Mot de la fin

La version espagnole de la brochure *Les normes agricoles au Québec* résumant les principales normes du travail sera distribuée aux participantes et participants à la fin de la présentation.



Cette brochure est disponible en français, en anglais et en espagnol sur le site Web de la CNESST. Il est aussi possible d'y commander des copies papier.

L'engagement de l'employeur est un ingrédient essentiel à la prévention des lésions professionnelles et à l'atteinte de relations de travail justes et équilibrées. Tout au long de la présentation, l'employeur est invité à intervenir afin d'appuyer les messages de prévention et de démontrer l'importance accordée à la SST et au respect des normes du travail par l'entreprise*.

* Propos traduits en espagnol par les agents de prévention, au besoin.

DC100-2095-5 (2023-04)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

Des questions sur vos conditions et vos droits au travail ?



Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNESST

Au Québec, la CNESST est votre référence

- Vous avez droit à un salaire de base, à des vacances et absences payées, à 32 heures de repos chaque semaine, etc.
- Votre salaire est protégé en cas de blessure liée au travail.
- Vous avez droit à un milieu de travail sain et sécuritaire, sans harcèlement psychologique ou sexuel.
- Votre employeur doit vous fournir les équipements de protection individuelle, ainsi que l'information, la formation et la supervision nécessaires pour effectuer votre travail de façon sécuritaire.
- Vous avez droit à l'équité salariale.

Vous avez des recours auprès de la CNESST si votre employeur ne respecte pas ses obligations.

cnesst.gouv.qc.ca/travailleursetrangers **1 844 838-0808**

¿Preguntas sobre sus condiciones y derechos laborales?



Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNESST

En Quebec, la CNESST es su referencia

- Usted tiene derecho a un salario base, vacaciones y ausencias pagadas, 32 horas libres a la semana, etc.
- Su salario está protegido en caso de accidente laboral.
- Tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de acoso psicológico o sexual.
- Su empleador debe proporcionarle equipos de protección personal, así como la información, formación y supervisión necesarias para realizar su trabajo de forma segura.
- Tiene derecho a la igualdad salarial.

Puede recurrir a la CNESST si su empleador no cumple con sus obligaciones.

cnesst.gouv.qc.ca/travailleursetrangers **1 844 838-0808**

DC100-2237-1 (2023-06)

Plan de présentation

escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires



Séance d'aide conseil aux employeurs de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Objectifs

À la fin de la rencontre, les employeurs :

- seront mieux informés des **droits et des obligations** des employeurs, des travailleuses et des travailleurs en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail ;
- seront sensibilisés aux différents **types de risques** présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à protéger la santé et à assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs ;
- seront sensibilisés à l'importance de leur participation aux **mesures de prévention** ;
- seront sensibilisés aux **enjeux** auxquels font face les travailleurs étrangers temporaires ;
- seront mieux informés et outillés en ce qui a trait à **l'intégration** des travailleurs étrangers temporaires dans les milieux de travail ;
- connaîtront les **conditions minimales de travail** au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.) ;
- auront une meilleure connaissance des **ressources** auxquelles ils peuvent recourir en cas de questionnements, de problèmes, de besoins, etc. ;
- connaîtront les **offres de services** rendues disponibles par la CNESST afin de les aider à prendre en charge la santé et la sécurité du travail dans leur milieu de travail ;
- auront des **outils** pour mieux communiquer avec leurs travailleurs au sujet de la santé et de la sécurité du travail et des normes du travail.

Durée approximative
Environ 60 minutes

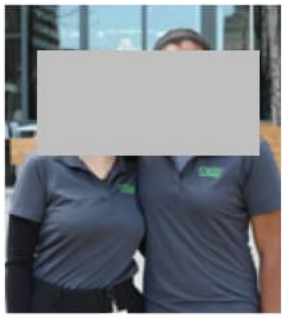
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

THÉMATIQUES ABORDÉES LORS DE LA SÉANCE

Introduction

- Mot de bienvenue des conseillères et des conseillers en prévention auprès des TET
- Remerciements à l'employeur
- Importance des TET dans le marché du travail québécois
- Bref portrait statistique
- Explication de l'objectif de la séance d'information





La CNESST : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

- La CNESST : ses valeurs, ses missions
- Les lois qu'elle promeut et dont elle veille à l'application : LNT, LES, LSST et LATMP

L'état de la situation des TET dans le marché du travail québécois

- Qui sont les TET ?
- Facteurs de vulnérabilité des TET
- Principales causes d'accident



Les normes du travail au Québec

- Les principales normes du travail au Québec
  - » Bulletin de paie
  - » Salaire minimum et temps rémunéré
  - » Repas et repos
  - » Heures supplémentaires
  - » Absences
  - » Jours fériés et vacances
  - » Harcèlement psychologique et sexuel
  - » Permis et contrat de travail
- Les recours possibles et les documents et informations nécessaires afin d'exercer un recours



Les spécificités légales en lien avec les TET

- Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires
- Registre des titulaires de permis d'agence
- Obligation de déclaration d'embauche des travailleurs
- Permis et contrat de travail

La santé et la sécurité du travail

- Les droits et obligations des employeurs et des travailleurs (art. 49 et 51, LSST)
- La démarche de prévention
  - » Identifier – Corriger – Contrôler
  - » Mécanismes de prévention et de participation prévus à la LMRSST
- Une démarche d'accueil et d'intégration spécifique aux TET
  - » Démarche proposée par la CNESST (en 4 étapes)

Outils et ressources à la CNESST

- Contacts et numéros pertinents à la CNESST (numéros de téléphone, ligne WhatsApp, etc.)
- Services disponibles sans frais
- Formations et webinaires sans frais en normes, en équité et en santé et sécurité du travail

Les ressources à la portée des TET et de leurs employeurs

- Organismes locaux
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)
- Réseau d'aide aux travailleuses et aux travailleurs migrants du Québec (RATTMAQ)
- AGRIcarrières
- Immigrant Québec/InfoTET Québec
- Justice Pro Bono
- Éducaloi
- Associations sectorielles paritaires (ASP)
- Mutuelles de prévention
- Centre patronal en SST
- Union des producteurs agricoles (UPA)
- Etc.

Mot de la fin

- Récapitulatif
- Remise de dépliants
- Remerciements

DC100-2276-1 (2024-02)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

Plan de présentation

escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires

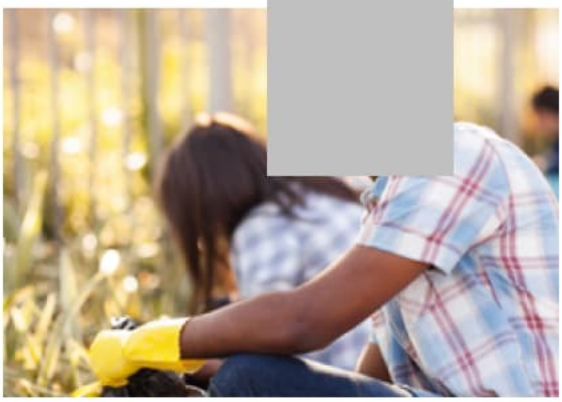


Séance d'information et de sensibilisation auprès des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

Objectifs

À la fin de la rencontre, les travailleuses, les travailleurs et les employeurs :

- seront mieux informés de leurs **droits et obligations** en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail ;
- seront sensibilisés aux principaux **types de risques** présents dans leur environnement de travail et à l'importance des mesures de prévention visant à protéger leur santé et à assurer leur sécurité et leur intégrité physique et psychique ;
- seront sensibilisés à l'importance de leur participation aux **mesures de prévention** ;
- connaîtront les **conditions minimales de travail** au Québec (salaire minimum, repos, vacances, jours fériés, etc.) ;
- auront une meilleure connaissance des ressources auxquelles ils peuvent recourir en cas de **lésion ou de maladie professionnelle**, d'atteinte à leurs droits, de questionnements, de problèmes, etc. ;
- auront des **outils** pour mieux communiquer entre eux et avec leur employeur au sujet de la santé et de la sécurité du travail et des normes du travail.



Durée approximative
Environ 60 minutes

Obligatoire
La présence de l'employeur ou de l'un de ses représentants est obligatoire pendant l'entièreté de la séance d'information.

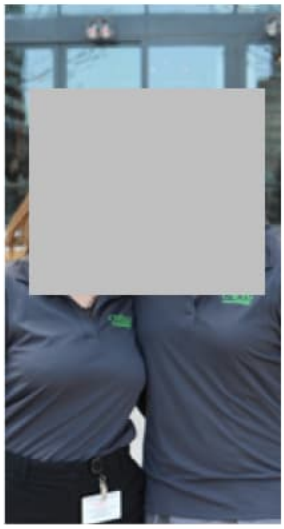
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

THÉMATIQUES ABORDÉES LORS DE LA SÉANCE

Mot de bienvenue de l'employeur

- Présentation des conseillères et conseillers en prévention auprès des TET
- Mise en contexte de la présentation



Introduction

- Mot de bienvenue des conseillères et des conseillers en prévention auprès des TET
  - » Remerciements à l'employeur
  - » Importance des TET dans le marché du travail québécois
  - » Bref portrait statistique
- Explication de l'objectif de la séance d'information



La CNESST : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

- La CNESST : ses valeurs, ses missions
- Les lois qu'elle promeut et dont elle veille à l'application : LNT, LES, LSST et LATMP

Les normes du travail au Québec

- Les principales normes du travail au Québec
  - » Bulletin de paie
  - » Salaire minimum et temps rémunéré
  - » Repas et repos
  - » Heures supplémentaires
  - » Absences
  - » Jours fériés et vacances
  - » Harcèlement psychologique et sexuel
  - » Permis et contrat de travail
- Les recours possibles et les documents et informations nécessaires afin d'exercer un recours

La santé et la sécurité du travail

- Les droits et obligations des employeurs et des travailleurs (art. 49 et 51)
- Les mécanismes de prévention et de participation (ALSS, RSS, CSS)
- Identifier, corriger et contrôler
- Les risques pour la santé et la sécurité et les mesures de prévention
  - » Trois types de risques du secteur d'activité économique seront approfondis au choix de l'employeur
- Démarche à suivre en cas de lésion ou de maladie professionnelle

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST



Les ressources à la portée des TET et de leurs employeurs

- Contacts et numéros pertinents à la CNESST (numéros de téléphone, ligne WhatsApp, etc.)
- Réseau d'aide aux travailleuses et aux travailleurs migrants du Québec (RATTMAQ)
- AGRIcarrières
- Immigrant Québec
- Justice Pro Bono
- InfoTET Québec
- Éducaloi
- Etc.

Mot de la fin

- Récapitulatif
- Remise de dépliants
- Remerciements

DC100-2277-1 (2024-02)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

Presentation plan

escouade prévention Travailleurs étrangers temporaires



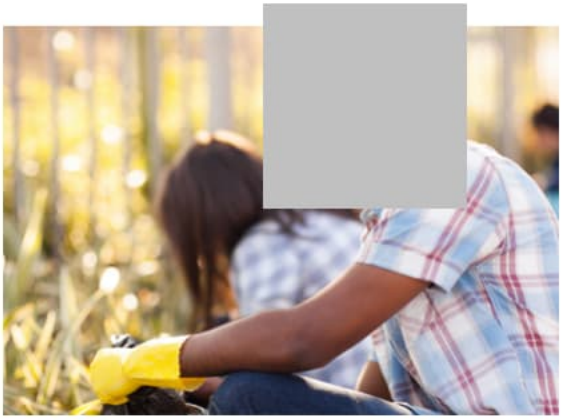
Prevention Squad for Temporary Foreign Workers

Information and awareness raising session for temporary foreign workers (TFWs)

Objectives

At the end of the meeting, workers and employers will:

- be better informed about their **rights and obligations** with respect to labour standards and occupational health and safety;
- be aware of the main **types of hazards** in their work environment and the importance of preventive measures to protect their health and ensure their safety and physical and psychological well being;
- be aware of the importance of their participation in **preventive measures**;
- know the **minimum working conditions** in Quebec (minimum wage, rest, vacation, statutory holidays, etc.);
- have a better understanding of the resources they can use in the event of an **occupational injury or disease**, infringement of their rights, questions, problems, etc.;
- have **tools** for communicating better with each other and with their employer about occupational health and safety and labour standards.



Approximate duration
Around 60 minutes

Mandatory
The employer or their representative must be present during the entire information session.

