

Bulletin – Emploi et Travail



Mercier Leduc

s.e.n.c.r.l. ■ avocats

Nouvelle loi sur les Normes du travail du Québec : nouvelles règles du jeu!

Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin de principalement faciliter la conciliation famille-travail* (projet de loi 176).

Cette loi est entrée en vigueur à cette même date, sauf pour certaines dispositions qui ne rentreront en vigueur que le 1^{er} janvier 2019. Voici quelques modifications importantes :

Congé pour prendre soin d'un parent ou d'une personne atteinte d'une maladie ou victime d'un accident grave :

- Maximum 16 semaines (36 semaines pour un enfant mineur) sur 12 mois.
- 10 jours par an pour obligations liées à la garde, à la santé, à l'éducation de son enfant ou de l'enfant d'un parent.

Congé pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel :

- Maximum 26 semaines sur une période de 12 mois.

Rémunération des journées d'absence (selon les motifs) :

- 2 jours de congé payé par an après 3 mois de service continu (1^{er} janvier 2019).

Vacances annuelles :

- 3 semaines continues après 3 ans de service (1^{er} janvier 2019).

Vacances à l'occasion d'une naissance ou adoption :

- Minimum de plus de 60 jours de service continu pour bénéficier des 2 premiers jours d'absence rémunérés sur 5 jours autorisés.

Régimes de retraite et d'avantages sociaux :

- Interdiction d'avoir une disparité de traitement fondée sur la date d'embauche.

Équipe droit du travail
Mercier Leduc, s.e.n.c.r.l.

Me Claude G. Leduc
cleduc@mercierleduc.com



Me Arnaud A. Fraticelli
afraticelli@mercierleduc.com



- Salaire et statut d'emploi :
- Interdiction d'avoir un taux de salaire différent fondé sur le statut d'emploi (1^{er} janvier 2019).
 - Délai de 12 mois pour déposer une plainte à la CNESST.
 - Possibilité de payer le salaire par chèque ou par virement bancaire.
- Étalement des heures de travail :
- Possibilité d'étaler les heures sur une base autre qu'hebdomadaire sans autorisation de la CNESST sous certaines conditions.
- Refus de travailler :
- L'employé doit être informé au moins 5 jours à l'avance qu'il sera requis de travailler, sauf exception (1^{er} janvier 2019).
- Harcèlement psychologique et sexuel :
- Obligation d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes (1^{er} janvier 2019).
 - Délai de 2 ans de la dernière manifestation pour déposer une plainte à la CNESST.
- Responsabilité des administrateurs et dirigeants :
- Présomption que l'administrateur ou dirigeant à lui-même commis une infraction pénale commise par la personne morale, un mandataire ou un employé.

Mercier Leduc est en mesure de vous aider à mettre en place ces nouvelles dispositions, dont la préparation d'une politique pour la prévention et le traitement des plaintes de harcèlement psychologique et sexuel, dont la mise en place obligatoire est prévue pour le 1^{er} janvier prochain.

Nous vous invitons également à communiquer avec nous pour toute question.

Dans l'intervalle, nous vous souhaitons une belle rentrée.

*Me Sébastien Tisserand, Adm. A.
Avocat/associé*

Ce bulletin ne constitue pas un avis juridique et a été rédigé uniquement afin d'informer les lecteurs. Ces derniers ne devraient pas agir ou s'abstenir d'agir en fonction uniquement de cette chronique. Il est recommandé de consulter à cette fin leur conseiller juridique.

© Mercier Leduc S.E.N.C.R.L. Tous droits réservés. La reproduction intégrale et la distribution de cette chronique sont autorisées à la seule condition que la source y soit indiquée.

Équipe droit du travail
Mercier Leduc, s.e.n.c.r.l.
(suite)

Me Sébastien Tisserand
stisserand@mercierleduc.com



Me Alba Ramos
aramos@mercierleduc.com

