

Les principales modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*

12 juillet 2018

Camille Bérubé-Lepage, étudiante en droit
Élisabeth Bouffard, avocate

Le 12 juin dernier, 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* (ci-après la « *Loi modifiant la LNT* »). Il s'agit de la deuxième modification substantielle à la *Loi sur les normes du travail* (ci-après la « *LNT* ») depuis son adoption en 1979. Les modifications apportées portent sur les aspects suivants :

- Le salaire;
- Les horaires de travail;
- Les jours fériés;
- Les congés et les absences autorisées;
- Le harcèlement psychologique;
- Les disparités de traitement;
- Les agences de placement;
- Les travailleurs étrangers.

Cet article exposera les principaux amendements à la LNT qui ont un impact sur les employeurs, en fonction de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. La majorité des modifications sont entrées en vigueur le 12 juin 2018. Certaines dispositions entreront toutefois en vigueur le 1^{er} janvier 2019 ou à la suite de l'adoption d'un règlement par le gouvernement.

Les dispositions en vigueur depuis le 12 juin 2018

Salaire

Le salaire peut désormais être versé au salarié par virement bancaire sans qu'une convention écrite signée par ce dernier ne l'autorise. Le salaire peut toujours être payé en espèces sous

enveloppe scellée ou par chèque¹.

Horaires de travail

Les employeurs et les salariés ont dorénavant la possibilité de conclure une entente visant à **étaier les heures de travail** sur une base autre qu'une base hebdomadaire, et ce, sans qu'une autorisation de la CNESST soit nécessaire. Cette entente est sujette aux conditions suivantes² :

- L'entente doit être constatée par écrit;
- Les heures peuvent être étalées sur une période maximale de 4 semaines;
- Une semaine de travail ne peut excéder 50 heures par semaine³;
- Le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis de 2 semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

Jours fériés

L'employeur a désormais deux options lorsqu'un jour férié ne coïncide pas avec l'horaire habituel de travail d'un salarié : accorder un **congé compensatoire** d'une journée à une date convenue avec le salarié ou lui verser une **indemnité monétaire compensatoire**⁴.

Auparavant, l'employeur ne pouvait obliger la prise d'un congé compensatoire que si le salarié

1. Article 42 LNT.

2. Article 53 al. 3 LNT.

3. 50 heures correspondent à 10 heures de plus que la norme prévue à l'article 52 LNT.

4. Article 64 LNT.

était inscrit à l'horaire de travail⁵ ou s'il était en congé annuel au moment du jour férié⁶.

Absences autorisées

La notion de « parent » utilisée pour déterminer le droit aux absences pour raisons familiales ou parentales est désormais définie expressément afin d'y inclure l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Elle inclut également une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint, un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, le tuteur, le 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, toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé⁷.

La LNT énonce de nouveaux motifs d'absence autorisée. Un salarié peut s'absenter :

- Pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois s'il est **victime de violence conjugale**⁸;
- Pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un **parent**, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, en raison d'une **maladie grave, potentiellement mortelle**⁹;
- Pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du **décès de son enfant mineur**¹⁰.

5. Article 63 LNT.

6. Article 64 LNT.

7. Article 79.6.1 LNT.

8. Article 79.1 al. 1 LNT.

9. Article 79.8.1 LNT.

10. Article 79.10.1 LNT.

De plus, certaines périodes d'absence autorisées ont été prolongées.

Un salarié peut s'absenter quatre semaines de plus, soit pour une période maximale de 16 semaines sur une période de 12 mois, lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant en raison d'une **grave maladie ou d'un grave accident**¹¹.

Si le parent ou la personne est un **enfant mineur**, la période d'absence autorisée est augmentée à 36 semaines sur une période de 12 mois¹².

La période d'absence maximale autorisée est augmentée de 52 semaines à 104 semaines dans les cas suivants :

- L'enfant mineur du salarié disparaît¹³;
- Le conjoint, le père, la mère ou l'enfant majeur du salarié décède par suicide¹⁴.

