



AOÛT 2018

**NOTE DE L'ÉDITEUR :** Le cabinet **Deveau Avocats** œuvre en droit du travail depuis près de 40 ans. Nous mettons à profit nos compétences en droit du travail et de l'emploi au service des employeurs, que nous accompagnons dans la gestion quotidienne des relations de travail. N'hésitez pas à communiquer avec nous pour toutes questions et suggestions concernant les sujets qui vous intéressent.

## MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

**Sarah Deschênes, avocate**

Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. Il est intéressant de noter que plusieurs des modifications apportées sont déjà en vigueur.

**Nous vous présentons donc ci-dessous les principales modifications apportées par cette loi.**

La loi exclut du champ d'application de la *Loi sur les normes du travail* les athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.

Exclusion de la Loi sur les normes du travail		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Athlète étudiant	Dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.	12 juin 2018
Salariés de la construction et cadres supérieurs	Le droit aux <b>2 journées payées</b> de congés pour maladie ou obligations familiales (voir plus bas) ne s'applique pas aux salariés de la construction et aux cadres supérieurs.	12 juin 2018

La loi précise que des comportements, paroles, actes ou gestes à caractère sexuel peuvent constituer

une forme de harcèlement psychologique. Elle oblige également tout employeur à adopter et à rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. De même, le salarié dispose maintenant d'un délai de deux ans après la dernière manifestation du harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST.

Harcèlement psychologique et sexuel		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Gestes à caractère sexuel	Les gestes à caractère sexuel font maintenant partie des conduites vexatoires incluses dans la définition de harcèlement psychologique.	12 juin 2018
Dépôt d'une plainte <i>Avant les modifications : délai de 90 jours après la dernière manifestation</i>	Le salarié dispose d'un délai de <b>2 ans</b> après la <b>dernière manifestation</b> de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST.	12 juin 2018
Politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes	L'employeur aura l' <b>obligation</b> d'adopter et de rendre disponible une <b>politique</b> de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.	1 <sup>er</sup> janvier 2019

La loi augmente le nombre de semaines d'absence autorisées pour certains événements liés à des responsabilités parentales. Elle précise la définition de « parent », en l'élargissant, et prévoit que certaines journées d'absence peuvent également être prises au bénéfice de personnes, autres que des parents, pour lesquelles le salarié agit à titre de proche aidant. Aussi, la loi prévoit que certaines journées d'absence sont rémunérées.

Absences pour raisons familiales ou parentales		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Élargissement de la définition du mot « parent » pour les absences pour	La notion de parent comprend : le conjoint, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, les grands-parents, leurs enfants et les conjoints	12 juin 2018

obligations familiales ou parentales	<p>de leurs enfants, mais aussi un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi comme famille d'accueil ou une personne ayant agi comme famille d'accueil pour le salarié, le tuteur, curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint, la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire et toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié reçoit des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.</p> <p>En plus d'élargir la notion de parent utilisée pour déterminer les absences pour raisons familiales ou parentales, le salarié qui agit comme proche aidant peut se prévaloir de ces absences s'il détient l'attestation d'un professionnel.</p>	
Augmentation de la durée du congé pour prendre soin d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie ou victime d'un grave accident	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jusqu'à <b>16 semaines</b> de congé sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie ou victime d'un grave accident</li> <li>➤ Jusqu'à <b>36 semaines</b> de congé sur une période de 12 mois si cette personne est un enfant mineur</li> </ul>	12 juin 2018
Présence requise auprès d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie potentiellement mortelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jusqu'à <b>27 semaines</b> de congé sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou pour une personne pour qui il agît comme aidant sur présentation d'un certificat médical</li> </ul>	12 juin 2018

<b>Congés pour naissance ou adoption</b>		

Modification	Description	Entrée en vigueur
Retrait de la période minimum de service continu pour bénéficier de journées d'absences rémunérées	Le salarié n'aura plus à justifier de 60 jours de service continu auprès de son employeur pour s'absenter <b>5 jours</b> , dont <b>2 sont rémunérés</b> , à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.	<b>1er janvier 2019</b>

