



LAPOINTE ROSENSTEIN
MARCHAND MELANÇON

S.E.N.C.R.L. Avocats

Bulletin

Droit du travail et de l'emploi

Novembre 2018

Changements à la *Loi sur les normes du travail* : ce que vous devez savoir pour 2019



M^{re} Christopher Deehy, CRIA



M^{re} Stéphanie Marcotte

Le 12 juin dernier, l'Assemblée nationale adoptait la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (la « **Loi** ») qui vise à moderniser la *Loi sur les normes du travail* (la « **L.n.t.** »). En effet, la L.n.t. sera désormais mieux adaptée au milieu de travail contemporain en ce qu'elle comprend maintenant la notion de « harcèlement sexuel » et d'autres dispositions donnant au salarié une plus grande flexibilité afin qu'il puisse mieux concilier le travail et la famille, en lui permettant notamment une meilleure gestion de son temps.

Plusieurs changements sont entrés en vigueur dès l'adoption de la Loi. Notamment, il est maintenant possible pour un salarié de s'absenter du travail afin de venir en aide à tout « parent » ou à toute personne auprès de laquelle il agit à titre de « proche aidant »; la durée de l'absence permise pour venir en aide à des personnes atteintes d'une maladie grave ou potentiellement mortelle, ou victimes d'un accident grave, a été prolongée; il est possible pour les victimes de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel de s'absenter du travail; l'étalement des heures de travail est facilité; le salarié dispose maintenant d'un délai de deux ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail (« **CNESST** »).

Cependant, plusieurs changements majeurs à la L.n.t. restent à venir, lesquels font l'objet du présent bulletin. Ces changements entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019, à l'exception des nouvelles dispositions portant sur les agences de placement de personnel et le recrutement de travailleurs étrangers temporaires, lesquelles entreront en vigueur dès l'adoption du règlement découlant de la Loi. À ce jour, aucune date précise n'est prévue relativement à l'entrée en vigueur de ce règlement.

Agences de placement de personnel et recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Bien que ces changements ne surviennent qu'à compter d'une date pour l'instant incertaine, ils sont importants pour les agences de placement de personnel, qui ne faisaient l'objet d'aucune disposition spécifique avant l'adoption de la Loi. Désormais, elles ne pourront verser à un salarié un 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 agence donnée ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. De plus, l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente seront responsables solidairement dans le cadre d'un contrat d'obligations pécuniaires découlant de l'application de la L.n.t.

Les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires seront, quant à elles, dans l'obligation d'informer la CNESST de la date d'arrivée d'un travailleur étranger temporaire ainsi que de la durée de son contrat. La CNESST pourra enquêter pour le compte de ces salariés même sans plainte. Certaines autres dispositions régissent la relation entre un employeur et un travailleur étranger temporaire, et nous vous invitons à les consulter.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2019, afin d'exploiter une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs temporaires, il sera nécessaire d'être titulaire d'un permis délivré par la CNESST. Après la délivrance de ces permis, la CNESST rendra disponible une liste comprenant toutes les agences titulaires d'un permis valable.

Politique de prévention du harcèlement psychologique et traitement des plaintes

Bien qu'avant l'adoption de la Loi l'employeur avait déjà l'obligation de prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et faire cesser toute conduite de ce type portée à sa connaissance, l'employeur doit maintenant adopter et rendre disponible au sein de son entreprise une politique traitant de i) la prévention du harcèlement psychologique; et ii) du traitement des plaintes en lien avec le harcèlement psychologique.

Il est à noter que la définition de harcèlement psychologique renvoie maintenant spécifiquement à la notion de harcèlement sexuel.

Absentéisme

– Absences rémunérées

Alors qu'avant l'entrée en vigueur de la Loi le salarié pouvait s'absenter sans rémunération pour cause de maladie, à compter du 1^{er} janvier 2019, un salarié justifiant de trois mois de service continu pourra désormais être rémunéré deux jours par année pour absence en cas de maladie.

Il pourra, par ailleurs, bénéficier de ces deux jours d'absences rémunérés si son absence est due à un accident, à un événement de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

De surcroît, un salarié n'a plus à justifier de soixante jours de service continu auprès de son employeur pour s'absenter pendant cinq jours, dont deux sont rémunérés, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

– Décès d'un proche

Alors qu'un salarié pouvait s'absenter cinq jours en raison du décès d'un proche, dont un seul était rémunéré, dès le 1^{er} janvier 2019, il pourra bénéficier de deux jours rémunérés dans ces circonstances.

Vacances annuelles

Un salarié justifiant de trois années de service continu chez le même employeur après une année de référence aura droit à un congé annuel de trois semaines. Avant l'adoption de la Loi, seul un salarié justifiant de cinq années de service était en droit d'obtenir un tel congé.

Droit du salarié de refuser de travailler

Tout salarié est maintenant en droit de refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail. Ainsi, un salarié à qui un employeur demanderait de demeurer au travail plus de deux heures au-delà de son quart de travail habituel pourrait refuser sans être sanctionné.

Salaire lié au statut d'emploi

Alors que la L.n.t. interdisait déjà à un employeur de payer un salaire moindre à un salarié occupant les mêmes tâches dans le même établissement qu'une autre personne pour le seul motif qu'il travaillait habituellement moins d'heures par semaine que celle-ci, à la suite de l'entrée en vigueur de ces dispositions de la Loi, un employeur ne pourra payer un salaire moindre à ce salarié ni réduire la durée de son congé annuel (ni l'indemnité afférente) uniquement en raison de son statut d'emploi.

Cette disposition s'applique désormais à tout salarié, peu importe son salaire.

À la lumière des changements prochainement apportés à la L.n.t., tout employeur sera contraint de modifier ses politiques et de procéder à la mise en application d'une nouvelle politique relative au harcèlement psychologique, politique qu'il doit rendre disponible au sein de son entreprise afin de se conformer à la Loi. Par ailleurs, force est de croire que les agences de placement de personnel devront, quant à elles, se redéfinir afin de demeurer compétitives par suite de l'application de ces nouvelles normes.

Le contenu de ce bulletin est de nature informative seulement et ne devrait pas être considéré comme un avis juridique.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec un des membres de notre équipe :

Jacquelin Caron
514 925-6314
jacquelin.caron@lrm.com

Christopher Deehy, CRIA
514 925-6353
christopher.deehy@lrm.com

Stéphanie Marcotte
514 925-6368
stephanie.marcotte@lrm.com