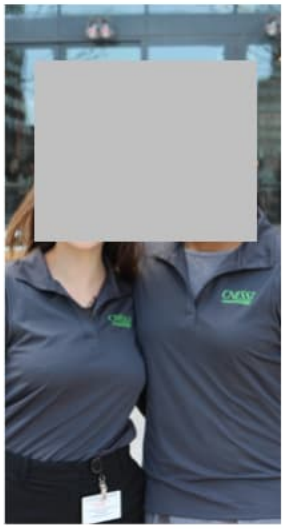
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST

TOPICS DISCUSSED DURING THE SESSION

Employer's welcome

- Introduction of the prevention agents for TFWs
- Context of the presentation



Introduction

- Welcome by the prevention agents for TFWs
  - » Expression of thanks to the employer
  - » Importance of TFWs in the Quebec labour market
  - » Brief statistical portrait
- Explanation of the objective of the information session



The CNESST : the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

- The CNESST: its values, its missions
- The laws it promotes and oversees: LNT, LES, LSST and LATMP

Labour standards in Quebec

- The main labour standards in Quebec
  - » Pay slip
  - » Minimum wage and paid time
  - » Meals and rest
  - » Overtime
  - » Absences
  - » Statutory holidays and vacation
  - » Psychological and sexual harassment
- Possible recourses and documents and information required to exercise a recourse

Occupational health and safety

- The rights and obligations of employers and workers (ss. 49 and 51)
- Prevention and participation mechanisms (ALSS, RSS, CSS)
- Identifying, rectifying and checking
- Health and safety risks and preventive measures
  - » Three types of hazards in the sector of economic activity will be explored further at the employer's option
- Procedure to follow in the event of an occupational injury or disease

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST



Resources available to TFWs and their employers

- Relevant contacts and numbers at the CNESST (telephone numbers, WhatsApp line, etc.)
- Réseau d'aide aux travailleurs et aux travailleurs migrants du Québec (RATTMAQ)
- AGRIcarrières
- Immigrant Québec
- Justice Pro Bono
- InfoTET Québec
- Éducaloi
- Etc.

Concluding remarks

- Summary
- Handout of leaflets
- Acknowledgements

DC100-2277A-1 (2025-04)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet

CNESST



Invitation

Atelier d'information sur les droits et obligations dans les milieux de travail

Atelier animé par deux agents de prévention de la CNESST pour les travailleurs étrangers temporaires

Date :	**Heure :**	**Lieu :**

Plusieurs sujets seront abordés :

- Présentation des droits des employeurs et des travailleurs en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail
- Sensibilisation aux principaux risques dans les différents milieux de travail et aux mesures de prévention des accidents du travail
- Présentation des conditions minimales de travail au Québec (salaire minimum, pauses, congés, vacances, jours fériés, etc.)

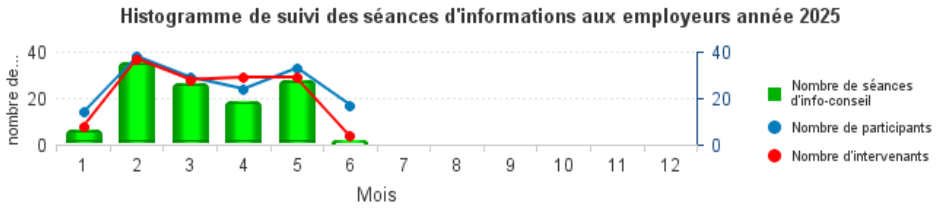
Vous avez des questions ? **cnesst.gouv.qc.ca/escouade-tet**

DC900-1053-3 (2022-05)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CNESST

1. Données générales sur les séance



Rubrique / Mois	Total annuel	Total mois
Nombre total de séances	125	3
Nombre de participants	155	17

2. Répartition par région des séance

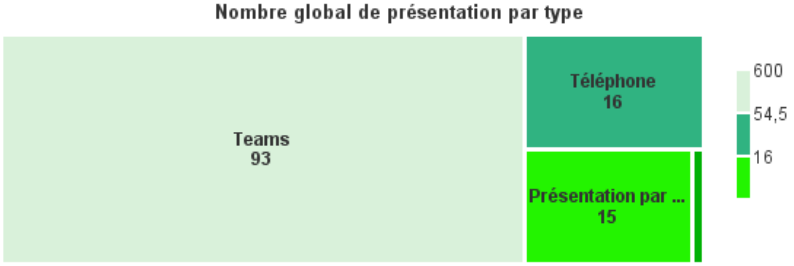
Région des séances d'aide-conseil	Nbre total de séances	Taux des séances par région	Nbre de séances mois précédent
Abitibi-Témiscamingue	4	3,20%	0
Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine	5	4,00%	0
Capitale-Nationale	9	7,20%	0
Chaudière-Appalaches	4	3,20%	0
Côte-Nord	1	0,80%	0
Estrie	10	8,00%	0
Lanaudière	6	4,80%	0
Laurentides	7	5,60%	2
Laval	2	1,60%	0
Mauricie et centre du Québec	10	8,00%	0
Montérégie	23	18,40%	0
Montréal	38	30,40%	0
Outaouais	4	3,20%	1
Saguenay-Lac St-Jean	2	1,60%	0

3. Répartition par secteur d'activité :

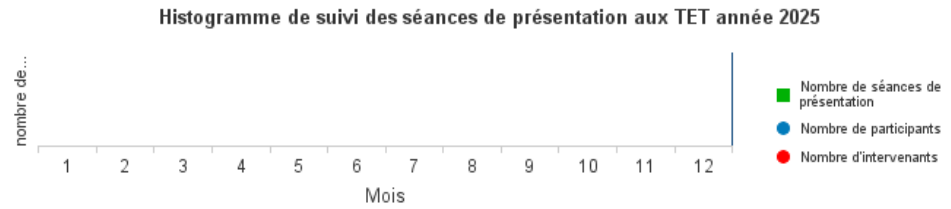
Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	Nbre total de séances	Taux des séances par SCIAN	Nbre de séances mois précédent
Administrations publiques	2	1,60%	0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	7	5,60%	1
Arts, spectacles et loisirs	4	3,20%	0
Autres services (sauf les administrations publiques)	17	13,60%	0
Commerce de détail	20	16,00%	1
Commerce de gros	12	9,60%	0
Construction	6	4,80%	0
Fabrication	26	20,80%	0
Finance et assurances	2	1,60%	0
Industrie de l'information et industrie culturelle	1	0,80%	0
Secteur inconnu	1	0,80%	0
Services administratifs, services de soutien, services de g	10	8,00%	0
Services d'hébergement et de restauration	3	2,40%	0
Services immobiliers et services de location et de location	4	3,20%	0
Soins de santé et assistance sociale	4	3,20%	0
Transport et entreposage	6	4,80%	1

4. Répartition par type de présentati

Type de présentation	Nbre total de séances
Présentation par courriel (PowerPoint)	15
Présentiel	1
Teams	93
Téléphone	16



1. Données générales sur les séance



Rubrique / Mois	Total annuel	Total mois
Nombre total de séances	14	0
Nombre de participants	510	0

2. Répartition par région des séance

Région de présentation aux TET	Nbre total de séances	Taux des séances par région	Nbre de séances mois précédent
Abitibi-Témiscamingue	0	0	0
Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine	0	0	0
Capitale-Nationale	0	0	0
Chaudière-Appalaches	0	0	0
Côte-Nord	0	0	0
Estrie	0	0	0
Lanaudière	0	0	0
Laurentides	0	0	0
Laval	0	0	0
Mauricie et centre du Québec	0	0	0
Montérégie	0	0	0
Montréal	0	0	0
Outaouais	0	0	0
Saguenay-Lac St-Jean	0	0	0
#VALEURMULTI	0	0	0

3. Répartition par secteur d'activité :

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	Nbre total de séances	Taux des séances par SCIAN	Nbre de séances mois précédent
Administrations publiques	0	0	0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0	0	0
Arts, spectacles et loisirs	0	0	0
Autres services (sauf les administrations publiques)	0	0	0
Commerce de détail	0	0	0
Commerce de gros	0	0	0
Construction	0	0	0
Fabrication	0	0	0
Finance et assurances	0	0	0
Industrie de l'information et industrie culturelle	0	0	0
Secteur inconnu	0	0	0
Services administratifs, services de soutien, services de g	0	0	0
Services d'hébergement et de restauration	0	0	0
Services immobiliers et services de location et de location	0	0	0
Soins de santé et assistance sociale	0	0	0
Transport et entreposage	0	0	0

4. Répartition par type de présentati

Type de présentation	Nbre total de séances
Présentation par courriel (PowerPoint)	0
Présentiel	0
Teams	0
Téléphone	0



Activité d'information
Info-conseils aux employeurs

Type de présentation
Présentation par courriel (PowerPoint)
Présentiel
Teams
Téléphone

Abitibi-Témisca...	Capitale-Nation...	Côte-Nord	Lanaudière	Laval	Montérégie	Outaouais	#VALE...
Bas St-Laurent, ...	Chaudière-App...	Estrie	Laurentides	Mauricie et centr...	Montréal	Saguenay-Lac ...	

Nmr de dossier	Mois	vActivInfo	Région	Regroupement AE SCIAN de l'employeur	Type de présentation	Nbre d'intervenants	Nbre de participants
660021351	1	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Construction	Téléphone	*1*	1
660021518	1	Info-conseils aux employeurs	Lanaudière	Fabrication	Teams	*1*	1
660021538	1	Info-conseils aux employeurs	Abitibi-Témiscamingue	Transport et entreposage	Téléphone	*1*	1
660021539	1	Info-conseils aux employeurs	Lanaudière	Fabrication	Téléphone	*1*	1
660021544	1	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de détail	Téléphone	*1*	1
660021545	1	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de détail	Téléphone	*1*	1
660021560	1	Info-conseils aux employeurs	Lanaudière	Commerce de détail	Téléphone	*1*	1
660021562	1	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de détail	Téléphone	*1*	1
660021567	2	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Fabrication	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021568	2	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021569	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021570	2	Info-conseils aux employeurs	Côte-Nord	Soins de santé et assistance sociale	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021572	2	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Fabrication	Teams	*1*	1
660021586	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Arts, spectacles et loisirs	Teams	*1*	1
660021587	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Fabrication	Teams	*1*	1
660021588	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Teams	*1*	1
660021589	2	Info-conseils aux employeurs	Abitibi-Témiscamingue	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021598	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Soins de santé et assistance sociale	Teams	*1*	1
660021601	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Services immobiliers et services de location et de location à bail	Teams	*1*	1
660021602	2	Info-conseils aux employeurs	Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine	Soins de santé et assistance sociale	Teams	*1*	1
660021606	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Teams	*1*	1
660021607	2	Info-conseils aux employeurs	Saguenay-Lac St-Jean	Secteur inconnu	Teams	*1*	1
660021608	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021609	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Téléphone	*1*	1
660021610	2	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021619	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Construction	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021620	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Téléphone	*1*	1
660021622	2	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Finance et assurances	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021624	2	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Commerce de détail	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021625	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de détail	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021626	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Commerce de détail	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021628	2	Info-conseils aux employeurs	Laurentides	Transport et entreposage	Teams	*1*	1
660021630	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Arts, spectacles et loisirs	Teams	*1*	1

660021631	2	Info-conseils aux employeurs	Lanaudière	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021632	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Fabrication	Teams	*1*	1
660021633	2	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Teams	*1*	1
660021634	2	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Fabrication	Téléphone	*1*	1
660021638	2	Info-conseils aux employeurs	Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021639	2	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Administrations publiques	Teams	*1*	1
660021640	2	Info-conseils aux employeurs	Saguenay-Lac St-Jean	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021641	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Fabrication	Teams	*1*	1
660021642	2	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Fabrication	Teams	*1*	1
660021643	2	Info-conseils aux employeurs	Abitibi-Témiscamingue	Administrations publiques	Teams	*1*	1
660021652	2	Info-conseils aux employeurs	Laurentides	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021653	2	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Fabrication	Teams	*1*	1
660021655	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021656	3	Info-conseils aux employeurs	Chaudière-Appalaches	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Teams	*1*	1
660021657	3	Info-conseils aux employeurs	Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine	Fabrication	Teams	*1*	1
660021658	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Transport et entreposage	Teams	*1*	1
660021659	3	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Finance et assurances	Téléphone	*1*	1
660021660	3	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021661	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021662	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Construction	Téléphone	*1*	1
660021675	3	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Teams	*1*	1
660021676	3	Info-conseils aux employeurs	Chaudière-Appalaches	Fabrication	Teams	*1*	1
660021678	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Téléphone	*1*	1
660021681	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021682	3	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021683	3	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021701	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Teams	*1*	1
660021707	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Teams	*1*	1
660021708	5	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021709	3	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Teams	*1*	1
660021710	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Teams	*1*	1
660021721	3	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021722	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021724	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021725	6	Info-conseils aux employeurs	Laurentides	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Présentiel	*1*	1
660021726	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021727	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021728	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021729	3	Info-conseils aux employeurs	Chaudière-Appalaches	Transport et entreposage	Teams	*1*	1
660021730	3	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021737	3	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Commerce de gros	Teams	*1*	1

