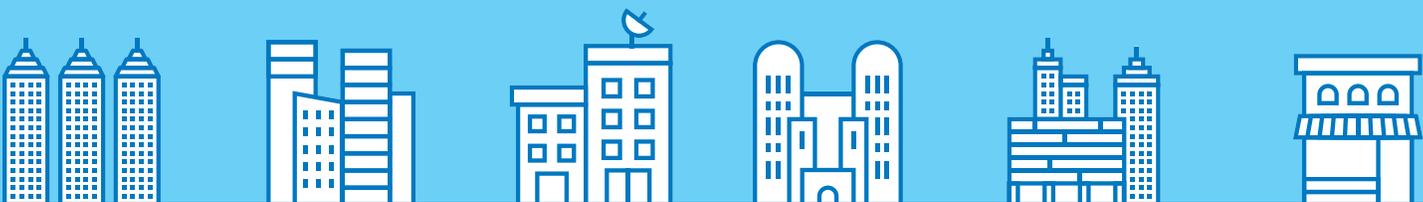




GUIDE PRATIQUE

CHANGEMENTS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL PROJET DE LOI NO 176



CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés



En collaboration avec

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires.

INTRODUCTION

Au printemps 2018, les parlementaires ont actualisé la Loi sur les normes du travail par le projet de loi no 176 afin de principalement faciliter la conciliation travail-vie personnelle. De nombreuses dispositions ont donc été modifiées et de nouvelles ont été ajoutées. Les changements sont majeurs pour les employeurs et tous doivent s'y conformer.

Soucieux d'accompagner et d'outiller les dirigeants ainsi que les responsables des ressources humaines dans la mise en application des changements parfois complexes, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a mis sur pied ce guide pratique. Les différentes modifications et ajouts à la Loi y sont expliqués, des exemples et des outils sont donnés pour en faciliter la compréhension et de bonnes pratiques sont proposées afin de permettre aux employeurs d'aller plus loin.

Au Québec, la Loi sur les normes du travail encadre le travail et vise à protéger les salariés en imposant aux employeurs des conditions minimales de travail. Une révision de la Loi a été adoptée et tous doivent maintenant s'y conformer.

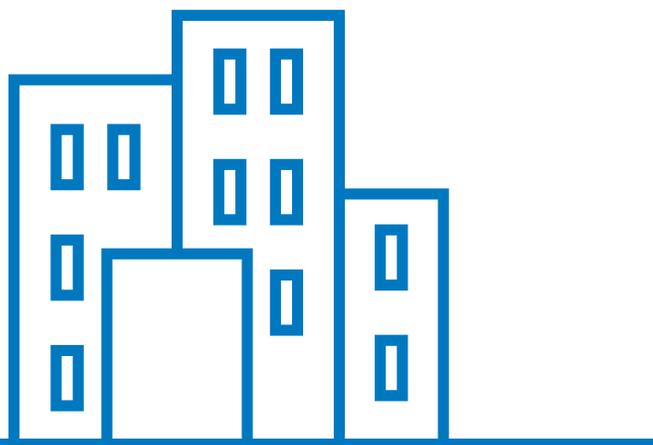


TABLE DES MATIÈRES

CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE4

1. Vacances annuelles..... 4
2. Jours fériés..... 5
3. Proche aidant et parent 6
4. Maladie et obligations familiales 8
5. Période d'absence lors d'un décès ou d'une disparition 10
6. Violence conjugale et violence à caractère sexuel 11
7. Naissance et adoption 12
8. Horaire de travail 13
9. Étalement des heures de travail 14
10. Pour aller plus loin en matière de conciliation 15

AGENCES DE PLACEMENT ET DE RECRUTEMENT 16

1. Obtention d'un permis..... 16
2. Taux de salaire et statut d'emploi 17

DISPARITÉ DE TRAITEMENT 18

1. Régime de retraite ou avantages sociaux 18
2. Disparités de traitement..... 20

HARCÈLEMENT 21

1. Notion de harcèlement sexuel 21
2. Plainte pour harcèlement..... 21
3. Politique..... 22
4. Pour aller plus loin concernant la prévention
et l'intervention en matière d'harcèlement 23

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS25

1. Obligations relatives aux travailleurs
étrangers temporaires 25

AUTRES CHANGEMENTS26

1. Paiement du salaire..... 26
2. Salariés rémunérés au pourboire 26
3. Responsabilités des administrateurs et dirigeants..... 27
4. Exclusions de la Loi sur les normes du travail 27

CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

La présente révision de la Loi sur les normes du travail avait comme objectif principal de faciliter la conciliation travail-vie personnelle, l'une des principales préoccupations des travailleurs d'aujourd'hui. Voilà pourquoi la plupart des mesures portent sur cet aspect. Certains de ces changements sont en vigueur depuis le 12 juin 2018 et les autres au 1^{er} janvier 2019.

