Modernisation de la Loi sur les normes du travail
Quelles sont les nouveautés ?

PAR **DOMINIQUE DODIER**
B.A. CRIA, directrice générale,
EnviroCompétences

Cette année, la Loi sur les normes du travail – qui n'avait pas subi de transformations législatives depuis 2002 – a fait l'objet d'une importante révision. Quel était l'objectif ? Améliorer les conditions de travail des salariés québécois, et particulièrement la conciliation famille-travail. Voici un survol des modifications qui ont été apportées.

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 principalement de faciliter la conciliation famille-travail. De nombreuses modifications ont donc été apportées à la loi afin de :

- Favoriser la conciliation famille-travail, notamment en bonifiant certains congés ;
- Rehausser les protections accordées aux travailleurs qui n'ont que le régime des normes du travail pour encadrer leurs conditions de travail ;
- Adapter la loi aux nouvelles réalités du marché du travail.

Certaines modifications sont déjà en vigueur, alors que d'autres le seront à partir du 1er janvier 2019. Voyons maintenant quelques-unes de ces nouveautés.

Étalement des heures de travail

Un employeur peut dorénavant, avec son employé, convenir de l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, et ce, sans l'autorisation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Certaines conditions sont cependant à respecter : il doit s'agir d'un accord écrit ; les heures doivent être étalées sur une période maximale de quatre semaines ; une semaine de travail ne doit pas excéder plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ; l'entente peut être résiliée – par le salarié ou l'employeur – à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'entente.

> « 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 principalement de faciliter la conciliation famille-travail. »

Refus de travail en heures supplémentaires

Selon les nouvelles normes, à partir du 1er janvier 2019, un salarié peut refuser de faire plus de deux heures (plutôt que quatre) au-delà de son horaire habituel quotidien de travail. De plus, s'il n'a pas été avisé cinq jours à l'avance, il a le droit de refuser de travailler.

Absences

Il y a beaucoup de changements en ce qui concerne la partie de la loi sur les absences. En voici un résumé.

Absences payées

Selon la loi, un travailleur pourra s'absenter pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, ou à l'état de santé de certains membres de sa famille (ex. : parents) : 10 jours d'absence par année sont prévus dans la loi, et les deux premiers jours sont rémunérés.

Autres cas prévus d'absences

D'autres modifications en cas d'absences sont prévues dans la loi, et elles seront en vigueur à partir de janvier 2019 :

« Si vous êtes un employeur, il serait important de prendre connaissance de l'ensemble des changements, pour ensuite faire les modifications nécessaires dans vos règlements et votre manuel des employés, afin de vous assurer qu'ils concordent avec les nouvelles normes du travail. »

- Les salariés auront droit à cinq journées de congé – dont deux journées payées (au lieu d'une seule journée) – lors d'un décès ou de funérailles de certains membres de leur famille proche (conjoint, enfant et enfant du conjoint, père et mère, frère et sœur) ;
- La loi suspend la notion de service continu ; ainsi, les salariés auront droit à leurs congés sans les trois mois de service continu requis auparavant.

Vacances annuelles

À compter de janvier 2019, le salarié ayant trois années de service pourra se prévaloir de trois semaines continues de congé. Auparavant, elles s'obtenaient après cinq années de service continu.

Harcèlement psychologique ou à caractère sexuel

Le législateur reconnaît désormais le harcèlement à caractère sexuel comme une forme de harcèlement psychologique. Les entreprises devront adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique, ainsi que mettre en place un processus de traitement des plaintes. Elles devront aussi rendre cette politique visible à l'ensemble des salariés de leur organisation.

Repositionnement de votre entreprise

Les éléments mentionnés précédemment ne sont que quelques-unes des modifications apportées à la loi. Si vous êtes un employeur, il serait important de prendre connaissance de l'ensemble des changements, pour ensuite faire les modifications nécessaires dans vos règlements et votre manuel des employés, afin de vous assurer qu'ils concordent avec les nouvelles normes du travail. Avec les enjeux de rétention et d'attraction qui sont déjà à nos portes, ne serait-ce pas un bon moment pour réfléchir et repositionner votre offre auprès de vos employés ? Pour de plus amples renseignements sur la nouvelle loi, vous pouvez consulter tous les détails sur le site de la CNESST à l'adresse www.cnesst.gouv.qc.ca.