660021738	3	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Teams	*1*	1
660021741	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Arts, spectacles et loisirs	Teams	*1*	1
660021742	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021748	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021749	4	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Teams	*1*	1
660021754	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Industrie de l'information et industrie culturelle	Téléphone	*1*	1
660021755	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021756	4	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021765	4	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021767	4	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Teams	*1*	1
660021789	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Services d'hébergement et de restauration	Teams	*1*	1
660021791	4	Info-conseils aux employeurs	Lanaudière	Construction	Teams	*1*	1
660021792	4	Info-conseils aux employeurs	Laurentides	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021796	4	Info-conseils aux employeurs	#VALEURMULTI	Commerce de gros	Téléphone	*1*	1
660021814	4	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021816	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021817	4	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021856	4	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021889	4	Info-conseils aux employeurs	Outaouais	Soins de santé et assistance sociale	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021890	4	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Services d'hébergement et de restauration	Teams	*1*	1
660021891	4	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660021906	5	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660021909	5	Info-conseils aux employeurs	Laurentides	Fabrication	Teams	*1*	1
660021910	5	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Fabrication	Teams	*1*	1
660021911	5	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Arts, spectacles et loisirs	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021912	5	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Services immobiliers et services de location et de location à bail	Teams	*1*	1
660021913	5	Info-conseils aux employeurs	Capitale-Nationale	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021949	5	Info-conseils aux employeurs	Abitibi-Témiscamingue	Fabrication	Présentation par courriel (PowerPoint)	*1*	1
660021957	5	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Teams	*1*	1
660021960	5	Info-conseils aux employeurs	Outaouais	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021963	5	Info-conseils aux employeurs	Montérégie	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660021983	5	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Fabrication	Teams	*1*	1
660021993	5	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Services immobiliers et services de location et de location à bail	Teams	*1*	1
660022025	5	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660022053	5	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660022054	5	Info-conseils aux employeurs	Lanaudière	Construction	Teams	*1*	1
660022063	5	Info-conseils aux employeurs	Laurentides	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660022067	5	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Fabrication	Teams	*1*	1
660022075	5	Info-conseils aux employeurs	Mauricie et centre du Québec	Commerce de détail	Teams	*1*	1
660022078	5	Info-conseils aux employeurs	Laval	Autres services (sauf les administrations publiques)	Teams	*1*	1
660022080	5	Info-conseils aux employeurs	Laval	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	Teams	*1*	1

660022081	5	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Teams	*1*	1
660022106	5	Info-conseils aux employeurs	Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine	Transport et entreposage	Téléphone	*1*	1
660022121	5	Info-conseils aux employeurs	Bas St-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine	Construction	Teams	*1*	1
660022122	5	Info-conseils aux employeurs	Outaouais	Services immobiliers et services de location et de location à bail	Teams	*1*	1
660022124	5	Info-conseils aux employeurs	Estrie	Fabrication	Teams	*1*	1
660022125	5	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Commerce de gros	Teams	*1*	1
660022126	5	Info-conseils aux employeurs	Chaudière-Appalaches	Fabrication	Teams	*1*	1
660022128	5	Info-conseils aux employeurs	Montréal	Services d hébergement et de restauration	Teams	*1*	1
660022160	6	Info-conseils aux employeurs	Laurentides	Transport et entreposage	Teams	*1*	1
660022238	6	Info-conseils aux employeurs	Outaouais	Commerce de détail	Teams	*1*	1
125							
					Somme :		**125**

Numéro de dossier	Année de début de la mesure	Année de fin de la mesure	Date fin de la mesure	Date de fin stratégie	vMoisFinStrategie	vNumMoisSéance
660021351	2024	2024	2024-11-27	2025-01-30	1	11
660021518	2025	2025	2025-01-13	2025-01-13	1	1
660021538	2025	2025	2025-01-27	2025-01-27	1	1
660021539	2025	2025	2025-01-27	2025-01-27	1	1
660021544	2025	2025	2025-01-28	2025-01-28	1	1
660021545	2025	2025	2025-01-28	2025-01-28	1	1
660021560	2025	2025	2025-01-30	2025-01-30	1	1
660021562	2025	2025	2025-01-31	2025-01-31	1	1
660021567	2025	2025	2025-02-05	2025-02-05	2	2
660021568	2025	2025	2025-02-05	2025-02-05	2	2
660021569	2025	2025	2025-02-06	2025-02-06	2	2
660021570	2025	2025	2025-02-06	2025-02-06	2	2
660021572	2025	2025	2025-02-07	2025-02-07	2	2
660021586	2025	2025	2025-02-10	2025-02-10	2	2
660021587	2025	2025	2025-02-10	2025-02-10	2	2
660021588	2025	2025	2025-02-12	2025-02-12	2	2
660021589	2025	2025	2025-02-12	2025-02-12	2	2
660021598	2025	2025	2025-02-14	2025-02-14	2	2
660021601	2025	2025	2025-02-17	2025-02-17	2	2
660021602	2025	2025	2025-02-17	2025-02-17	2	2
660021606	2025	2025	2025-02-17	2025-02-17	2	2
660021607	2025	2025	2025-02-17	2025-02-17	2	2
660021608	2025	2025	2025-02-17	2025-02-17	2	2
660021609	2025	2025	2025-02-17	2025-02-17	2	2
660021610	2025	2025	2025-02-17	2025-02-17	2	2
660021619	2025	2025	2025-02-20	2025-02-20	2	2
660021620	2025	2025	2025-02-20	2025-02-20	2	2
660021622	2025	2025	2025-02-20	2025-02-20	2	2
660021624	2025	2025	2025-02-20	2025-02-20	2	2
660021625	2025	2025	2025-02-20	2025-02-20	2	2
660021626	2025	2025	2025-02-20	2025-02-20	2	2
660021628	2025	2025	2025-02-20	2025-02-20	2	2
660021630	2025	2025	2025-02-24	2025-02-24	2	2
660021631	2025	2025	2025-02-24	2025-02-24	2	2
660021632	2025	2025	2025-02-24	2025-02-24	2	2
660021633	2025	2025	2025-02-24	2025-02-24	2	2
660021634	2025	2025	2025-02-24	2025-02-24	2	2
660021638	2025	2025	2025-02-27	2025-02-27	2	2
660021639	2025	2025	2025-02-28	2025-02-28	2	2
660021640	2025	2025	2025-02-28	2025-02-28	2	2
660021641	2025	2025	2025-02-28	2025-02-28	2	2
660021642	2025	2025	2025-02-28	2025-02-28	2	2
660021643	2025	2025	2025-02-28	2025-02-28	2	2
660021652	2025	2025	2025-02-28	2025-02-28	2	2
660021653	2025	2025	2025-02-28	2025-02-28	2	2
660021655	2025	2025	2025-03-03	2025-03-03	3	3
660021656	2025	2025	2025-03-03	2025-03-03	3	3
660021657	2025	2025	2025-03-04	2025-03-04	3	3
660021658	2025	2025	2025-03-04	2025-03-04	3	3
660021659	2025	2025	2025-03-04	2025-03-04	3	3
660021660	2025	2025	2025-03-04	2025-03-04	3	3
660021661	2025	2025	2025-03-04	2025-03-04	3	3
660021662	2025	2025	2025-03-06	2025-03-06	3	3
660021675	2025	2025	2025-03-10	2025-03-10	3	3
660021676	2025	2025	2025-03-10	2025-03-10	3	3
660021678	2025	2025	2025-03-11	2025-03-11	3	3
660021681	2025	2025	2025-03-12	2025-03-12	3	3
660021682	2025	2025	2025-03-12	2025-03-12	3	3
660021683	2025	2025	2025-03-12	2025-03-12	3	3
660021701	2025	2025	2025-03-17	2025-03-17	3	3

660021707	2025	2025	2025-03-19	2025-03-19	3	3
660021708	2025	2025	2025-03-19	2025-05-08	5	3
660021709	2025	2025	2025-03-19	2025-03-19	3	3
660021710	2025	2025	2025-03-19	2025-03-19	3	3
660021721	2025	2025	2025-03-21	2025-03-21	3	3
660021722	2025	2025	2025-03-21	2025-03-21	3	3
660021724	2025	2025	2025-03-26	2025-03-26	3	3
660021725	2025	2025	2025-04-02	2025-06-03	6	4
660021726	2025	2025	2025-03-26	2025-03-26	3	3
660021727	2025	2025	2025-03-26	2025-03-26	3	3
660021728	2025	2025	2025-03-26	2025-03-26	3	3
660021729	2025	2025	2025-03-26	2025-03-26	3	3
660021730	2025	2025	2025-03-26	2025-03-26	3	3
660021737	2025	2025	2025-03-31	2025-03-31	3	3
660021738	2025	2025	2025-03-31	2025-03-31	3	3
660021741	2025	2025	2025-04-02	2025-04-02	4	4
660021742	2025	2025	2025-04-02	2025-04-02	4	4
660021748	2025	2025	2025-04-04	2025-04-04	4	4
660021749	2025	2025	2025-04-04	2025-04-04	4	4
660021754	2025	2025	2025-04-09	2025-04-09	4	4
660021755	2025	2025	2025-04-09	2025-04-09	4	4
660021756	2025	2025	2025-04-09	2025-04-09	4	4
660021765	2025	2025	2025-04-11	2025-04-11	4	4
660021767	2025	2025	2025-04-11	2025-04-11	4	4
660021789	2025	2025	2025-04-16	2025-04-16	4	4
660021791	2025	2025	2025-04-16	2025-04-16	4	4
660021792	2025	2025	2025-04-16	2025-04-16	4	4
660021796	2025	2025	2025-04-16	2025-04-23	4	4
660021814	2025	2025	2025-04-17	2025-04-17	4	4
660021816	2025	2025	2025-04-17	2025-04-17	4	4
660021817	2025	2025	2025-04-17	2025-04-17	4	4
660021856	2025	2025	2025-04-25	2025-04-25	4	4
660021889	2025	2025	2025-04-29	2025-04-29	4	4
660021890	2025	2025	2025-04-29	2025-04-29	4	4
660021891	2025	2025	2025-04-30	2025-04-30	4	4
660021906	2025	2025	2025-05-01	2025-05-01	5	5
660021909	2025	2025	2025-05-02	2025-05-02	5	5
660021910	2025	2025	2025-05-05	2025-05-05	5	5
660021911	2025	2025	2025-05-05	2025-05-05	5	5
660021912	2025	2025	2025-05-06	2025-05-06	5	5
660021913	2025	2025	2025-05-06	2025-05-06	5	5
660021949	2025	2025	2025-05-12	2025-05-12	5	5
660021957	2025	2025	2025-05-12	2025-05-12	5	5
660021960	2025	2025	2025-05-12	2025-05-12	5	5
660021963	2025	2025	2025-05-13	2025-05-13	5	5
660021983	2025	2025	2025-05-14	2025-05-14	5	5
660021993	2025	2025	2025-05-15	2025-05-15	5	5
660022025	2025	2025	2025-05-21	2025-05-21	5	5
660022053	2025	2025	2025-05-21	2025-05-21	5	5
660022054	2025	2025	2025-05-22	2025-05-22	5	5
660022063	2025	2025	2025-05-22	2025-05-22	5	5
660022067	2025	2025	2025-05-23	2025-05-28	5	5
660022075	2025	2025	2025-05-23	2025-05-23	5	5
660022078	2025	2025	2025-05-23	2025-05-23	5	5
660022080	2025	2025	2025-05-23	2025-05-23	5	5
660022081	2025	2025	2025-05-23	2025-05-23	5	5
660022106	2025	2025	2025-05-28	2025-05-28	5	5
660022121	2025	2025	2025-05-29	2025-05-29	5	5
660022122	2025	2025	2025-05-29	2025-05-29	5	5
660022124	2025	2025	2025-05-29	2025-05-29	5	5
660022125	2025	2025	2025-05-29	2025-05-29	5	5
660022126	2025	2025	2025-05-30	2025-05-30	5	5
660022128	2025	2025	2025-05-30	2025-05-30	5	5
660022160	2025	2025	2025-06-02	2025-06-02	6	6
660022238	2025	2025	2025-06-10	2025-06-10	6	6