Absences pour maladie, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Violence conjugale/Violence à caractère sexuel	Le salarié peut s'absenter du travail jusqu'à <b>26 semaines</b> sur une période de 12 mois	12 juin 2018
Rémunération des journées d'absence	Le salarié pourra bénéficier d'un maximum de <b>deux jours</b> de congé payés, au cours d'une même année, pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dès qu'il justifie de plus de <b>trois mois</b> de service continu.	<b>1er janvier 2019</b>

Absences lors d'un décès ou d'une disparition		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Décès de son enfant mineur <i>Avant les modifications : jusqu'à 52 semaines d'absence</i>	➤ Jusqu'à <b>104 semaines</b> d'absence, peu importe les circonstances du décès.	12 juin 2018
Disparition de son enfant mineur ou décès par suicide <i>Avant les modifications : jusqu'à 52 semaines d'absence</i>	➤ Jusqu'à <b>104 semaines</b> d'absence lors de la disparition de son enfant mineur ou lors d'un décès par suicide de son conjoint, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère	12 juin 2018

Décès d'un proche  <i>Avant les modifications : 1 journée rémunérée</i>	<b>5 jours</b> de congé, dont <b>deux</b> journées rémunérées	<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>
---	--	------------------------------------

L'employeur a dorénavant le choix entre verser l'indemnité de jour férié ou accorder un congé compensatoire au salarié.

Jours fériés		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Choix entre l'indemnité de jour férié ou le congé compensatoire	L'employeur a la possibilité de choisir entre verser l'indemnité de jour férié ou accorder un congé compensatoire au salarié pour lequel un jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée.	12 juin 2018

La loi réduit à deux le nombre d'heures supplémentaires que le salarié est tenu d'accepter de faire, permet au salarié de refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé de son horaire de travail dans un certain délai et permet, sous certaines conditions, l'étalement des heures de travail.

Droit de refus de travailler		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Droit de refus de travailler  <i>Avant les modifications : le salarié avait le droit de refuser de travailler plus de quatre heures au-delà des heures habituelles.</i>	Le salarié aura le droit de refuser de travailler plus de <b>deux heures</b> au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.  Si le salarié n'a pas été informé <b>5 jours à l'avance</b> qu'il devait travailler, il pourra refuser de travailler, sauf si la nature des fonctions du salarié exige qu'il demeure disponible. (ex : travailleur agricole)	<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>

Étalement des heures de travail		

Modification	Description	Entrée en vigueur
Entente entre l'employeur et le salarié	<p>L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire.</p> <p>Conditions à respecter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constaté par écrit</li> <li>• Heures étalées sur une période maximale de 4 semaines</li> <li>• Une semaine de travail ne peut pas excéder de plus de 10 heures la norme prévue par la loi ou les règlements. (maximum de 50 heures/semaine)</li> <li>• Le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.</li> </ul>	12 juin 2018

Un salarié a maintenant le droit à trois semaines de congé payé après trois années de service continu.

Vacances annuelles		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Indemnité de vacances pour les travailleurs saisonniers	L'employeur peut verser l'indemnité de vacances sur la paie du salarié lorsque ses activités de nature saisonnière ou intermittente le justifient.	12 juin 2018
Durée de service continu  <i>Avant les modifications : cinq ans de service continu</i>	Le salarié aura droit à <b>trois semaines</b> de congé payé après <b>trois années de service continu</b> .	1 <sup>er</sup> janvier 2019

L'employeur peut dorénavant payer le salarié par virement bancaire sans qu'une convention écrite ou un décret le prévoie.

Paiement du salaire		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Paiement par virement bancaire	L'employeur peut payer le salarié par virement bancaire sans qu'une convention écrite ou un décret le prévoie.	12 juin 2018

De même, la loi interdit dorénavant que des taux de salaires différents soient fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés, de même qu'elle interdit, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés.