1 VACANCES ANNUELLES ET JOURS FÉRIÉS

1.1. Ajout d'une 3e semaine de vacances après 3 années de service (art. 69 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Durée du service continu	Le salarié avait droit à un congé annuel de 3 semaines continues après 5 années de service continu.	Le salarié aura droit à un congé annuel de 3 semaines continues après 3 années de service continu.	1 ^{er} janvier 2019

Aide à l'interprétation :

- Un salarié accumule son droit à des vacances annuelles à la fin d'une période de 12 mois, appelée « année de référence ». L'année de référence prévue à la loi est du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année, sauf si l'employeur fixe une autre période. La durée des vacances annuelles d'un salarié dépend du nombre d'années de service chez un employeur donné à la fin de l'année de référence, appelé « durée de service continu ».
- Attention :** La durée de service continu augmente même lorsque certains événements ont interrompu la prestation de travail (congé de maternité, congé de maladie ou congé pour des raisons familiales).
- Ainsi, le droit aux vacances annuelles se calcule chaque année au même moment, de la façon suivante :
 - 1) Un salarié étant au service de l'employeur depuis moins d'un an au 30 avril aura droit à un congé continu équivalant à un jour ouvrable par mois de service jusqu'à un maximum de deux semaines de vacances.
 - 2) Un salarié justifiant de plus d'un an de service continu, mais de moins de trois ans aura désormais droit à deux semaines de vacances continues;
 - 3) Un salarié justifiant de plus de trois ans de service continu chez un même employeur aura droit à un congé annuel de trois semaines continues.
- L'employeur a le droit de fixer le moment du congé annuel à condition d'informer le salarié des dates de ses vacances au moins quatre semaines à l'avance.
- Le salarié qui bénéficie de trois semaines de congé annuel a le droit de les prendre de façon continue ou d'en demander le fractionnement, à certaines conditions.
- Le salarié peut demander le fractionnement du congé annuel en deux périodes. Toutefois, l'employeur peut refuser cette demande si, par exemple, l'entreprise ferme durant les congés annuels.

1.2. Versement de l'indemnité (art. 75 al. 1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Indemnité de vacances annuelles	Le versement de l'indemnité annuelle devait être fait avant le début du congé en un seul versement.	Le versement de l'indemnité annuelle peut se faire au même moment et selon les mêmes modalités que le versement régulier du salaire.	12 juin 2018

1.3. Versement de l'indemnité pour les travailleurs saisonniers (art. 75 al. 2 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Indemnité de vacances annuelles pour les travailleurs saisonniers	L'indemnité de vacances annuelles (4 % ou 6 %) pouvait être ajoutée au salaire uniquement dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière.	L'indemnité de vacances annuelle peut désormais être ajoutée sur la paie de tout salarié exerçant des activités de nature saisonnière ou intermittente qui le justifie.	12 juin 2018

2 JOURS FÉRIÉS

2.1. Jour férié – Indemnité ou congé compensatoire (art. 64 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Choix entre l'indemnité de jour férié ou le congé compensatoire	Si un salarié était en congé annuel lors d'un jour férié, l'employeur avait le choix entre l'indemnité de jour férié et le congé compensatoire uniquement	Désormais, si le jour férié tombe une journée qui n'est pas normalement travaillée, l'employeur a le choix entre l'indemnité et le congé.	12 juin 2018

Aide à l'interprétation :

- Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- Toutefois, les salariés qui sont obligés de travailler à l'occasion de l'un de ces jours fériés ont droit, en plus de leur salaire pour cette journée, à l'indemnité ou à un congé compensatoire, à la discrétion de l'employeur.
- Si l'employeur choisi d'accorder un congé compensatoire, ce congé doit être pris dans les 3 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié, sauf dans le cas de la fête nationale pour laquelle le congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

3

PROCHE AIDANT ET PARENT

3.1. Définition du mot parent et notion de proche aidant (art. 79.6.1. LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Élargissement de la définition du mot parent et introduction de la notion de proche aidant pour les absences pour obligations familiales ou parentales	<p>La notion de « parent » était restreinte aux enfants du salarié, aux enfants de son conjoint, le conjoint, le père, la mère, la sœur, le frère, les grands-parents du salarié ou de son conjoint.</p> <p>Les absences pour obligations familiales ou parentales n'étaient pas admissibles au salarié agissant à titre de « proche aidant ».</p>	<p>La notion de « parent » utilisée pour déterminer le droit aux absences pour raisons familiales ou parentales est élargie.</p> <p>De même, le salarié qui agit comme « proche aidant » peut se prévaloir de ces absences s'il détient l'attestation d'un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.</p>	12 juin 2018

Aide à l'interprétation :

Le mot « **parent** » inclut également :

1. Une personne ayant agi comme famille d'accueil pour le salarié ou pour son conjoint;
2. Un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
3. Le tuteur, curateur, la personne sous la tutelle ou la curatelle du salarié ou de son conjoint;
4. 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 santé.

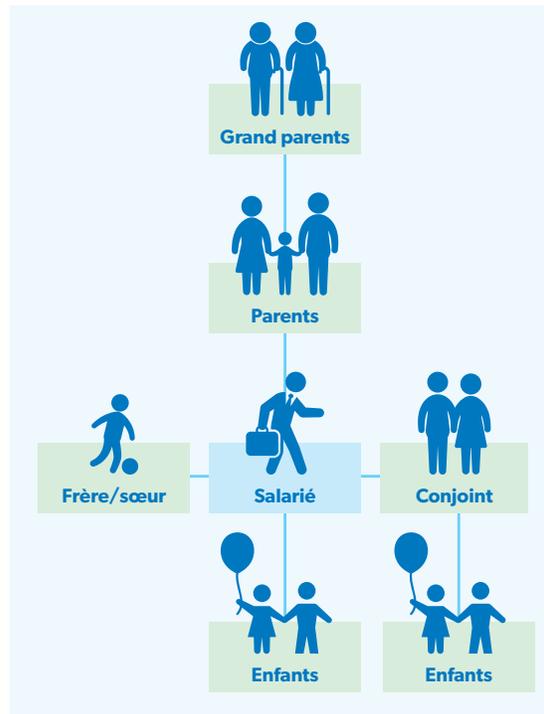
Définition :

Pour se qualifier de « proche aidant », un salarié doit être désigné comme tel par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux et membre d'un ordre professionnel reconnu par le Code des professions. Le proche aidant est généralement une personne qui fournit, sans rémunération, des soins et du soutien réguliers à domicile à une personne de son entourage ayant une incapacité temporaire ou permanente, susceptible de compromettre son maintien à domicile.

ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

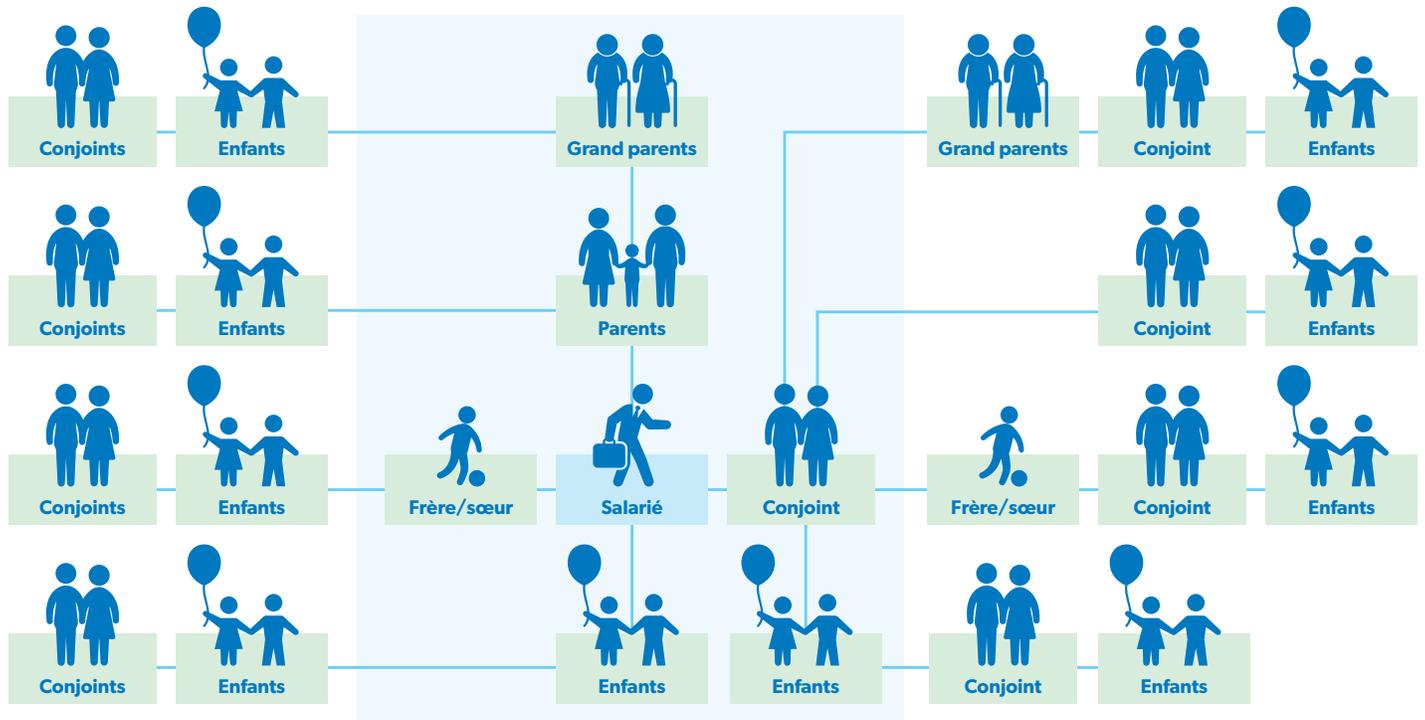
Ancienne disposition

Notion de parent



Nouvelle disposition

Notion de parent



4

MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES

4.1. Congé rémunéré pour maladie, accident, violence conjugale ou sexuelle ou pour raisons familiales (art. 79.7 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Rémunération de journées d'absence	Un salarié pouvait s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année 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 l'état de santé de son conjoint, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou l'un de ses grands-parents.	Le salarié a désormais la possibilité de bénéficier de deux (2) jours de congé payés , au cours d'une même année, pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel ou pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant. À compter du 1 ^{er} janvier, ces congés seront calculés de la même manière que les jours fériés, soit en se basant sur le 1/20 du salaire gagné dans les 4 semaines précédant le congé.	1 ^{er} janvier 2019

Aide à l'interprétation :

- **Important :** Le salarié bénéficie de deux journées rémunérées par année, qu'il s'absente du travail pour sa propre santé ou pour celle d'un parent, d'un enfant ou d'une personne auprès de qui il agit comme proche aidant. Le droit aux deux (2) jours rémunérés, que ce soit pour prendre soin d'un membre de sa famille, parce que le salarié est lui-même malade ou victime de violence conjugale, n'est pas cumulatif, c'est-à-dire qu'un salarié bénéficie au total de deux journées rémunérées, non pas de deux jours pour chacun des motifs énumérés.
- **Attention :** Le salarié qui n'a pas besoin de prendre ces deux journées de maladie ne peut exiger que ce congé soit payé, monnayé ou transféré à l'année suivante.
- Pour bénéficier de ce congé rémunéré, le salarié doit compter au moins trois (3) mois de service continu.
- Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.
- L'employeur peut demander des pièces justificatives à la prise du congé uniquement lorsque les circonstances le justifient, notamment en raison de la durée du congé.