DT surveillanc	No du dossier d'origine	Id EI de la stratégie	Clientèle visée par la séance d'informati	Nb de particip	Regroupement AE SCIAN de l'employeur du dossier
DSO	660021745	118759894	Travailleurs étrangers temporaires	1	Secteur inconnu
DSO	660021752	118797568	Travailleurs étrangers temporaires	4	Secteur inconnu
DSO	660021753	118797417	Travailleurs étrangers temporaires	4	Secteur inconnu
DSO	660021758	118797620	Personnes immigrantes	11	Secteur inconnu
DSO	660021759	118797558	Personnes immigrantes	7	Secteur inconnu
DSO	660021769	118797846	Travailleurs étrangers temporaires	65	Secteur inconnu
DSO	660021770	118797778	Personnes immigrantes	27	Secteur inconnu
DSO	660021771	118797632	Travailleurs étrangers temporaires	19	Secteur inconnu
DSO	660021880	118904181	Personnes immigrantes	45	Secteur inconnu
DSO	660021881	118903814	Personnes immigrantes	40	Secteur inconnu
DSO	660021882	118903779	Personnes immigrantes	25	Secteur inconnu
DSO	660021900	118903820	Personnes immigrantes	16	Secteur inconnu
DSO	660021901	118903753	Personnes immigrantes	6	Secteur inconnu
DSO	660021905	118933637	Travailleurs étrangers temporaires	13	Secteur inconnu
DSO	660022021	119339599	Travailleurs étrangers temporaires	37	Secteur inconnu
DSO	660022022	119339392	Personnes immigrantes	3	Secteur inconnu
DSO	660022174	119785487	Jeunes	40	Secteur inconnu
DSO	660022175	119784967	Jeunes	40	Secteur inconnu
DSO	660022176	119785055	Travailleurs étrangers temporaires	16	Secteur inconnu
DSO	660022184	119785167	Travailleurs étrangers temporaires	27	Secteur inconnu
DSO	660022185	119784859	Travailleurs étrangers temporaires	76	Secteur inconnu
DSO	660022231	119824356	Travailleurs étrangers temporaires	11	Secteur inconnu
DSO	660022250	119824438	Personnes immigrantes	1	Secteur inconnu

DSO	660022332	119864667	Priorités conjoncturelles	7	Secteur inconnu
DSO	660022381	119899676	Travailleurs étrangers temporaires	97	Secteur inconnu
DSO	660022382	119899681	Travailleurs étrangers temporaires	68	Secteur inconnu
DSO	660022383	119899785	Travailleurs étrangers temporaires	72	Secteur inconnu

Information relative aux dossiers de promotion selon le type d'activité
La date de l'activité de promotion est incluse entre le 1er janvier et le 30 juin 2025
Les données sont observées au 30 juin 2025

Type d'activité	Nombre de dossiers de promotion	Nombre d'employeurs distincts	Nombre de travailleurs visés
TET-Autres (événementiel)	7	6	655
TET-Séance d'aide conseil	47	47	39
TET-Séance de sensibilisation	102	74	1179
Indéterminé	1	1	0
Total général	157	128	1873
Total distinct	157	120	1873

Information relative aux dossiers de promotion répartis selon le type d'activité et le secteur SCIAN de l'établissement
La date de l'activité de promotion est incluse entre le 1er janvier et le 30 juin 2025
Les données sont observées au 30 juin 2025

		Nombre de dossiers de promotion	Nombre d'employeurs distincts	Nombre de travailleurs visés
TET-Autres (événementiel)	Administrations publiques	1	1	0
	Autres services	3	3	265
	Services d'enseignement	1	1	100
	Soins de santé et assistance sociale	2	1	290
TET-Séance d'aide conseil	Autres services	4	4	0
	Agriculture	4	4	26
	Commerce de détail	1	1	0
	Commerce de gros	1	1	0
	Fabrication de biens durables	3	3	12
	Fabrication de biens non durables	2	2	0
	Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	2	2	0
	Hébergement et services de restauration	28	28	0
	Information, culture et loisirs	1	1	0
	Transport et entreposage	1	1	1
	Établissement non saisi	1	1	0
TET-Séance de sensibilisation	Administrations publiques	1	1	0
	Autres services	25	13	217
	Services d'enseignement	7	3	115
	Soins de santé et assistance sociale	3	3	99
	Agriculture	39	33	577
	Commerce de détail	2	2	5
	Commerce de gros	1	1	26
	Fabrication de biens durables	5	4	36
	Fabrication de biens non durables	8	5	35
	Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	1	1	2
	Hébergement et services de restauration	5	5	28
	Établissement non saisi	3	1	31
	Services immobiliers et services de location et de location à bail	1	1	5
	Indéterminé	1	1	3
Indéterminé	Établissement non saisi	1	1	0
Total général	Total général	158	129	1873
Total distinct	Total distinct	157	120	1873

Un même employeur peut compter des établissements dans différentes régions ou dans divers secteurs.
L'information étant ventilée par région et par secteur, il est possible que le total des employeurs diffère entre les onglets.

SOURCE: C.N.E.S.S.T., D.G.C.G.I., DIRECTION DE LA STATISTIQUE ET DE L'INFORMATION DE GESTION.
RAPPORT PRODUIT LE 2025-07-02

Information relative aux dossiers de promotion répartis selon le type d'activité et la région administrative de l'établissement
La date de l'activité de promotion est incluse entre le 1er janvier et le 30 juin 2025
Les données sont observées au 30 juin 2025

		Nombre de dossiers de promotion	Nombre d'employeurs distincts	Nombre de travailleurs visés
TET-Autres (événementiel)	ABITIBI-TEMISCAMINGUE	1	1	100
	BAS-SAINT-LAURENT	.	.	.
	CAPITALE-NATIONALE	.	.	.
	CENTRE-DU-QUEBEC	.	.	.
	CHAUDIERE-APPALACHES	1	1	0
	COTE-NORD	.	.	.
	ESTRIE	.	.	.
	GASPESIE--ILES-DE-LA-MADELEINE	.	.	.
	LANAUDIERE	.	.	.
	LAURENTIDES	1	1	85
	LAVAL	.	.	.
	MAURICIE	.	.	.
	MONTEREGIE	1	1	150
	MONTREAL	3	2	320
	NORD-DU-QUEBEC	.	.	.
	OUTAOUAIS	.	.	.
	SAGUENAY--LAC-SAINT-JEAN	.	.	.
	Établissement non saisi	.	.	.
TET-Séance d'aide conseil	ABITIBI-TEMISCAMINGUE	.	.	.
	BAS-SAINT-LAURENT	2	2	0
	CAPITALE-NATIONALE	10	10	0
	CENTRE-DU-QUEBEC	1	1	0
	CHAUDIERE-APPALACHES	10	10	0
	COTE-NORD	3	3	0
	ESTRIE	2	2	1
	GASPESIE--ILES-DE-LA-MADELEINE	.	.	.
	LANAUDIERE	2	2	26
	LAURENTIDES	2	2	12
	LAVAL	1	1	0
	MAURICIE	.	.	.
	MONTEREGIE	7	7	0
	MONTREAL	5	5	0
	NORD-DU-QUEBEC	.	.	.
	OUTAOUAIS	.	.	.
	SAGUENAY--LAC-SAINT-JEAN	2	2	0
	Établissement non saisi	1	1	0
TET-Séance de sensibilisation	ABITIBI-TEMISCAMINGUE	2	2	0
	BAS-SAINT-LAURENT	.	.	.
	CAPITALE-NATIONALE	3	3	42
	CENTRE-DU-QUEBEC	13	11	33
	CHAUDIERE-APPALACHES	1	1	8
	COTE-NORD	.	.	.
	ESTRIE	.	.	.
	GASPESIE--ILES-DE-LA-MADELEINE	3	1	33
	LANAUDIERE	17	15	126
	LAURENTIDES	16	8	505
	LAVAL	3	3	19
	MAURICIE	12	8	15
	MONTEREGIE	9	9	102
	MONTREAL	14	9	233
	NORD-DU-QUEBEC	.	.	.
	OUTAOUAIS	.	.	.
	SAGUENAY--LAC-SAINT-JEAN	6	3	32
	Établissement non saisi	3	1	31
Indéterminé	ABITIBI-TEMISCAMINGUE	.	.	.
	BAS-SAINT-LAURENT	.	.	.
	CAPITALE-NATIONALE	.	.	.
	CENTRE-DU-QUEBEC	.	.	.
	CHAUDIERE-APPALACHES	.	.	.
	COTE-NORD	.	.	.
	ESTRIE	.	.	.
	GASPESIE--ILES-DE-LA-MADELEINE	.	.	.
	LANAUDIERE	.	.	.
	LAURENTIDES	.	.	.
	LAVAL	.	.	.
	MAURICIE	.	.	.
	MONTEREGIE	.	.	.
	MONTREAL	.	.	.
	NORD-DU-QUEBEC	.	.	.
	OUTAOUAIS	.	.	.
	SAGUENAY--LAC-SAINT-JEAN	.	.	.
	Établissement non saisi	1	1	0
Total général	Total général	158	129	1873
Total distinct	Total distinct	157	120	1873

Un même employeur peut compter des établissements dans différentes régions ou dans divers secteurs.
L'information étant ventilée par région et par secteur, il est possible que le total des employeurs diffère entre les onglets.

SOURCE: C.N.E.S.S.T., D.G.C.G.I., DIRECTION DE LA STATISTIQUE ET DE L'INFORMATION DE GESTION.
RAPPORT PRODUIT LE 2025-07-02



Fiche de procédure

Processus

Prévention

Destinataires

Conseiller en prévention Personnel de soutien

Contexte

Cette procédure décrit les étapes à réaliser pour cibler un employeur ou une agence à une séance offerte par la Commission.

Tâches à réaliser

Important

Séances offertes aux employeurs :

- **Séance d'information et de sensibilisation**
  - Ces séances sont destinées à des travailleurs étrangers temporaires (TET).

- **Séance d'aide-conseil**
  - Ces séances peuvent être offertes auprès :
    - des employeurs embauchant des travailleurs étrangers temporaires;
    - des titulaires de permis d'agence de placement de personnel (APP) et d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ARTET);
    - d'un employeur d'une entreprise visée par une dénonciation de harcèlement psychologique ou sexuel (HPS).
  - Ces séances peuvent être initiées
    - par la Commission ou;
    - à la suite d'une demande d'un employeur à la suite d'une autre activité, notamment une conférence ou un webinaire.
  - Les séances à la suite d'une dénonciation HPS peuvent provenir du Centre de relations clients, des équipes de recevabilité ou d'un signalement provenant d'un intervenant du secteur des Normes du travail.

1. Référez-vous aux listes filtrées que votre supérieur vous a transmises.

Pour les employeurs embauchant des TET uniquement:

2. Validez les interventions qui ont pu être déjà réalisées auprès de l'entreprise:
   - Assurez-vous qu'une intervention récente n'a pas été réalisée à travers la plateforme Escouade prévention - TET:
     - Assurez-vous que le secteur SST n'a pas réalisée une intervention.
     - Assurez-vous que l'entreprise n'est pas exclue de nos interventions.
     - Documentez toutes vos démarches dans le profil de l'entreprise ciblée.

Outils et références

Escouade prévention - TET



Fiche de procédure

Processus

Prévention

Destinataires

Personnel de soutien Conseiller en prévention

Contexte

Cette procédure décrit les étapes à réaliser pour inviter des participants à une séance offerte par la Commission.

Tâches à réaliser

Important

La procédure d'invitation demeure la même que ce soit pour une :

- Séances d'aide-conseil visant les employeurs de TET;
- Séances d'information et de sensibilisation auprès des TET;
- Séances d'aide-conseil visant les titulaires de permis d'agence de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires;
- Séances d'aide-conseil visant l'application de la LNT (organismes d'accueil et d'intégration, jeunes ou autre demande adressée à la direction).

1. Consultez la fiche d'information sur une intervention de prévention pour connaître en quoi consiste ce mode d'intervention.