Disparité de traitement		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Régime de retraite ou d'avantages sociaux	<p>Les disparités de traitement fondées uniquement sur une date d'embauche relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux qui affectent des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement sont interdites. Toutefois, celles qui existaient avant l'entrée en vigueur de la loi, soit le 12 juin 2018, demeurent valides.</p> <p>La loi prévoit la possibilité pour le salarié de déposer une plainte auprès de la CNESST dans les <b>12 mois</b> qui suivent le moment où il a eu connaissance de la disparité.</p>	12 juin 2018
Taux de salaire et statut d'emploi	Un employeur ne pourra pas verser un taux de salaire inférieur ou réduire la durée ou l'indemnité du congé annuel par rapport à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement	1 <sup>er</sup> janvier 2019

	uniquement en raison du statut d'emploi.	
--	--	--

La loi obligera les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à détenir un permis et prévoira la mise en place d'une réglementation les concernant. Elle rendra passible d'une sanction pénale une entreprise qui retient les services d'une telle agence ne détenant pas de permis. En outre, les agences de placement de personnel et les entreprises clientes qui retiendront les services de celles-ci seront dorénavant solidairement responsables envers le salarié des obligations pécuniaires fixées par la *Loi sur les normes du travail*.

Agences de placement		
Modification	Description	Entrée en vigueur
Obtention d'un permis	Les agences devront obtenir un permis de la CNESST pour opérer.	Sur adoption d'un règlement
Amendes particulières	Amendes possibles pour les agences qui opèreront sans permis et pour les entreprises clientes qui recourent aux services de telles agences. <ul style="list-style-type: none"> <li>• 600 à 6000\$ pour une première infraction</li> <li>• 1200 à 12 000\$ pour toute récidive.</li> </ul>	Sur adoption d'un règlement
Publication d'une liste d'agences titulaires d'un permis	La CNESST devra rendre cette liste accessible au public.	Sur adoption d'un règlement
Responsabilité solidaire de l'agence de placement de personnel et de l'entreprise cliente	Seront solidairement responsables des obligations pécuniaires à l'égard des salariés (ex : salaire, indemnités de vacances, jours fériés)	Sur adoption d'un règlement
Rémunération des salariés d'agence	Les agences ne pourront pas verser à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins	Sur adoption d'un règlement



	d'heures par semaine.	
--	-----------------------	--

L'employeur aura une obligation d'information auprès de la CNESST lorsqu'il engagera un travailleur étranger temporaire. La CNESST pourra également exercer d'elle-même un recours au nom d'un travailleur étranger temporaire.

<b>Obligations relatives aux travailleurs étrangers temporaires</b>		
<b>Modification</b>	<b>Description</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
Responsabilité de l'employeur vis-à-vis du travailleur étranger temporaire	L'employeur qui recrute un travailleur étranger temporaire doit informer la CNESST de la date de son arrivée et de la durée de son contrat.  L'employeur n'a pas le droit de conserver des documents ou des biens qui appartiennent au travailleur étranger temporaire (ex : son passeport) ni d'exiger des frais relatifs à son recrutement.	Sur adoption d'un règlement
Recours au nom d'un travailleur étranger temporaire	La CNESST peut exercer, même sans plainte, un recours pour le bénéfice d'un travailleur étranger temporaire.	12 juin 2018

Finalement, l'indemnité de licenciement collectif et la rémunération de certains congés pour les salariés au pourboire seront calculés différemment par l'employeur.

<b>Salarié au pourboire</b>		
<b>Modification</b>	<b>Description</b>	<b>Entrée en vigueur</b>
Indemnité de licenciement collectif/ Rémunération de certains congés	L'employeur doit prendre en considération le salaire augmenté des pourboires pour calculer : <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'indemnité en cas de licenciement collectif</li> <li>• la rémunération des deux jours de</li> </ul>	1 <sup>er</sup> janvier 2019

	congés pour cause de maladie du salarié, ou pour raisons familiales ou parentales prévus à la loi	
--	---	--

Le présent bulletin a été réalisé à l'aide de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.*

Le présent bulletin ne constitue pas une opinion juridique. Il vous est communiqué à titre informatif seulement.

**CONSULTER UN EXPERT EN DROIT DU TRAVAIL, APPELEZ-NOUS.**