4.2. Congé pour prendre soin d'une personne atteinte d'une grave maladie ou victime d'un grave accident

(art. 79.8 al. 1 et 79.8.1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Augmentation de la durée du congé pour prendre soin d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie ou victime d'un grave accident	Ce congé était d'une durée maximale de 12 semaines.	Le salarié peut s'absenter jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un parent ou d'une personne pour qui il agit comme proche aidant, et jusqu'à 36 semaines si ce parent ou cette personne est un enfant mineur.	12 juin 2018
	Le salarié doit compter 3 mois de service continu chez le même employeur pour bénéficier de ce congé.	Aucune condition de service continu.	1 ^{er} janvier 2019
Présence auprès d'un parent ou d'une personne atteinte d'une grave maladie potentiellement mortelle	Aucune disposition n'était prévue à cet effet. Il s'agit d'une nouveauté.	Le salarié peut s'absenter jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. Le salarié peut s'absenter jusqu'à 104 semaines si cette personne est son enfant mineur. Aucune condition de service continu.	12 juin 2018



5

PÉRIODE D'ABSENCE LORS D'UN DÉCÈS OU D'UNE DISPARITION

5.1. Décès ou disparition de son enfant mineur ou d'un proche (art. 79.10 à 79.11 et 80 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Décès de son enfant mineur	Le salarié pouvait s'absenter : 5 jours advenant le décès de son enfant mineur; 52 semaines si le décès résultait d'un suicide; 104 semaines si le décès résultait d'un acte criminel.	Le salarié peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 104 semaines, advenant le décès de son enfant mineur. La cause du décès ne détermine plus la durée du congé.	12 juin 2018
Disparition de son enfant mineur ou décès par suicide	La durée maximale de l'absence était de 52 semaines.	Le salarié peut s'absenter du travail sans salaire jusqu'à 104 semaines lors de la disparition de son enfant mineur ou lors du décès par suicide de son conjoint, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère.	12 juin 2018
Décès d'un proche	Le salarié avait droit à cinq (5) jours de congé, dont une (1) journée rémunérée.	Le salarié a droit à cinq (5) jours de congé, dont deux (2) journées rémunérées lors du décès d'un proche.	1 ^{er} janvier 2019

Aide à l'interprétation :

- Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
- L'employeur peut demander un document justificatif.

La notion « proche » est différente de la notion de « parent » aux fins des congés pour raisons familiales et fait référence au décès de :

- son conjoint;
- son enfant;
- l'enfant de son conjoint;
- son père ou de sa mère;
- son frère ou de sa sœur.

Advenant le décès des personnes suivantes, la disposition 80.1 de la Loi sur les normes du travail offre une (1) journée d'absence sans salaire :

- son gendre ou sa bru;
- ses grands-parents;
- ses petits-enfants;
- le père ou la mère de son conjoint;
- le frère ou la sœur de son conjoint.

Bonnes pratiques RH : mesures de soutien lors du retour au travail

- Diriger le salarié vers du soutien psychologique, par exemple un programme d'aide aux employés.
- Proposer un retour progressif au travail.
- Alléger temporairement la charge de travail.
- Offrir au salarié des mesures de conciliation travail-vie personnelle.
- Former l'équipe sur le processus de deuil.

6.1. Congé pour violence conjugale ou violence à caractère sexuel (art. 79.1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel	Aucune disposition n'était prévue à cet égard. Il s'agit d'une nouveauté.	Le salarié victime de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel peut s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois.	12 juin 2018

Conditions :

- Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier de 3 mois de service continu.
- Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et de ce qui la motive. Lorsque la durée de l'absence ou son caractère répétitif le justifie, l'employeur peut exiger des preuves justificatives. Ainsi, selon la politique en place chez l'employeur, un salarié devra justifier son absence par un certificat médical, une preuve de traitements, de médicaments ou autre.

Aide à l'interprétation :

Cette nouvelle disposition vise à permettre aux victimes de violence conjugale de quitter leur maison avec leurs enfants et de se relocaliser dans des maisons d'hébergement ou ailleurs. Souvent dans un état de détresse psychologique, les victimes de violence conjugale voient maintenant leur emploi protégé.

Les pièces justificatives : il peut s'agir d'un certificat médical, d'une attestation, d'un rapport de police, d'une preuve de maison d'hébergement ou d'une preuve d'un organisme venant en aide aux victimes de violence conjugale.

Bonnes pratiques : pourquoi se préoccuper de la violence conjugale ?

Quelques conséquences pour l'employeur :

- Une diminution de la productivité de la victime et une baisse de rendement de son équipe de travail;
- Une augmentation de l'absentéisme;
- Un affaiblissement du moral de la personne touchée et de son entourage;
- Des relations tendues entre collègues de travail;
- Une émergence ou une aggravation des conflits;
- Une augmentation des dépenses de l'entreprise en matière de santé.

Que pouvez-vous faire en tant qu'employeur ?