2. Assurez-vous, avant d'inviter, que l'employeur a bel et bien été ciblé selon les critères prédéterminés.

3. Contactez verbalement l'employeur, l'agence ou l'organisme.

4. Validez les éléments suivants pour s'assurer de la pertinence de l'activité de prévention.
   - Est-ce qu'il y a la présence d'un syndicat dans l'entreprise?
     - Si oui, est-ce que les travailleurs étrangers temporaires sont couverts par la convention collective ?
   - Quelles sont les activités de l'entreprise?
     - Est-ce de juridiction fédérale?
     - Est-ce qu'il y a présence d'une autre cadre réglementaire, notamment un décret?

5. Discutez, au besoin, avec un collègue de travail (agent ou conseiller en prévention) afin d'analyser la pertinence de poursuivre les démarches s'il s'avère que les TET sont couverts par une convention collective ou que l'employeur semble être de juridiction fédérale.

6. Informez l'employeur, l'agence ou l'organisme sur l'activité proposée.
   - Décrivez brièvement le déroulement de la séance d'aide-conseil et/ou de la séance d'information ou de sensibilisation.
   - Transmettez par courriel, au besoin, des plans de rencontre présentant les principaux objectifs.

7. Choisissez le mode de diffusion de l'activité en fonction des besoins de l'employeur, l'agence ou l'organisme et de l'emplacement de l'entreprise.
   - En présentiel, via une rencontre Teams ou par téléphone.

8. Fixez un rendez-vous avec l'employeur, l'agence ou l'organisme.
   - Convenez de la date, l'heure et l'endroit.

9. Confirmez la rencontre par écrit via l'outil Bookings pour les employeurs de TET et pour les agences.

10. Suggérez lors de l'appel, si la personne rejointe n'est pas intéressée par une séance, les autres services en matière de prévention de la CNESST:
    - séance d'information par les conseillers en santé psychologique;
    - service d'accompagnement par un ou une personne conseillère en prévention SST;
    - escouades applicables à la situation de l'entreprise (jeunesse et/ou nouveau travailleur).

11. Consignez les interventions au système de mission.

Outils et références



Fiche de procédure

Processus

Prévention

Destinataires

Conseiller en prévention

Contexte

Cette procédure décrit les étapes à réaliser pour la réalisation d'une séance auprès d'un employeur, d'une agence ou de travailleurs étrangers temporaires (TET).

Tâches à réaliser

Important

- Une séance se déroule de la même façon peu importe le type de séance.
  - Séance d'une aide-conseil auprès des employeurs de TET;
  - Séance d'information et de sensibilisation auprès de personnes salariées (TET, jeunes, etc.);
  - Séance d'aide-conseil auprès d'un titulaire de permis d'agence;
  - Séance d'aide-conseil auprès des organismes d'accompagnement ;
  - Séance d'aide-conseil à la suite d'une dénonciation HPS.
- Seule la séance d'aide-conseil à la suite d'une dénonciation HPS contient quelques particularités que vous trouverez plus bas.

1. Expliquez votre rôle et la raison de votre intervention
   - Aide à comprendre l'application de la loi.
   - Permet de répondre aux questions.

2. Informez des fonctions de la Commission.
   - Informer, renseigner, surveiller l'application de la loi.
   - Précisez les mandats spécifiques.

3. Référez-vous à la fiche Contenu d'une séance pour connaître les éléments à aborder selon le type de séance.

4. Encouragez à participer durant la rencontre.
   - Invitez à vous poser des questions pendant et même après la séance.
   - L'activité sera plus dynamique, enrichissante et constructive.
   - Il s'agit d'une bonne manière de valider sa compréhension.

5. Questionnez tout au long de l'activité pour mieux comprendre la réalité de l'entreprise ou de l'organisme.
   - Adaptez votre approche en fonction des informations recueillies.

6. Offrez la séance uniquement en français pour un employeur.
   - Toutefois, une séance d'information et de sensibilisation à des travailleurs étrangers temporaires peut être offerte en français, en anglais ou en espagnol selon la situation.

7. Transmettez un courriel après la séance à la personne ressource :
   - en guise de remerciement pour leur participation;
   - afin qu'elle possède vos coordonnées en référence;
   - en y joignant une copie de la présentation Power point en format PDF;
   - en y joignant tout autre document jugé pertinent.

8. Consignez les interventions au système de mission.

Séance d'aide-conseil à la suite d'une dénonciation HPS

1. Consultez l'historique de l'employeur au système de mission et au navigateur.
   - Obtenez un portrait global de l'employeur.
   - Ne communiquez pas avec l'employeur si une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel est actuellement en traitement. Il faut laisser la plainte suivre son cours.
     - Fermez le dossier en **Service non-rendu**.

2. Communiquez au préalable avec la personne dénonciatrice pour obtenir plus d'information au besoin.
   - Référez-vous à la personne coordonnatrice pour déterminer l'approche à adopter si la plainte concerne une entreprise syndiquée.

3. Assurez-vous de discuter avec la (ou les) bonne(s) personne(s) dans l’entreprise.
   - Notez le nom, le rôle et les responsabilités de cette (ces) personne(s).
   - Ne discutez pas directement avec la personne visée par la dénonciation.

4. Avisez que la séance se veut une approche préventive concernant le harcèlement psychologique ou sexuel.

5. Interrogez l’employeur sur les éléments suivants :
   - les activités de l’entreprise;
   - son fonctionnement;
   - la structure de l’entreprise (organigramme, départements, etc.);
   - les différents corps d’emploi;
   - le nombre de personnes salariées;
   - Etc.

6. Informez l’employeur du dépôt d’une dénonciation concernant la présence de harcèlement psychologique ou sexuel dans l’entreprise.
   - Nommez la personne mise en cause lorsqu’elle est connue.

7. Assurez-vous de protéger les informations personnelles de la personne dénonciatrice.

8. Assurez-vous d’effectuer à l’employeur un rappel de ses obligations sur :
   - la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail;
   - la présence d’une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique et au besoin, lui faire parvenir le modèle de politique disponible sur le site web.

9. Consignez les interventions au système de mission.

Absence de l’employeur dans le cadre d’une séance d’aide-conseil auprès des employeurs de TET ou d’un titulaire de permis d’agence

1. Communiquez avec l’employeur pour comprendre son absence.

2. Déterminez une nouvelle date s’il s’agit d’un oubli ou d’une indisponibilité à la plage horaire.

3. Acheminez un courriel si l’employeur est non joignable ou désintéressé.
   - Joignez la présentation Power point en format PDF utilisée pour l’aide-conseil.

Outils et références

OFFRE DE SERVICES – CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES EN PRÉVENTION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

NOTRE RÔLE

Les actions des conseillères et des conseillers en prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires visent à soutenir les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, les employeurs et les milieux de travail qui les accueillent dans leur intégration aux milieux de travail du Québec.

Leur objectif est donc de valoriser les normes du travail, la prévention et la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux en informant et en soutenant les différents acteurs de l'immigration temporaire afin de favoriser une culture de prévention durable pour l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient permanents ou temporaires.

Le soutien offert par les conseillers et conseillères auprès des travailleurs étrangers est complémentaire aux actions des autres intervenantes et intervenants de la prévention, notamment des inspectrices et des inspecteurs en prévention-inspection, puisqu'ils :

- ✓ **Contribuent** à faire des normes du travail et de la prévention en santé et sécurité du travail des valeurs sociétales
- ✓ **Soutiennent** la prise en charge de la santé et de sécurité dans les milieux de travail et le milieu de l'enseignement
- ✓ **Font la promotion** des activités, outils et ressources des trois secteurs de la Commission (Normes du travail, Équité salariale et Santé et sécurité du travail)
- ✓ **Mettent en œuvre** les programmes, projets et activités de prévention et de sensibilisation auprès des travailleurs étrangers temporaires.

Les conseillers et conseillères auprès des travailleurs étrangers temporaires sont là pour vous appuyer dans l'accueil et l'intégration des travailleurs étrangers temporaires et dans vos démarches de prise en charge des normes, de la santé et de la sécurité du travail afin d'avoir un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous!

Leurs services sont offerts **GRATUITEMENT en présentiel, en virtuel ou même par téléphone. Vous pouvez donc choisir le moyen qui vous convient le milieu pour vous et pour les travailleurs.** Les ateliers offerts en milieux de travail auprès des travailleurs sont disponibles **en ANGLAIS et en ESPAGNOL**.

NOS SERVICES

Les conseillers et conseillères auprès des travailleurs étrangers se spécialisent dans les interventions auprès des travailleurs étrangers temporaires. Ils vulgarisent et expliquent les lois, les règlements et les concepts relatifs aux normes, à la santé et à la sécurité du travail. Grâce à leur expertise, ils peuvent adapter leur offre de services selon vos besoins, vos demandes et vos centres d'intérêts. Les services principaux de nos conseillers et conseillères incluent notamment :

Pour les travailleurs étrangers temporaires

- Animation de séances d'information et d'ateliers de sensibilisation sur les droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail auprès des travailleuses et travailleurs ;
- Présentation des outils disponibles sur le site de la CNESST destinés aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires pour faire connaître les trois secteurs de la Commission (Normes du travail, Équité salariale et Santé et sécurité du travail) et faire connaître le réseau des partenaires de la CNESST;
- Ligne WhatsApp de soutien pour les travailleurs hispanophones.

Pour l'employeur

- Aide-conseil personnalisé aux employeurs en rapport aux droits et obligations des travailleurs et des employeurs, des normes, de la santé et de la sécurité du travail ;
- Soutien dans la mise en place de mécanismes visant l'intégration saine et sécuritaire des travailleuses et travailleurs étrangers temporaire dans le milieu de travail.

Pour les travailleurs étrangers temporaires et l'employeur

- Soutien dans la mise en place de mécanismes de prévention (programme de prévention, comité de santé et de sécurité, plan d'action en santé et sécurité du travail, programme d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs, etc.) en vous guidant vers les ressources et outils pertinents
- Soutien dans la mise en place des mécanismes de participation (agent de liaison, représentant en santé et en sécurité, etc.) en vous guidant vers les ressources et outils pertinents

NOS CLIENTÈLES

L'offre de service des conseillers et conseillères en prévention auprès des TET cherche à rejoindre les acteurs présents dans tous les secteurs et milieux de travail, que ce soit :

- Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires
- Employeurs accueillant ou désirant accueillir des travailleurs étrangers temporaires
- Organismes œuvrant auprès des travailleurs étrangers temporaires
- Organismes relayeurs

NOUS JOINDRE

Pour en savoir plus au sujet de notre offre de service, contactez la conseillère ou le conseiller en prévention auprès des TET de votre région.

Pour communiquer avec nous :

escouade.prevention.tet@cnesst.gouv.qc.ca

SÉANCE D'AIDE CONSEIL AUX EMPLOYEURS DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Présenté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

Plan de la présentation



SECTION 1 : RÔLE ET MANDATS DE LA CNESST



SECTION 2 : LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)



SECTION 3 : LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)



SECTION 4 : TEMPS DE TRAVAIL



SECTION 5 : MESURES DISCIPLINAIRES, FIN D'EMPLOI ET CONGÉDIEMENT



SECTION 6 : OBLIGATIONS DES ENTREPRISES CLIENTES

Plan de la présentation



SECTION 7 : HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL



SECTION 8 : LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (LSST)



SECTION 9 : MÉCANISMES DE PARTICIPATION



SECTION 10 : QUELLES ACTIONS PEUVENT ÊTRE POSÉES EN TANT QU'EMPLOYEUR?



SECTION 11 : OUTILS ET RÉFÉRENCES



SECTION 12 : PÉRIODE DE QUESTIONS

Rôle et mandats de la CNESST

Rôle et mandats de la CNESST

La **CNESST** est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail, notamment par la promotion des **droits** et des **obligations en matière de travail**.

Elle en **assure le respect** auprès des travailleurs, travailleuses, et des employeurs québécois.







Pour ce faire, elle :

- favorise des **relations de travail** justes et équilibrées;
- vise la prise en charge de la **santé et de la sécurité** par les milieux de travail, **indemnise** les victimes de lésions professionnelles et veille à leur **réadaptation**;
- assure l'implantation et le maintien de **l'équité salariale**.

Les travailleurs étrangers temporaires

Qui sont les travailleurs étrangers temporaires?

Un **travailleur étranger temporaire (TET)** est un **citoyen étranger** qui séjourne ou qui souhaite séjourner au Québec de façon **temporaire** pour exécuter un travail chez un employeur québécois dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET).



