

## LOI MODIFIANT LES NORMES DU TRAVAIL

### 1. SEMAINES DE VACANCES

Le salarié aura droit à 3 semaines de congés payés après trois années de service (3 saisons) auprès du même employeur. Il fallait auparavant cumuler 5 années de service pour avoir droit à 3 semaines. **En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019**

### 2. HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Tous les employeurs devront avoir une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. **En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019**

### 3. CONGÉS EN CAS DE DÉCÈS D'UN PROCHE

Le salarié aura droit à 5 jours de congés, dont 2 jours rémunérés, au lieu d'un seul auparavant. **En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

### 4. ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

Les absences pour raisons familiales ou parentales seront étendues à une définition plus large de « parent ». Le terme implique, par exemple, la famille du conjoint ou les familles d'accueil. **En vigueur depuis le 12 juin 2018.**

### 5. DÉCLARATION DES CONTRATS DE TRAVAIL DES TET À LA CNESST

Une déclaration de l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires (TET) à la CNESST devra être faite. **En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (mécanisme à définir)**

### 6. DISPARITÉ DE TRAITEMENT

À tâche égale, salaire égal. Un TET et un Canadien qui font le même travail devront avoir la même échelle salariale. **En vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019**

*Dès qu'un employeur ne respecte pas la Loi sur les normes du travail, il s'expose à des pénalités financières. Aussi, par le biais du Règlement sur l'immigration au Québec, un employeur déclaré coupable peut perdre l'accès aux TET pour quelques années.*

*Pour des conseils, communiquer avec le Centre d'emploi agricole (CEA) de la région.*

## MISE À JOUR SPÉCIFIQUE POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

### 1. Le MIDI coupe l'exemption agricole et taxe les employeurs de 196 \$ par demande

Sans avertissement, le ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion du Québec (MIDI) impose des frais d'examen de l'offre d'emploi de 196 \$ sur chaque demande de TET déposée par un employeur agricole depuis le 2 août 2018 - un dommage collatéral lié à la nouvelle Loi et au nouveau règlement d'immigration au Québec.

L'UPA est en représentation auprès du ministre du MIDI.

## **2. Le fédéral songe à modifier les programmes de TET agricoles**

Depuis le début de l'année, Emploi et Développement social Canada (EDSC) mène des travaux afin de valider les changements à apporter aux programmes de TET. L'UPA, avec d'autres partenaires, a participé à quatre rencontres dans le cadre de ce dossier, ainsi que lors de discussions du comité de la Fédération canadienne de l'agriculture (FCA).

Toutes les tribunes sont bonnes pour inviter les autorités gouvernementales à avoir une approche adaptée à la réalité agricole.

## **3. Le gouvernement fédéral implante les données biométriques**

À compter du 31 décembre 2018, tous les ressortissants étrangers qui présentent une demande de permis de travail ou d'études devront fournir leurs données biométriques (empreintes digitales et photo) avant de venir au Canada.

Frais de 85 \$, valide pour 10 ans.

Disponible dans les villes de Mexico et au Guatemala.

## **4. Nouvelle Table de concertation portant sur les TET agricoles**

À l'invitation de l'UPA, le comité sectoriel AGRICARRIÈRES a mis en place une Table de concertation portant sur les TET agricoles au Québec. Cette table regroupe les principaux intervenants dans le dossier (Service Canada, MIDI, CNESST, Emploi-Québec, UPA, FERME, les TUAC et le Réseau d'appui aux travailleuses et travailleurs agricoles migrants) et vise à identifier des problématiques et trouver des solutions adaptées au milieu. Cette table va se réunir 4 fois par année.

## **CANNABIS : RÔLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DES EMPLOYÉS**

L'employeur a l'obligation de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur », comme le prévoit la Loi. Il en découle plusieurs actions et enjeux pour l'employeur :

- Offrir un environnement de travail sain et sécuritaire;
- Informer les employés des risques reliés à la consommation de cannabis et des effets résiduels lorsqu'ils sont au travail;
- Accommoder raisonnablement les employés aux prises avec des problèmes de consommation de drogues;
- Tenir compte des enjeux de vie privée lorsqu'il est question de tests de dépistage.

*Disposer d'une politique claire en matière de drogues et de facultés affaiblies est l'une des premières mesures à prendre.*

*Pour des conseils et de l'aide dans l'élaboration d'une politique sur mesure, communiquer avec le Centre d'emploi agricole (CEA) de la région.*