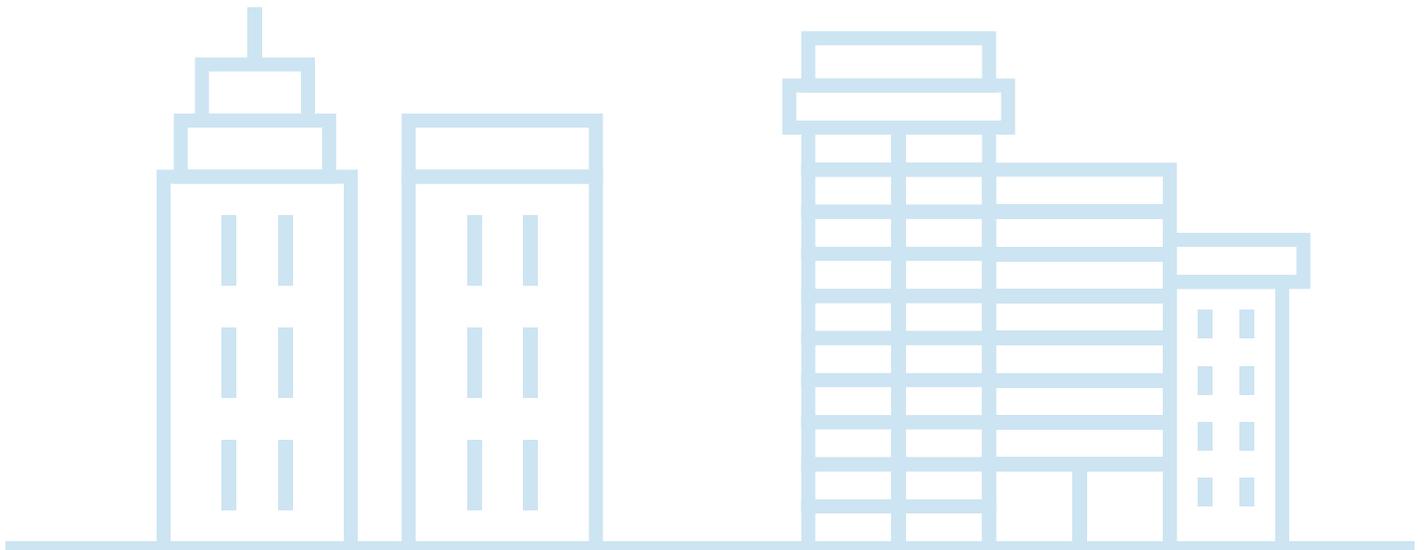
- Diffuser de l'information à votre personnel et le sensibiliser au phénomène.
- Dresser une liste des ressources disponibles et en faire la promotion auprès du personnel (PAE, organismes communautaires, service de psychologie, etc.).
- Offrir des formations aux superviseurs et aux employés à intervalles réguliers sur la violence conjugale et sur les ressources d'aide disponibles.
- Tenter d'accommoder les victimes en leur offrant des mesures particulières pour concilier leur situation et leur vie professionnelle : offrir davantage de congés rémunérés, des horaires souples, un service téléphonique d'urgence ou un programme d'aide aux employés.

7.1. Congé pour naissance ou adoption (art. 81.1 al. 1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Retrait de la période minimum de service continu pour bénéficier de journées d'absence rémunérées	<p>Le salarié doit justifier de 60 jours de service continu auprès de son employeur pour bénéficier de 2 journées rémunérées sur les 5 jours d'absence auxquels il a droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine.</p> <p>Le salarié ne justifiant pas de 60 jours de service continu a droit à 5 jours sans salaire.</p>	<p>Le salarié n'aura plus à justifier de 60 jours de service continu auprès de son employeur pour bénéficier de 2 journées rémunérées sur les 5 jours d'absence auxquels il a droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine.</p>	1 ^{er} janvier 2019

Aide à l'interprétation :

- Cette disposition s'applique aux deux parents. Les pères aussi ont droit à ces 2 journées rémunérées sur les 5 jours d'absence à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine. Le congé doit être pris dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant ou l'interruption de grossesse.
- Le congé peut être fractionnable en journées à la demande du salarié.



8.1. Droit de refus de travailler (art. 59.0.1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Droit de refus	<p>Le salarié avait droit de refuser de travailler, selon la période la plus courte :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail 2) Plus de 14 heures de travail par période de 24 heures. 	<p>Le salarié peut refuser de travailler :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail; 2) Plus de 14 heures de travail par période de 24 heures; 3) Lorsque le salarié n'a pas été informé 5 jours à l'avance, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité. 	1 ^{er} janvier 2019

Aide à l'interprétation :• **Exceptions :**

Cette disposition ne s'applique pas si :

- La nature des fonctions du salarié exige qu'il demeure en disponibilité.
- Note : Cette exception pourra entraîner des situations ambiguës. Se référer à la section « bonnes pratiques » ci-dessous.
- Il s'agit d'un travailleur agricole.

• L'exception générale au droit de refus du salarié demeure applicable :

- En cas de danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autres cas de force majeure.
- Ce refus va à l'encontre du code de déontologie du salarié.

• **Attention :** Un employeur ne peut exercer des mesures de représailles contre un salarié qui exerce son droit au refus conformément à la Loi.• **Rappel – Repos hebdomadaire :** La LNT prévoit le droit au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.• **Rappel – Heures supplémentaires :** Un employeur pourra toujours requérir d'un travailleur qu'il effectue jusqu'à 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou un total de 14 heures par période de 24 heures (selon la période la plus courte) sans avoir à l'aviser 5 jours à l'avance.**Bonnes pratiques RH :**

L'employeur devra être préparé à l'adoption de cette disposition et mettre en place des moyens pour composer avec le droit de refus de l'employé.