Assurez-vous d'avoir pris connaissance de vos obligations générales qui sont propres au PTET.

Facteurs de vulnérabilité des TET

Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires

- la **méconnaissance** de la **langue** de travail;
- les **différences culturelles** et les **représentations sociales**;
- la **méconnaissance des lois** en matière de travail, des ressources disponibles et du régime de santé et de sécurité du Québec;
- Les **risques psychosociaux** en lien avec la **crainte**, **l'isolement social** et **géographique**;
- Précarité du **statut migratoire**.

Ces personnes ont les mêmes droits et obligations en matière de travail que l'ensemble des travailleurs du Québec. Un employeur qui embauche des TET a les mêmes droits et **obligations envers** les TET qu'envers tout autre travailleur du Québec.



Les principales causes des accidents du travail chez les TET

- Le manque de supervision adéquate;
- Utilisation d'équipement inapproprié;
- Connaissances insuffisantes des méthodes de travail, des techniques ou des procédures sécuritaires;
  Exécution de nouvelles tâches sans avoir reçu la formation adéquate;
- Exposition à plusieurs contraintes (horaires irréguliers, travaux répétitifs, tâches variables, utilisation d'équipement dangereux, manipulation de charges lourdes, etc.).

Portrait lésionnel chez les TET

Nombre de permis PTET délivrés en 2019 - Qc

15 415

Nombre de permis PTET délivrés en 2022 - Qc

35 180

Nombre total de lésions professionnelles acceptées en 2019

131 487

Nombre total de lésions professionnelles acceptées en 2022

161 962

Loi sur les normes du travail

Loi sur les normes du travail (LNT)

Qui est assujetti aux normes du travail?

La LNT est une loi **d'ordre public** qui encadre les conditions de travail de la plupart des personnes salariées au Québec.



Droits
- Pour les employeurs et les personnes salariées assujettis



Obligations
- Pour les employeurs et les personnes salariées assujettis

La LNT fixe les **conditions minimales** que les employeurs du Québec doivent offrir. Aucun contrat de travail, qu'il soit écrit ou verbal, ne peut déroger aux normes du travail.

- Les conditions de travail peuvent **être supérieures** à ce qui est prévu par la LNT, mais **jamais inférieures**.

Temps rémunéré

Toute heure travaillée doit être payée

- Lorsque le salarié est à la **disposition de son employeur** sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.
- Pendant toute **période d'essai** ou de **formation** exigée par l'employeur.



PÉRIODE DE REPAS

L'employeur doit prévoir une période non rémunérée de 30 minutes pour le repas après 5 heures de travail consécutives.

PAUSE-CAFÉ

La pause-café n'est pas obligatoire, mais, lorsqu'elle est accordée par l'employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

LE SALAIRE MINIMUM

- Le taux du salaire minimum est révisé chaque année.
- Au **1er mai 2025**, le taux du salaire minimum général est fixé à **16,10$/h** et le salaire au taux au pourboire est de **12,90$/h.**
- Les cueilleurs de fraises et de framboises sont payés au rendement. Le taux minimum par kilogramme est fixé à :
  - **Fraises : 1,28 $/kg**
  - **Framboises : 4,78 $/kg**



Déductions pour la pension et les repas

Déductions pour frais de pension ou de repas

- Si les **conditions de travail** font en sorte que **l'employeur doit fournir** les **repas** et l'**hébergement** ou qu'il veille à ce que l'hébergement soit fourni.
- Le tarif **maximum** est **fixé par la loi** et révisé chaque année.
- Les frais exigés peuvent varier selon le contrat de travail (TET) :
  - PTAS : hébergement **gratuit**
  - PTET (agricole) : selon les exigences du programme. Les **tarifs fixés** par la loi s'appliquent.
  - L'employeur **ne peut pas exiger une somme d'argent** pour la chambre et la pension des travailleuses et travailleurs **domestiques qui habitent et prennent leurs repas chez lui.**

Les déductions pour la pension et les repas

Prix pour un repas	**2,67 $**/repas jusqu'à concurrence de **34,85 $** par semaine)	• Si l'employeur fournit deux repas par jour, cinq jours par semaine : 2 X 2,67$ X 5 jours = 26,70$.
Prix pour une chambre	**33,51 $**/semaine	• **Une chambre** : une **pièce** dans une habitation qui contient un **lit** et une **commode** pour chacun des salariés hébergés et qui permet **l'accès à une toilette** et à une **douche** ou à un bain.
Prix pour un logement pouvant héberger cinq salariés ou plus	**40,22 $**/semaine	• **Un logement** : une habitation qui contient au moins une **chambre** et qui permet minimalement **l'accès** à une **laveuse et à une sécheuse**, ainsi qu'à une **cuisine** qui doit être équipée d'un **réfrigérateur**, d'une **cuisinière** et d'un **four à micro-ondes**.
Prix pour un logement pouvant héberger quatre salariés ou moins	**60,29 $**/semaine	• Les **frais** requis pour le logement sont évalués en fonction de la **capacité du logement** et non du nombre de salariés physiquement présents.

Paye et bulletin de paye

- Le salaire doit être versé de façon régulière dans un délai maximum de 16 jours (un mois pour la première paye);
- L'employeur doit remettre, en même temps que le versement du salaire, un bulletin de paye;
- Obligation de l'employeur d'avoir un registre des salaires conservé pendant trois ans.
- Déductions autorisées : impôts, assurance-emploi, régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire et autres déductions obligatoires en vertu d'une loi ou d'une ordonnance d'un tribunal.

Toute **autre déduction** doit être **acceptée par écrit** par le travailleur.

- Le but spécifique de cette déduction doit être mentionné dans le document.
- Le document doit être détaillé (fréquence de la déduction, durée de la retenue, montant retenu sur chaque paye, etc.)



Paye et bulletin de paye

EXEMPLE DE FEUILLE DE PAIE

DATE DE LA PAYE : 2016-04-21
COMPAGNIE ABC INC.

A PÉRIODE DE PAYE / PERIODO DE PAGO : 2016-04-15 AU 2016-04-21

CHÈQUE Nº 0001

NOM DU SALARIÉ

B TAUX / TASA : 00,00 $ L'HEURE

SALAIRE BRUT / SALARIO BRUTO

C Revenu / Ingresos	000,00 $
D Vacances / Vacaciones	0,00 $
SALAIRE BRUT	000,00 $

DÉDUCTIONS OBLIGATOIRES / DEDUCCIONES OBLIGATORIAS

E Impôt fédéral / Impuestos	00,00 $
E Impôt provincial	00,00 $
F Assurance emploi / Seguro de empleo	0,00 $
G RQ / Jubilación de Quebec	00,00 $
H RQAP / Régimen quebequense de seguro Parental	0,00 $

DÉDUCTIONS FACULTATIVES / DEDUCCIONES OPCIONALES

I Assurance / Seguro	0,00 $
J Visa	00,00 $
K Transport / Transporte	00,00 $
L Avance / Adelanto de pago	00,00 $
M CAQ / Certificado de aceptación de Quebec	0,00 $
N Chambre ou logement / Habitación o vivienda	00,00 $
RETENUES	000,00 $

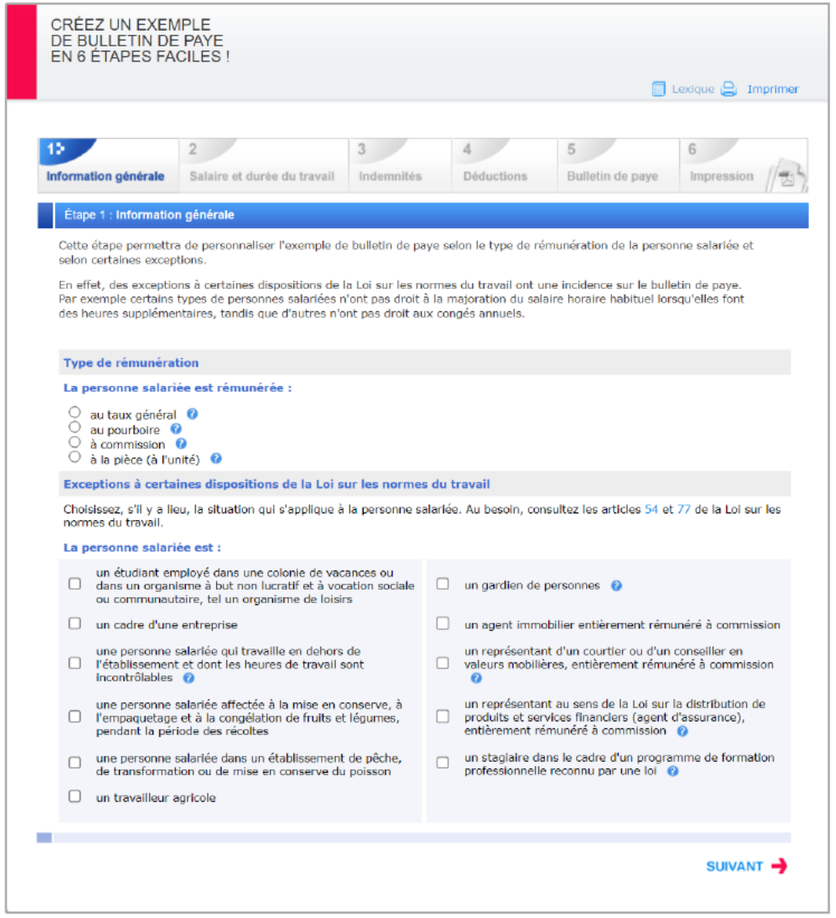
RÉSUMÉ DU CHÈQUE / RESUMEN DEL CHEQUE DE PAGO

O Salaire brut / Salario bruto	000,00 $
P Retenues / Retenciones	000,00 $
Q SALAIRE NET / SALARIO NETO	000,00 $

R Heures normales de travail / Horas normales de trabajo : 00

S Heures supplémentaires / Horas extras : 00

Exemple de bulletin de paye bilangue



Outil : créez votre bulletin de paye

Pratiques interdites envers les TET

Interdictions

- **Conserver des documents ou biens** qui appartiennent à un travailleur;
- **Exiger des frais** pour son recrutement autre que ceux autorisés par un programme gouvernemental;
- Instaurer des **disparités salariales** fondées uniquement sur le **statut d'employé d'agence**.

Particularités

- La CNESST peut exercer un **recours** au nom d'un travailleur si elle a des motifs de croire, à la suite d'une enquête, qu'un de ses droits conférés par la loi n'a pas été respecté.
- La CNESST est en mesure, après une activité de surveillance, d'appliquer une **sanction pénale** si un employeur est fautif.

Temps de travail

Heures supplémentaires

Définition : Les heures travaillées au-delà d'un nombre précis d'heures par semaine

- La *Loi sur les normes du travail* désigne ce nombre par le terme « semaine normale de travail ».

Règle générale :

- Paiement à taux majoré **(+ 50 %)** des heures supplémentaires, au-delà de 40 heures de travail hebdomadaire (semaine normale de travail)
  - Il existe quelques **exceptions**, notamment le travailleur agricole et le travailleur affectés à la mise en conserve, à l'empaquetage ou à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes.
  - Il existe aussi d'autres exceptions à la semaine normale de travail (ex. : exploitation forestière ou scierie : 47 heures).
  - Les heures supplémentaires peuvent être mises **en banque** à **la demande de la travailleuse ou du travailleur**. 1 h d'heure supplémentaire **=** 1,5 heure de congé payé.

Repos hebdomadaire

Dispositions de la LNT :

Une personne salariée a droit à un **repos hebdomadaire** d'une durée minimale de **32 heures consécutives.**

Exceptions :

- **Travailleur agricole**, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante **si la personne salariée y consent;**
- Autorisation **d'étalement des heures** de travail.

Détails au niveau du consentement :

La loi n'oblige pas les parties à un consentement écrit pour ce report; un consentement verbal du salarié est suffisant.

Absences

- **26 semaines** par période de 12 mois pour **maladie** (possibilité d'allonger dans certains cas)
- **16 semaines** pour **s'occuper d'un proche** malade (possibilité d'allonger dans certains cas)
- **10 jours** (pouvant être répartis dans l'année) pour obligations liées à la garde, la santé ou l'éducation d'un enfant, ou à la santé d'un proche
- **2 jours** de congé payé par année civile (pour maladie ou deux des 10 jours familiaux pouvant être répartis sur l'année)
  - après trois mois de service continu
  - non reportables et non monnayables à la fin de l'année

Jours fériés

Les jours fériés sont des journées payées qui sont fixées par la loi.