Par ailleurs, un salarié peut s'absenter jusqu'à 5 jours à l'occasion du **décès ou des funérailles** de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. L'employeur doit rémunérer deux des journées d'absence prises à cette occasion¹⁵. Avant les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, une seule journée de travail devait être rémunérée par l'employeur.

Harcèlement psychologique

La notion de harcèlement psychologique est précisée afin d'y inclure expressément la conduite vexatoire se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes **à caractère sexuel**¹⁶. Il

11. Article 79.8 al. 1 LNT.

12. Article 79.8 al. 1 LNT.

13. Article 79.10 LNT.

14. Article 79.11 LNT.

15. Article 80 LNT.

16. Article 81.18 al. 1 LNT.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

convient toutefois de préciser que la jurisprudence reconnaissait déjà que le harcèlement psychologique comprenait le harcèlement sexuel¹⁷.

Le délai pour déposer une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique est prolongé à deux ans¹⁸. Auparavant, ce délai était de 90 jours.

Disparités de traitement

Il est interdit d'inclure à une convention ou à un décret une disposition qui crée une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche relativement à des **régimes de retraite ou à des avantages sociaux**, telles les assurances collectives¹⁹.

La LNT énonce toutefois que cette interdiction ne vise pas les clauses de conventions ou de décrets prévoyant ce type de disparité lorsqu'elles ont été formulées avant le 11 juin 2018²⁰.

Il s'agit évidemment d'un changement important pour les employeurs, puisque la législation antérieure n'interdisait pas la distinction fondée uniquement sur une date d'embauche relativement à des régimes de retraite ou à des avantages sociaux²¹.

Le salarié qui croit avoir été victime d'une distinction fondée sur la date d'embauche concernant des régimes de retraite ou d'autres avantages sociaux bénéficie d'un nouveau recours. Il peut adresser une plainte écrite à la CNESST. Une telle plainte doit être déposée dans

les 12 mois de la connaissance de la distinction par le salarié²².

Les travailleurs étrangers

La CNESST pourra exercer, même sans plainte, un recours pour le compte d'un travailleur étranger temporaire si elle a des motifs de croire que ce dernier a été victime d'une atteinte à un droit prévue à la LNT.²³

Les dispositions qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019

Horaires de travail

Le salarié aura droit de refuser d'effectuer des **heures supplémentaires** lorsque son employeur lui demandera de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail²⁴. Il est utile de rappeler que la LNT prévoyait ce droit lorsque l'employeur demandait à un salarié de travailler plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.

De plus, le salarié aura le droit de refuser de travailler s'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance de son **horaire de travail**, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure disponible, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis²⁵.

Congés annuels

Le salarié justifiant **trois ans de service continu** bénéficiera d'un congé annuel de **trois semaines**²⁶. Auparavant, le salarié devait justifier cinq ans de service continu pour y avoir droit.

17. Voir notamment *Baldassare c. 4269811 Canada inc.*, 2013 QCCRT 280, D.T.E. 2013T-472 (C.R.T.) (révision refusée : 2014 QCCRT 293, D.T.E. 2014T-428 (C.R.T.)) et (révision refusée : 2015 QCCRT 20).

18. Article 123.7 LNT.

19. Article 87.1 al. 3 LNT.

20. Article 53, *Loi modifiant la LNT*.

21. Voir notamment *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB, CTC-FTQ c. Groupe Pages jaunes Cie*, 2015 QCCA 918.

22. Article 121.1 al. 1 LNT.

23. Article 92.10 LNT.

24. Article 59.0.1 al. 1 par. 1 LNT.

25. Article 59.0.1 al. 1 par. 3 LNT.

26. Article 69 LNT.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

Absences autorisées

Absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou de violence conjugale

La condition suivant laquelle le salarié doit justifier **trois mois de service continu** pour bénéficier d'une absence fondée sur un motif de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou de violence conjugale sera **supprimée**²⁷.

Le salarié doit toutefois justifier trois mois de service continu pour avoir droit à la **rémunération des deux premières journées d'absence** fondées sur l'un de ces motifs²⁸.