- Prévoir au contrat de travail une disposition précisant si la nature des fonctions du salarié exige la disponibilité de celui-ci sans préavis. À noter toutefois que cette clause ne peut être applicable à tous les salariés, car la Loi sur les normes du travail exige que la nature des fonctions du salarié requière sa disponibilité hors des heures normales du travail pour écarter le droit de refus.
- Indiquer au contrat de travail si la disponibilité du salarié sera prévue à l'horaire ou certains jours de la semaine ou durant certaines périodes de l'année.
- Se prévaloir d'un système de gestion des horaires pour faciliter la gestion des disponibilités, l'attribution des quarts de travail, les demandes de remplacement ou de congé ainsi que les communications et les suivis entourant les horaires.
- Permettre aux salariés d'échanger des plages horaires.
- Être prêts à composer avec un refus si le salarié refuse de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou si son quart de travail est attribué moins de 5 jours à l'avance :
 - Offrir le quart de travail à un autre employé;
 - Si possible, former à l'avance du personnel pour favoriser la polyvalence ou pour les postes à risque;
 - Faire appel à une agence pour du personnel de remplacement, lorsque possible

9.1. Droit de refus de travailler (art. 59.0.1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Entente entre l'employeur et le salarié	Sauf si l'étalement était prévu dans une convention collective, l'accord de la CNESST était nécessaire pour prévoir l'étalement des heures d'un salarié.	L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire.	12 juin 2018

Aide à l'interprétation :

L'étalement des heures de travail consiste à utiliser une période de référence autre que la semaine normale de travail de 40 heures aux fins de calcul des heures supplémentaires.

L'entente doit respecter les conditions suivantes :

1. La moyenne des heures de travail ne doit pas dépasser 40 heures par semaine;
2. L'accord doit être écrit;
3. L'étalement doit être prévu sur une période maximale de quatre semaines;
4. Le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis de deux semaines.
5. Une semaine de travail ne doit pas excéder 50 heures par semaine;

Attention : Le consentement du salarié à l'étalement des heures doit être libre et volontaire et peut être retiré en tout temps, moyennant un préavis de deux semaines. Le consentement à l'étalement des heures ne peut pas être un critère d'embauche d'un salarié. L'employeur doit d'abord embaucher le salarié et obtenir son consentement par la suite.

Exemples :**Situation no 1**

Heures travaillées par le salarié pour une entente d'étalement des heures de travail sur une période de 4 semaines :

- Semaine 1 : 35 heures
- Semaine 2 : 45 heures
- Semaine 3 : 42 heures
- Semaine 4 : 33 heures

► Cette période de 4 semaines représente 155 heures, ce qui est moins que la durée normale de travail sur 4 semaines, soit 160 heures. L'employé ne recevra donc pas de prime d'heures supplémentaires.

Situation no 2

Heures travaillées par le salarié pour une entente d'étalement des heures de travail sur une période de 4 semaines :

- Semaine 1 : 30 heures
- Semaine 2 : 52 heures
- Semaine 3 : 35 heures
- Semaine 4 : 32 heures

► Bien que cette période de 4 semaines représente un total de 149 heures, ce qui est moins que la durée normale de travail de 160 heures, la semaine 2 ne respecte pas la disposition selon laquelle une semaine de travail n'excède pas de plus de 10 heures la norme prévue dans la Loi. La semaine 2 excède de 12 heures la semaine normale de travail de 40 h. Deux heures devront donc être rémunérées en taux majoré.

Mesures de conciliation travail-vie personnelle

La Loi sur les normes du travail établit un seuil minimal. Les organisations peuvent, de leur propre chef et en tenant compte de leurs capacités financières et de la réalité de l'industrie, mettre en place plus de mesures afin de favoriser la conciliation travail-vie personnelle. Cela dans une optique de sauvegarde de la santé du travailleur, de productivité ainsi que d'attraction ou de rétention.

Des exemples de mesures sont énumérés ci-dessous. Certaines d'entre elles sont souvent plus accessibles que l'on croit. Il faut considérer la valeur de ces investissements à moyen et long termes et tenir compte de l'impact positif qu'elles peuvent avoir sur la mobilisation, l'attraction, la rétention, la baisse du taux de roulement, la durée des absences pour invalidité, etc. Offrir des mesures de conciliation travail-vie personnelle au-delà du seuil minimal peut représenter un avantage distinctif en contexte de pénurie de main-d'œuvre.

Aménagement du temps de travail :

- Horaire flexible;
- Réduction volontaire du temps de travail;
- Accumulation d'heures pour usage futur;
- Télétravail;
- Banque de congés avec ou sans solde;
- Congés différés;
- Travail à temps partiel/Partage de poste;
- Banque d'heures pour suivi de grossesse;
- Retour progressif à la suite d'un congé parental.

Congés et avantages sociaux :

- Hausse du nombre de jours de vacances accordés;
- Congés payés pour maladie ou raisons familiales;
- Rémunération des congés maladie non utilisés;
- Congés mobiles pour raisons personnelles, rendez-vous, loisirs;
- Prestations supplémentaires à celles accordées par le RQAP;
- Paiement de frais relatifs aux études;
- Paiement de frais relatifs à l'activité physique.

Services au personnel :

- Programme d'aide aux employés (consultation auprès de psychologues, travailleurs sociaux, avocats, comptables, nutritionnistes, conseillers en orientation, sexologues, spécialistes en dépendances, etc.);
- Aide, allocation ou accès à un service de garde en milieu de travail;
- Services de santé et de mieux-être (abonnement à un centre sportif, massothérapie, cours de yoga, atelier de sensibilisation sur la gestion du stress ou la gestion du temps, etc.);
- Services alimentaires sur les lieux de travail ou pour emporter;
- Conciergerie (service de nettoyeur, traiteur, services automobiles, etc.);
- Remboursement des frais de transport (carte d'autobus, métro, allocation stationnement, etc.);
- Activités sociales sur les heures de travail.

Bonnes pratiques du gestionnaire :

L'attitude du supérieur immédiat compte dans la perception des employés à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle.