- 1er janvier (le jour de l'An)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- 24 juin (la fête nationale du Québec)
- 1er juillet (la fête nationale du Canada)
- 1er lundi de septembre (la fête du Travail)
- 2e lundi d'octobre (l'Action de grâces)
- 25 décembre (Noël)

Certaines situations particulières et exclusions existent :
Consultez la liste et les modalités d'application des jours fériés

Jours fériés

Indemnité et congé compensatoires

Il arrive qu'une personne soit appelée à travailler lors d'un jour férié. Dans ce cas, la personne reçoit :

Son salaire pour la journée travaillée

+

Une **indemnité compensatoire**
ou
un **congé équivalent**

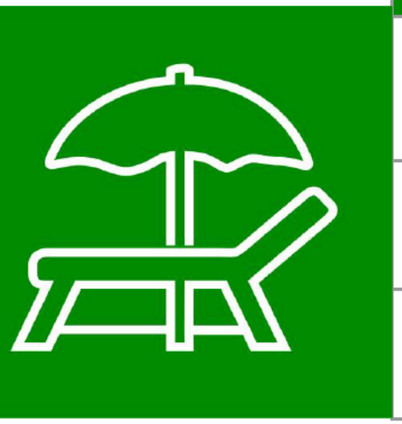
*Au choix de l'employeur

Vacances annuelles

- Les vacances annuelles s'accumulent pendant une période de **12 mois consécutifs**, appelée « **année de référence** ».
- Par défaut, l'année de référence pour établir le droit aux vacances annuelles s'étend du **1er mai au 30 avril.** L'employeur peut choisir une autre période.



Vacances annuelles



Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'une année	**1 jour** de vacances **par mois** de service continu (max. 2 semaines)	**4 %** du salaire brut
1 année à 3 années	**2 semaines** continues de vacances	**4 %** du salaire brut
3 années et plus	**3 semaines** continues de vacances	**6 %** du salaire brut

Droit de refus

Règle générale

Un travailleur peut exercer son **droit de refuser de travailler** :

- au-delà de **50 heures** par semaine
- plus de **14 heures par jour** (ou 12 heures si l'horaire est variable ou discontinu)
- **deux heures** au-delà de ses heures de travail quotidiennes habituelles

Lorsqu'il n'a pas été informé au **moins cinq jours à l'avance** qu'il serait requis de travailler, sauf :

- pour le travailleur agricole
- pour le salarié dont la nature des fonctions exige qu'il demeure en disponibilité
- dans les limites fixées quant au nombre d'heures au-delà duquel un salarié peut refuser de travailler

Mesures disciplinaires, fin d’emploi et congédiement

Mesures disciplinaires

Pour appliquer des mesures disciplinaires **adéquatement**, l'employeur doit le faire :



De façon **graduelle** de manière à permettre à la travailleuse ou au travailleur de répondre aux exigences requises



En **donnant** à la travailleuse ou au travailleur les **moyens** d'y répondre (ex. : formation, accompagnement, mentorat)



En lui accordant le **temps** nécessaire pour se corriger

Fin d’emploi et congédiement

L’**employeur** a les **mêmes obligations** que pour les autres travailleurs : **paiement du préavis**, **vacances**, **heures travaillées/banques** et tout autre **montant dû** au salarié.

Informations importantes à considérer par l’employeur :

- Avoir une cause juste et suffisante pour mettre fin à l’emploi d’un salarié qui justifie plus de deux ans de service continu (Article 124 LNT)
- Vérifier la présence de pratiques interdites (Article 122 LNT)
- Pour plus de 10 travailleurs, se référer aux obligations du licenciement collectif (Articles 84.0.1 à 84.0.15 LNT)

Fin d’emploi et congédiement

Calcul du service continu pour un TET :

Le service continu pour un travailleur étranger temporaire débute à la date de son premier contrat jusqu’à l’interruption du lien d’emploi, sans considération des mois travaillés.

Raisons pour interrompre le service continu d’un TET :

- Congédiement
- Démission
- Non-renouvellement volontaire d’un contrat du travailleur

Ce raisonnement est applicable également pour la majoration des vacances.



Fin d’emploi et congédiement

Règles générales

- Lors d’une **cessation d’emploi** ou d’une **mise à pied** pour plus de six mois, un **avis écrit** doit être remis au travailleur dans les délais requis*.
- Toutefois, une indemnité compensatrice doit être donnée au travailleur en fonction du service continu si l’employeur ne permet pas que le préavis soit travaillé.

Durée de service continu	Délai
Moins de trois mois	Aucun
Trois mois à moins d’un an	une semaine
Un an à moins de cinq ans	deux semaines
Cinq ans à moins de 10 ans	quatre semaines
10 ans et plus	huit semaines

Recours et motifs de plaintes

Plainte	Délai	Motif
Plainte liée au salaire	12 mois	L'employeur ne paie pas des **montants dus** (exemple : salaire, heures sup.)
Plainte pour congédiement sans une cause juste et raisonnable	45 jours	Le travailleur ou la travailleuse pense être **congédié sans raison valable**.
Plainte pour pratique interdite	45 jours	La personne salariée croit subir des **représailles** après avoir exercé un droit accordé par la loi (pratiques interdites).
Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel	Deux ans après la dernière manifestation de harcèlement	Le travailleur ou la travailleuse subit **du harcèlement psychologique ou sexuel** au travail.

Consulter les autres motifs de **plaintes en normes du travail**

Obligations des entreprises clientes

Agences de placement de personnel et de recrutement de TET

Obligations relatives aux agences

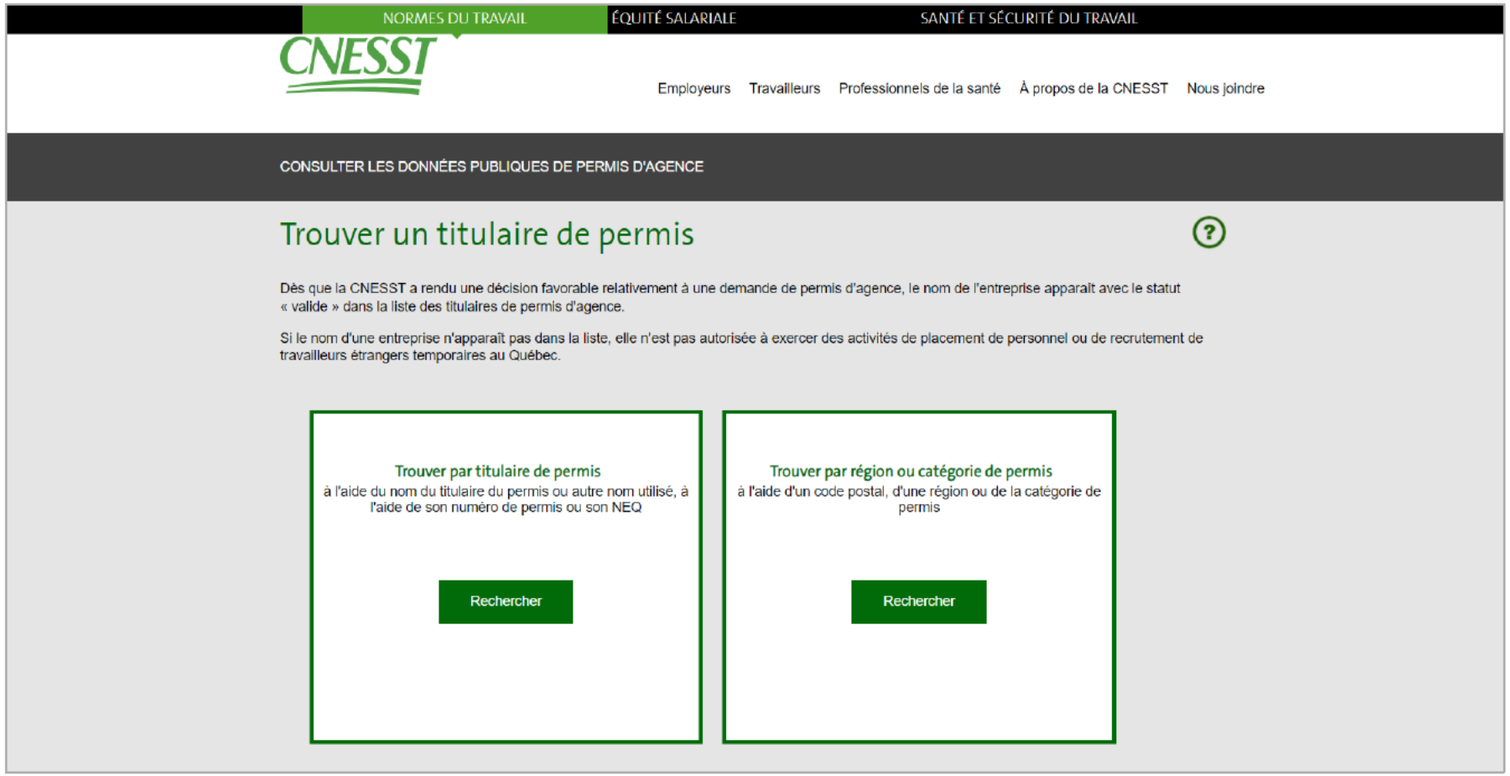
L’entreprise cliente d’une agence doit s’assurer que l’agence :

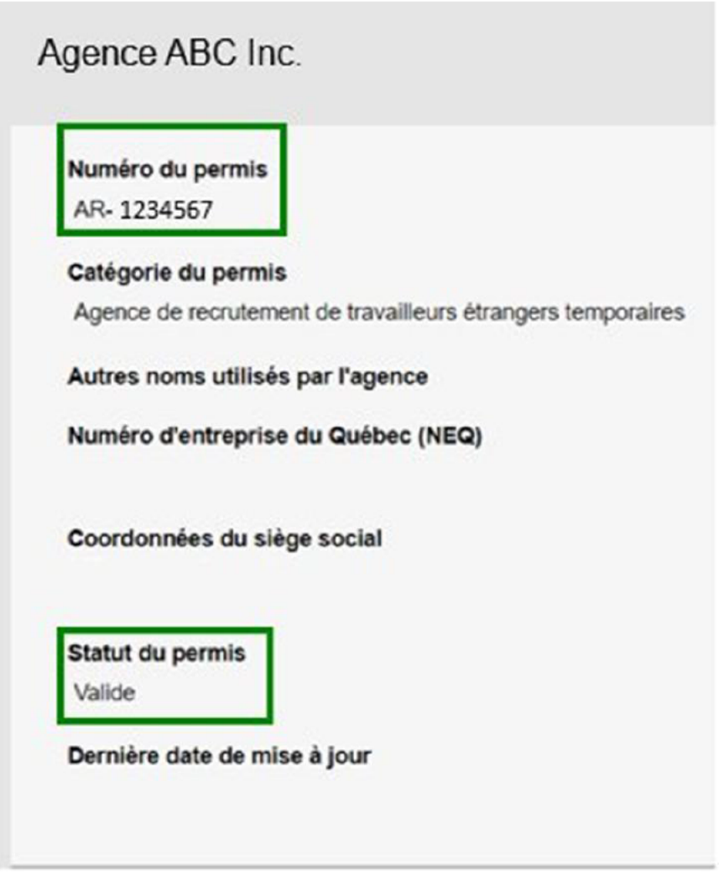
- avec qui elle fait affaire est titulaire d’un permis délivré par la CNESST;
- est sur la liste des agences titulaires d’un permis.

Liste de titulaires de permis d’agence :
Accueil - Consulter les données publiques de permis d'agence - Normes du travail (gouv.qc.ca)



Registre d’agences titulaires de permis





Déclaration d’embauche de travailleurs étrangers temporaires

En ligne



- **MonEspace CNESST pour les employeurs : rapide et sécuritaire !**

  Vous devez remplir la Déclaration d’embauche de travailleurs étrangers temporaires en ligne par l’intermédiaire de MonEspace CNESST. Vous devez aussi utiliser ce service pour nous aviser d’un changement dans la date de départ d’un travailleur étranger temporaire et des raisons de ce départ.

  Si vous n’avez pas de compte MonEspace CNESST, vous devez vous inscrire.

