

Une importante révision des normes du travail au Québec

Le 12 juin dernier, l'Assemblée nationale du Québec a adopté le projet de Loi modifiant la *Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* afin de faciliter la conciliation famille-travail et adapter la loi aux nouvelles réalités du marché du travail.

En contexte de saisonnalité, voici quelques-uns des changements qui pourraient vous intéresser :

Étalement des heures :

L'autorisation de la Commission n'est plus requise pour appliquer l'étalement des heures de travail. L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail **sur une période maximale de quatre semaines**;

2° une semaine de travail **ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue** dans la loi ou les règlements;

3° 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.

Droit de refus de travailler :

Le travailleur peut refuser de travailler plus de 2 heures (plutôt que 4 heures) au-delà de ses heures habituelles.

Nouveauté : l'employeur doit **informer le travailleur au moins 5 jours à l'avance de son horaire**, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou dans le cas d'un travailleur agricole.

Congé annuel :

- Nombre de semaines de vacances : 3 semaines après 3 années de service (plutôt que 5 années). Cette modification entrera en vigueur au 1er janvier 2019;
- Nouveauté pour le secteur saisonnier : **Possibilité de verser une indemnité sur le salaire** (ex. 4 % sur chaque paye).

Rémunération de journées d'absence :

Le salarié a la possibilité de **bénéficier d'un maximum de 2 jours de congé payé**, au cours d'une même année, pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.

Responsabilité de l'employeur à l'égard du harcèlement psychologique :

Les actes ou gestes à caractère sexuel sont intégrés à la définition de harcèlement psychologique. L'employeur doit notamment **adopter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes**, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers :

Les agences de placement de personnel ou les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires devront avoir un permis émis par la Commission. Les employeurs devront utiliser des agences ayant ce permis. L'employeur qui embauche un travailleur étranger aura 2 nouvelles obligations :

1° Informer la Commission de la date d'arrivée du travailleur, de la durée de son contrat et, si la date de son départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ;

2° Consigner ces informations dans un système d'enregistrement ou registre.

De plus, l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, ont recourt aux services d'un salarié, elles sont solidairement responsables des obligations pécuniaires.

Dispositions pénales :

Ajout des montants d'infraction (600 \$ à 6 000 \$) ou de récidive (1 200 \$ à 12 000 \$) pour une agence de placement ou de recrutement de travailleurs étrangers sans permis ou un employeur qui utilise une agence sans permis.

Les informations de la CNESST :

La Commission n'a pas encore modifié toutes les sections de son site Web, mais les principales modifications sont présentées à l'adresse suivante : <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx>

20 juillet 2018