À privilégier :

- Se montrer compréhensif devant les absences pour motif personnel;
- Être ouvert à une certaine flexibilité des horaires;
- Réévaluer périodiquement la charge de travail;
- Clarifier les attentes;
- Faire connaître les pratiques de conciliation travail-vie personnelle en place;
- Permettre aux équipes de gérer leurs quarts de travail;
- Évaluer la performance selon les résultats obtenus et non selon le temps passé au travail;
- Préparer un plan B avec chaque équipe pour faciliter l'adaptation en cas d'urgence familiale;
- Encourager le personnel à « décrocher » en période de vacances;
- Privilégier les téléconférences aux déplacements.

À éviter :

- Planifier des réunions très tôt ou tard dans la journée;
- Exiger continuellement des heures supplémentaires;
- Reporter les vacances;
- Ne pas reconnaître les besoins personnels des salariés.

AGENCES DE PLACEMENT ET DE RECRUTEMENT

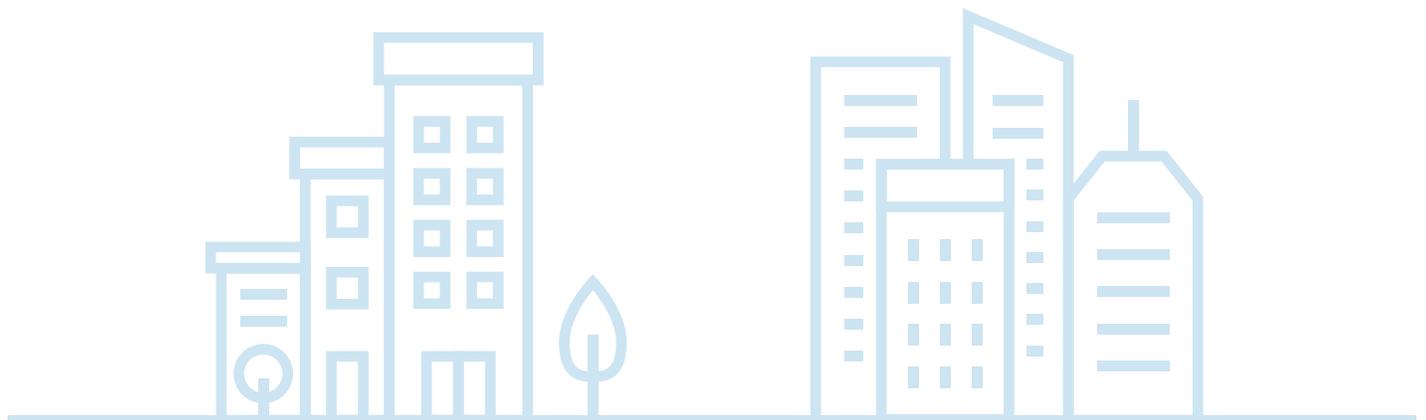
Quoique la majorité des agences ont de bonnes pratiques et se préoccupent des intérêts des travailleurs et des employeurs, il a été constaté que certaines ne respectent pas les normes du travail du Québec et profitent de personnes en situation de vulnérabilité. C'est pourquoi le gouvernement a adopté des mesures afin de mieux encadrer ce secteur.

Attention : Les dispositions de la présente section ne sont pas en vigueur ni, pour l'instant, applicables aux agences de placement de personnel. Ces dispositions suivantes entreront en vigueur dès qu'un règlement sera adopté par le gouvernement afin d'établir, entre autres, les définitions des termes « agence de placement » et « entreprise cliente ».

1 PERMIS

1.1. Permis pour les agences de placement de personnel et agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (art. 92.5 à 92.12 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Obtention d'un permis	Aucune disposition n'était prévue à cet égard. Il s'agit d'une nouveauté.	Une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doivent obtenir un permis de la CNESST pour offrir leurs services. Les modalités et les sanctions administratives liées à la délivrance, au maintien ou au renouvellement des permis, de même que les obligations des agences de placement, des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires et des entreprises clientes, seront déterminées par un règlement du gouvernement.	À l'adoption d'un règlement.



2

RÉMUNÉRATION

2.1. Rémunération des salariés d'agence (art. 41.2 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Rémunération des salariés d'agence	Aucune disposition n'était prévue à cet égard. Il s'agit d'une nouveauté.	Les agences de placement de personnel ne peuvent pas verser à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres 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.	À l'adoption d'un règlement.

Aide à l'interprétation :

- **Définition – Taux de salaire :** L'expression « taux de salaire » signifie « taux horaire », à l'exclusion des bénéfices.
- Le nouvel article 41.2 de la Loi sur les normes du travail vise à empêcher une agence de placement de personnel d'accorder à un salarié un taux 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. Le fait que le salarié en question soit rémunéré par une agence de placement ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine ne peut justifier que lui soit accordé un taux de salaire inférieur.

2.2. Responsabilité solidaire (art. 95 al. 2 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Responsabilité solidaire de l'agence de placement de personnel et de l'entreprise cliente	Aucune disposition n'était prévue à cet égard. Il s'agit d'une nouveauté.	L'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente sont solidairement responsables des obligations pécuniaires à l'endroit des salariés (ex. : le versement du salaire ou des indemnités de vacances et de jours fériés).	À l'adoption d'un règlement.

