

MODIFICATIONS APPORTÉES À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Publié le 18 juillet, 2018

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

Le 12 juin 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* (la « **Loi** ») a été sanctionné. Bien que la plupart des modifications soient entrées en vigueur immédiatement, certaines ne s'appliqueront qu'à compter du 1er janvier 2019.

Voici un aperçu des modifications les plus importantes ayant pris effet le 12 juin 2018.

- Une augmentation du nombre de semaines d'absence autorisées dans certains cas. En particulier, un salarié peut désormais s'absenter du travail jusqu'à :
 - 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 à l'occasion du décès ou de la disparition 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 clarification de la définition de « parent », qui est élargie, et l'ajout d'une précision selon laquelle certaines journées d'absence peuvent également être prises au bénéfice de personnes, autres que des parents, pour lesquelles le salarié agit comme proche aidant.
- La définition de harcèlement psychologique est élargie de manière à englober des comportements, paroles, actes ou gestes à caractère sexuel. Par ailleurs, une plainte concernant du harcèlement psychologique peut maintenant être déposée dans les deux ans qui suivent le dernier incident (plutôt que 90 jours).
- La Loi 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. Toutefois, cette disposition ne

s'applique pas à une distinction fondée uniquement sur la date d'embauche qui est antérieure au 11 juin 2018. Un salarié qui croit avoir été victime d'une telle distinction dispose d'un délai de 12 mois pour déposer une plainte.

- 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.
- L'absence d'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 a été étendue à un salarié qui a été victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.
- Le versement de l'indemnité de vacances annuelles peut dorénavant être effectué avant le début du congé ou selon les modalités applicables pour le versement régulier du salaire du salarié.

En outre, les modifications suivantes entreront en vigueur le 1er janvier 2019 :

- Un salarié peut dorénavant 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.
- Les salariés justifiant de trois ans de service continu (au lieu de cinq) ont droit à au moins trois semaines de vacances par année.
- Les salariés ne devront plus justifier d'au moins trois mois de service continu auprès de leur 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, d'un accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel. Toutefois, si le salarié justifie d'au moins trois mois de service continu, les deux premières journées sont rémunérées.
- Bien que les salariés aient déjà droit à un congé sans solde de 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de leur enfant ou de l'enfant d'un parent ou d'une personne pour laquelle un salarié agit comme proche aidant, les deux premières journées de cette absence seront rémunérées, si le salarié justifie d'au moins trois mois de service continu.
- L'employeur doit adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes et la rendre disponible à ses salariés.
- Les taux de salaires différents fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés seront interdits.

Par ailleurs, les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doivent détenir un permis et mettre en application les règlements qui les concernent, sans quoi elles s'exposent à des sanctions pénales. En outre, l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente seront dorénavant solidairement responsables des obligations pécuniaires envers le salarié. Ces modifications

ne prendront effet qu'au moment de l'entrée en vigueur du premier règlement pris par le gouvernement à cet égard.

Veillez communiquer avec un membre de l'équipe Droit du travail et de l'emploi du Québec si vous avez des questions au sujet des modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, ou si vous souhaitez obtenir des conseils de rédaction ou faire réviser vos politiques et guides en droit du travail.

par Shari Munk-Manel et Mireille Germain

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