Contrat de travail

- **Entente** entre une personne salariée et un employeur sur des **tâches** à effectuer en échange d'une **rémunération**;
- L'employeur doit remplir et signer un contrat de travail avec la travailleuse ou le travailleur et **lui transmettre**.
- **Source** (Obligations générales de l'employeur envers les travailleurs étrangers temporaires | Gouvernement du Québec [quebec.ca]

Un contrat peut varier selon la situation de l'entreprise ou le statut de la personne salariée. Il doit en tout temps respecter les lois encadrant le travail. Consultez le **modèle de contrat de travail.**



Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Définition du harcèlement au travail

Une **conduite vexatoire**, se manifestant par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles ou non désirés
- portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique
- entraîne un milieu de travail néfaste

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si :

- Elle porte une telle atteinte (à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée);
- Et produit un **effet nocif continu** pour la personne.

Harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Formes de harcèlement au travail :

- Abus de pouvoir
- Gestes ou propos à caractère sexuel
- Intimidation et cyberintimidation
- Mise en échec professionnel
- Violence verbale et physique
- Discrimination pour un des motifs suivants : origine ethnique, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, etc.).

Un conflit ignoré ou mal géré peut aussi se dégrader et se transformer en harcèlement psychologique
Campagnes de sensibilisation et promotion | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)



Droits et obligations

Droit de la travailleuse et du travailleur : Droit à un milieu de travail **exempt** de **harcèlement** psychologique ou sexuel.



Obligations de l'employeur

- Prendre les moyens raisonnables pour :
  - **prévenir** le harcèlement psychologique ou sexuel
  - **faire cesser** lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance
- Avoir adopté et rendu disponible une **politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique**

Guide pour l'élaboration d'une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de situations de harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Loi sur la santé et la sécurité du travail

Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)** vise à éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs.

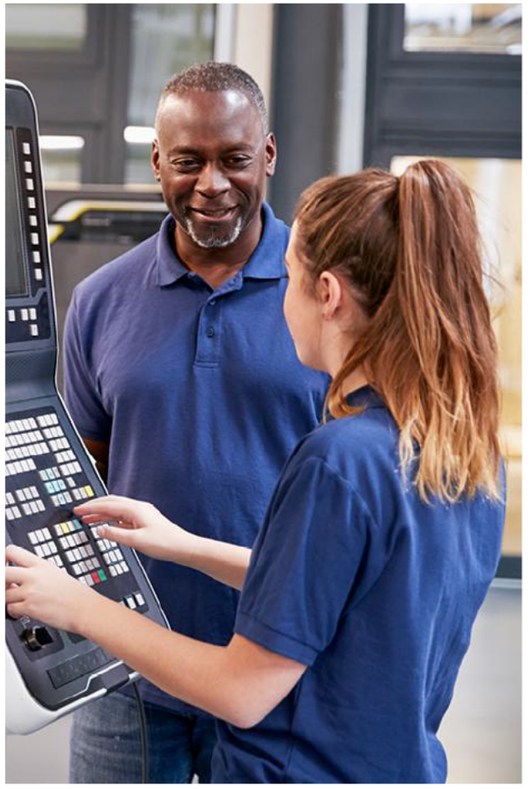
La **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)** vise la réparation des conséquences des lésions professionnelles (indemnités, soins médicaux, réadaptation).



Prise en charge de la SST

Obligations de l'employeur :

- **Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur**
- Notamment :
- offrir un milieu de travail sain et sécuritaire;
- identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur
- fournir l'information, la formation et la supervision appropriée en matière de SST;
- **fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (ÉPI).**



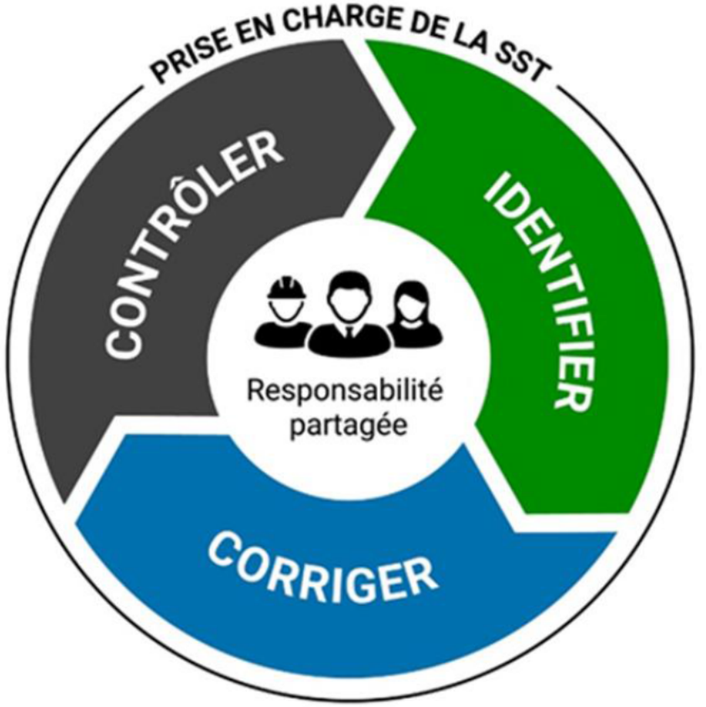
Droits et obligations des travailleurs

Droits	Obligations
• Un environnement de travail sain et sécuritaire; • Exiger des conditions qui leur permettent d'exécuter leurs tâches en toute sécurité; • La formation, de l'information en matière de SST et de la supervision.	• Respecter les règles de sécurité en vigueur dans l'établissement où ils travaillent; • Participer à l'identification et à l'élimination des risques de lésion professionnelle sur le lieu de travail; • Veiller à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles de leurs collègues.

La démarche de prévention

Comment s'y prendre pour corriger les situations dangereuses?

- Quels sont les dangers et les facteurs de risques?
- Comment les éliminer?
- Quels moyens prendre pour éviter la réapparition des problèmes?



Comment identifier un risque – La méthode ITEM

Individu
- Connaissances
- Formation
- Habiletés
- Vie personnelle

Environnement
- Bruit
- Température
- États des lieux
- Contaminants
- Éclairage



Tâche
- Machines
- Équipements
- Véhicules
- Équipement de protection individuelle

Matériel
- Procédures
- Exigences
- Fréquences
- Interactions

Mécanismes de participation

Rappel du contexte législatif

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)

- Sanctionnée le 6 octobre 2021
- Plusieurs nouvelles dispositions
- Entrée en vigueur progressive
- Régime intérimaire : mécanismes de participation



Connaître ses obligations en tant qu'employeur

[Aide à l'application du régime intérimaire des mécanismes de prévention et de participation - Sommaire (gouv.qc.ca)]



Quelles actions peuvent être posées en tant qu’employeur?

Démarche d’intégration de vos nouveaux travailleurs – inspiration pour les TET

1. Planifiez l’arrivée de vos nouveaux travailleurs
2. Accueillez vos nouveaux travailleurs
3. Formez vos travailleurs
4. Supervisez et évaluez vos travailleurs



Démarche de l’employeur lors d’un accident du travail

Fournir les soins de premiers secours au travailleur et le diriger vers des soins médicaux selon la situation

Inscrire l’événement au Registre d’accidents, d’incidents et de premiers secours

Avertir la CNESST et le comité de santé sécurité

Payer son absence la journée de l’accident

- Dans le cas échéant, faire votre demande de remboursement à la CNESST pour les 14 jours ou moins payée à 90 % du salaire du travailleur qui doit s’absenter.



OUTILS ET RÉFÉRENCES

Outils pour vous aider



Formation en ligne :
Les normes du travail à votre portée

- Sans frais
- Sans horaire
- Questionnaires, capsules, exemples concrets
- Vue d'ensemble de la LNT
- Durée neuf heures

Les webinaires de la CNESST,
normes du travail

- Sans frais
- En direct
- Période de questions
- Thèmes spécifiques
- Durée 1 h 30
- En différé

Outils pour vous aider

Santé et sécurité du travail :

Prise en charge de la SST

- Outil diagnostic interactif
- Outil diagnostic
- Guide de prévention en milieu de travail
- Outil d'identification des risques
- Démarche d'intégration des nouveaux travailleurs
- Formez et supervisez des travailleurs immigrants

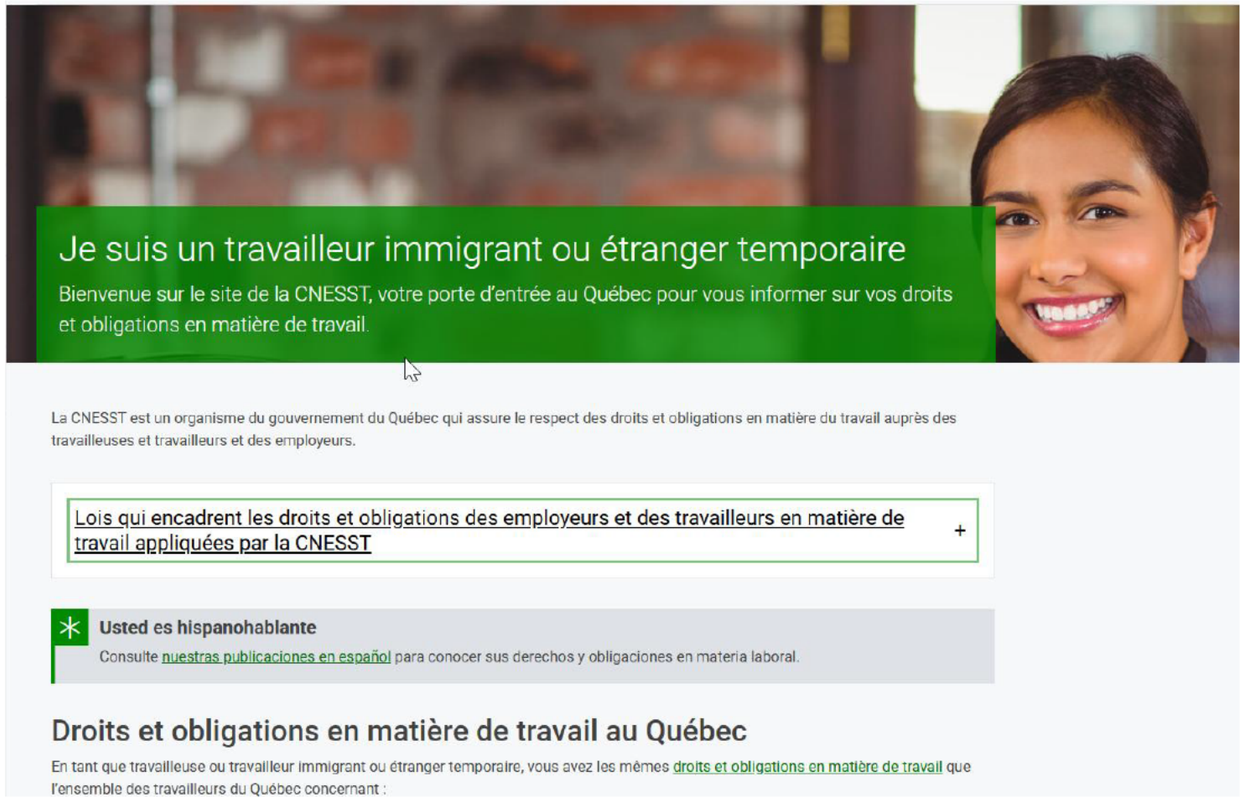
Obligations légales (travailleurs et employeurs)

- Droits et obligations des employeurs
- Droits et obligations des travailleuses et des travailleurs
- Appliquer le régime intérimaire

Démarche de prévention

- Identifier les risques
- Corriger les risques
- Contrôler les risques

Outils pour vous aider



L'escouade prévention auprès des travailleurs étrangers temporaires :
escouade.prevention.tet@cnesst.gouv.qc.ca



Nous joindre

Inspecteur de garde

Horaire : lundi au vendredi, de 8 h 30-12 h et 13 h-16 h 30, à l'exception des jours fériés

Renseignements généraux

- Par téléphone : **Canada et États-Unis** : 1 844 838-0808
- Pour les appels provenant de l'**extérieur du Canada et des États-Unis** : 1 514-906-3250
- WhatsApp : 514 686-9197

En ligne

Vous pouvez nous transmettre vos questions en utilisant la demande de renseignements en ligne.

- Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)
- Avant de commencer - Demande de renseignements en ligne - CNESST (gouv.qc.ca)

CNESST présente sur les plateformes





Merci de votre attention!

PÉRIODE DE QUESTIONS