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Le salarié qui justifie trois mois de service continu a droit de recevoir une **rémunération pour ses deux premières journées d'absence** pour raisons familiales ou parentales²⁹.

En outre, l'employeur pourra demander au salarié de lui fournir un document attestant des motifs de son absence pour raisons familiales ou parentales³⁰.

L'exigence de justifier **60 jours de service continu** pour avoir droit à cinq jours d'absence, dont deux sont rémunérés, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine sera supprimée³¹.

Harcèlement psychologique

L'employeur doit adopter et rendre disponible à ses salariés une **politique de prévention du**

27. Article 79.2 al. 1 LNT

28. Article 79.16 al. 2 LNT.

29. Article 79.7 al. 4 LNT.

30. Article 79.7 al. 3 LNT.

31. Article 81.1 al. 1 LNT.

harcèlement psychologique et de traitement des plaintes d'ici le 1^{er} janvier 2019³².

Disparités de traitement

L'exception permettant à l'employeur de faire une distinction de salaire entre un salarié travaillant à temps partiel et celui travaillant à temps plein, lorsque le salarié à temps partiel en question gagne plus de deux fois le salaire minimum sera abolie³³.

Plus encore, le **statut d'emploi** ne pourra plus être un motif permettant à l'employeur d'accorder à un salarié un salaire inférieur à celui qu'il accorde à ses autres employés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement³⁴. Le statut d'emploi inclut notamment le salarié à temps partiel.

Au même titre, un employeur ne peut plus réduire le congé annuel ou modifier le mode de calcul de l'indemnité d'un salarié en raison de son statut d'emploi³⁵.

Les dispositions qui entrent en vigueur à la suite de l'adoption d'un règlement

Salariés embauchés par une agence de placement

Les agences de placement de personnel ne pourront plus accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement³⁶. L'agence de placement et l'entreprise cliente sont solidairement responsables des obligations pécuniaires à l'égard des salariés³⁷.

32. Articles 81.19 al. 2 LNT.

33. Article 41.1 al. 1 LNT.

34. Article 41.1 al. 1 LNT.

35. Article 74.1 LNT.

36. Article 41.2 LNT.

37. Article 95 al. 2 LNT.

Vous y avez droit.

BEAUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

Aussi, les agences de placement de personnel devront obtenir un permis de la CNESST pour exercer leurs activités. Les entreprises clientes seront passibles d'amendes si elles retiennent les services d'une agence qui ne détient pas ce permis³⁸. À cet effet, la CNESST rendra disponible une liste des agences de placement de personnel et des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires titulaires de permis³⁹.

Les travailleurs étrangers

La *Loi modifiant la LNT* prévoit qu'un règlement sera adopté concernant les obligations de l'employeur à l'égard d'un travailleur étranger. En effet, un employeur qui recrute un travailleur étranger temporaire devra en informer la CNESST. De plus, l'employeur n'aura pas le droit de conserver les documents ou biens appartenant au travailleur ni d'exiger des frais relatifs à son recrutement.⁴⁰

À suivre...

Il s'agit certainement d'une importante révision aux normes du travail. Par ailleurs, afin d'évaluer l'effet du changement apporté aux normes du travail⁴¹, la LNT prévoit désormais que le ministre du Travail doit faire un rapport au gouvernement sur l'application de cette loi, et ce, tous les sept ans⁴².

N'hésitez pas à communiquer avec les membres de notre secteur de droit du travail et santé et sécurité au travail pour toute question relative à cet article.

38. Articles 92.6 al. 1 et 140.1 LNT.

39. Article 92.6 al. 2 LNT.

40. Articles 92.11 et 92.12 LNT.

41. Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 348 (11 juin 2018), p. 130 (Dominique Vien).

42. Article 169.1 *Loi modifiant la LNT*.

Vous y avez droit.

BEUVAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com

Vous y avez droit.

BEAUBAIS TRUCHON
AVOCATS

79, boul. René-Lévesque Est
Bureau 200
Québec (Québec) G1R 5N5

Téléphone 418 692-4180
Télécopieur 418 692-5321
beauvaistruchon.com