

DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC POUR VOS SALARIÉS POINTENT-ELLES À L'HORIZON

Publié le 10 avril, 2018

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

À la suite des modifications importantes apportées aux normes du travail récemment entrées en vigueur dans d'autres provinces canadiennes, il n'est pas surprenant que le Québec songe à suivre le mouvement. Le 20 mars 2018, le projet de loi no 176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (le « **projet de loi** ») a été présenté au ministre responsable de l'emploi à l'Assemblée nationale du Québec.

Si le projet de loi est adopté, les employeurs pourront s'attendre aux changements majeurs suivants :

- Une augmentation du nombre de semaines d'absence autorisées dans certains cas. En particulier, un salarié peut désormais s'absenter du travail jusqu'à :
 - 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant. Les deux premières journées de cette absence seront rémunérées;
 - 27 semaines sur une période de 12 mois en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle d'un parent;
 - 36 semaines sur une période de 12 mois en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident d'un enfant mineur;
 - 16 semaines sur une période de 12 mois en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident d'un parent;
 - 104 semaines en raison du décès d'un enfant mineur;
 - 104 semaines en raison du suicide de son conjoint, de son père, de sa mère ou de son enfant majeur.
- Une précision de la définition de « parent », qui est élargie, et prévoit que certaines journées d'absence peuvent également être prises au bénéfice de personnes, autres que des parents, pour lesquelles le salarié agit comme proche aidant.
- Un salarié ne devra plus justifier d'au moins trois mois de service continu auprès de son employeur pour pouvoir s'absenter du travail pendant un maximum de 26 semaines sur une période de 12 mois en raison

d'une maladie, d'un don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'un accident. Toutefois, si le salarié justifie d'au moins trois mois de service continu, les deux premières journées sont rémunérées. En outre, le droit à cette absence a été étendu à un salarié qui a été victime de violence conjugale.

- Le projet de loi interdit que des taux de salaires différents soient fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés. Il interdit aussi, 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.
- Dans certaines conditions, un employeur et un salarié peuvent convenir d'étaler des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire, pour une période maximale de six mois.

Un salarié peut refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail (au lieu de quatre). En outre, un salarié peut refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail lorsqu'il n'a pas été informé de son horaire de travail au moins cinq jours à l'avance.

- Un salarié justifiant de trois ans de service continu (au lieu de cinq) a droit à au moins trois semaines de vacances par année.
- Le comportement, les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel peuvent être une forme de harcèlement psychologique.
- L'employeur doit adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes et la rendre disponible à ses salariés.
- Les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doivent détenir un permis et mettre en place une réglementation les concernant. Est 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 retiennent les services de celles-ci seront dorénavant solidairement responsables envers le salarié des obligations pécuniaires prévues par la *Loi sur les normes du travail*.
- Sont exclus de l'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.

Bien que ce projet de loi en soit à un stade encore très précoce, il sera intéressant de savoir si le Québec décidera de modifier sa législation pour offrir aux salariés québécois un meilleur équilibre travail-vie personnelle. Nous vous tiendrons informés de cette question.

par Shari Munk-Manel et Geneviève Lavoie, stagiaire

Mise en garde

Le contenu du présent document fournit un aperçu de la question, qui ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l./LLP 2018