

Le Guide Juridique

FRANCIS CARRIER, AVOCAT

Votre conseiller d'affaires

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL : MODIFICATIONS PROJETÉES À LA LOI

Le gouvernement québécois a présenté un projet de loi ayant pour objet de modifier la *Loi sur les normes du travail*.

Considérant que ces modifications auront sans doute une incidence importante sur vos opérations, nous vous présenterons ci-après les grandes lignes de quelques-unes des modifications prévues, bien que ce projet de loi puisse faire l'objet de modifications avant son adoption finale.

HARCÈLEMENT

Le harcèlement psychologique est actuellement défini comme étant « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ».

Le projet de loi précise que des comportements, paroles, actes ou gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique.

L'employeur doit fournir un lieu de travail exempt de harcèlement à ses employés et il doit prendre les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement, s'il y a lieu. L'employeur se doit donc d'être proactif et vigilant.

NOUVELLE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

L'employeur aura maintenant une obligation d'adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

RESPONSABILITÉ DE L'ADMINISTRATEUR OU DIRIGEANT D'UNE PERSONNE MORALE

Lorsqu'une personne morale, un représentant, mandataire ou employé de celle-ci commet une infraction à la loi ou ses règlements, l'administrateur ou dirigeant de la personne morale est présumé avoir commis lui-même cette infraction, à moins qu'il n'établisse qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration.

Pour une société de personnes, tous les associés, à l'exception des commanditaires, sont présumés être les administrateurs de la société en l'absence d'une preuve contraire désignant l'un ou plusieurs d'entre eux ou un tiers pour gérer les affaires de la société.

SALAIRE

Le projet de loi interdit que des taux de salaire différents soient fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés (ex : temps plein et temps partiel).

CONGÉ ANNUEL

Le salarié qui justifie de 3 ans (au lieu de 5) de service continu à la fin d'une année de référence aura droit à un congé annuel de 3 semaines.

L'indemnité de congé annuel qui devait être payée en un seul versement avant le début de ce congé pourra dorénavant aussi être versée selon les modalités applicables pour le versement régulier du salaire du salarié.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le projet de loi réduit à 2 (au lieu de 4) le nombre d'heures supplémentaires qu'un salarié est tenu d'accepter de faire et permet au salarié de refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé de son horaire de travail au moins 5 jours à l'avance, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis en

Pour l'expérience, la disponibilité et un service personnalisé, rapide et efficace

heures supplémentaires dans les paramètres prévus par la loi.

À certaines conditions, l'employeur et le salarié pourront convenir d'un étalement des heures de travail aux fins du calcul du temps supplémentaire sans que l'autorisation de la CNESST ne soit requise.

ABSENCE

Le projet de loi prévoit, pour une personne bénéficiant de 3 mois de service continu, la rémunération des deux premières journées d'absence prises annuellement en raison, notamment, de maladie, accident et violence conjugale.

ACTIVITÉS PARENTALES ET PROCHES AIDANTS

La notion de « parent » a été élargie et prévoit que certaines journées d'absence peuvent être prises au bénéfice de personnes, autres que des parents, pour lesquelles le salarié agit à titre de proche aidant.

Le projet de loi augmente le nombre de semaines d'absence autorisé pour certains événements liés à des responsabilités parentales et de proches aidants.

AGENCES DE PLACEMENT

Le projet de loi oblige les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à détenir un permis. Il rend 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 fixées par la Loi sur les normes du travail, par exemple, le paiement du salaire et des vacances.

Il sera dorénavant prévu qu'une agence de placement de personnel ne peut 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 établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

CONCLUSION

Le projet de loi contient plusieurs éléments qui modifieront les obligations des employeurs et les droits des salariés.

Nous sommes à votre disposition afin de répondre à vos questions et préoccupations et vous conseiller, notamment, dans l'élaboration des politiques que vous devrez bientôt mettre en œuvre pour répondre aux dispositions de la loi.

Cela peut aussi être le moment idéal pour l'adoption d'autres politiques requises dans votre entreprise ou réviser celles en place (confidentialité, conflits d'intérêts, utilisation d'Internet et des réseaux sociaux, alcool et drogue...).

Merci et à la prochaine,



Francis Carrier, Avocat

CONSULTER NOS SERVICES SUR NOTRE SITE WEB: <https://www.franciscarrieravocat.com>

DROIT DU TRAVAIL

- Lettre d'engagement
- Rédaction de contrat de travail adapté à vos besoins pour tous les types d'emploi
- Service conseil en matière de gestion des ressources humaines
- Rédaction de politiques d'entreprise (ex : harcèlement, utilisation d'Internet et des biens de l'entreprise, ...) et enquête
- Représentation devant le tribunal administratif du travail
- Contrat avec représentant autonome
- Service conseil en matière d'embauche du personnel et de vérification des antécédents
- Rédaction des documents requis en matière de gestion des ressources humaines
- Rédaction de documents adaptés à vos besoins et à chaque situation (ex : clause de non-concurrence, entente de fin d'emploi...)
- Représentation devant les tribunaux civils