Aide à l'interprétation :

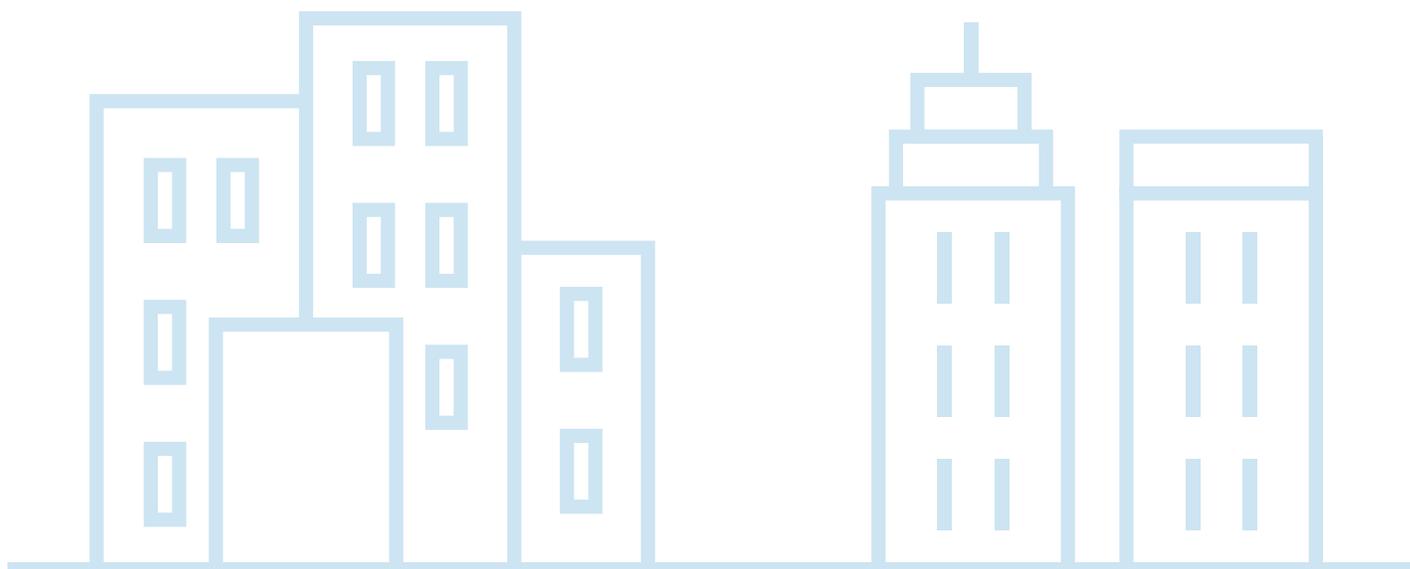
- **Définition – Responsabilité solidaire :** En résumé, un salarié qui réclame son salaire ou une indemnité monétaire pourra donc le faire soit à l'agence de placement, soit à l'entreprise cliente, à sa discrétion.

DISPARITÉS DE TRAITEMENT

1 RÉGIME DE RETRAITE OU AVANTAGES SOCIAUX

1.1. Régime de retraite ou avantages sociaux (art. 87.1 al. 3 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Disparités de traitement à l'égard d'un régime de retraite ou d'avantages sociaux	Aucune disposition n'était prévue à cet égard. Il s'agit d'une nouveauté.	<p>Les disparités de traitement fondées uniquement sur une date d'embauche relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux qui affectent des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement sont interdites. Toutefois, celles qui existaient avant l'entrée en vigueur de la Loi, soit le 12 juin 2018, demeurent valides.</p> <p>Un salarié qui s'estime victime d'une disparité de traitement interdite à l'égard d'un régime de retraite ou d'autres avantages sociaux peut déposer une plainte auprès de la CNESST dans les 12 mois qui suivent le moment où il a eu connaissance de la disparité.</p>	12 juin 2018



1.2. Recours (art. 121.1 ss. LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Recours	Aucune disposition n'était prévue à cet égard. Il s'agit d'une nouveauté.	Un salarié qui s'estime victime d'une disparité de traitement interdite à l'égard d'un régime de retraite ou d'autres avantages sociaux peut déposer une plainte auprès de la CNESST dans les 12 mois qui suivent le moment où il a eu connaissance de la disparité.	12 juin 2018

Aide à l'interprétation :

- Il est interdit d'accorder à un salarié, uniquement en raison de sa date d'embauche, un régime de retraite ou des avantages sociaux moins avantageux que ceux accordés à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans un même établissement. Ces clauses seront désormais interdites. Également, il est à noter que les conventions collectives ne pourront plus prévoir de régime de retraite ou de régime d'assurance collective distincts pour les nouveaux employés.
- Exception :** Les disparités seront maintenues si la clause existait avant le 12 juin 2018.
- Attention :** Des distinctions fondées sur d'autres motifs, comme l'éducation, l'ancienneté, le rendement ou l'expérience sont légales et ne constituent pas des disparités de traitement au sens de la LNT.
- Attention :** Pour l'instant, le Québec est la seule juridiction au pays à interdire les disparités de traitement à l'égard des régimes de retraite. Les entreprises ayant des établissements dans plusieurs provinces doivent porter une attention particulière à cette nouvelle norme !

Exemples :

Situation no 1

Un employeur offre un régime de retraite à prestations déterminées à ses employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013 (régime A) et un régime de retraite à cotisations déterminées à ceux embauchés après le 1^{er} janvier 2013 (régime B). L'employeur verra-t-il l'un de ces régimes invalidé par les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail ?

- Il s'agit d'une disparité de traitement, mais elle est permise par la Loi sur les normes du travail. Les disparités de traitement concernant le régime de retraite basées sur la date d'embauche qui existaient déjà avant l'entrée en vigueur de la Loi le 12 juin 2018 sont maintenues. Ainsi, puisque ces disparités de traitement existent depuis le 1^{er} janvier 2013, soit bien avant l'entrée en vigueur de la Loi, ces disparités de traitement restent valides.

Situation no 2

Un employeur offre un régime de retraite à prestations déterminées à ses employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2013 (régime A) et un régime de retraite à cotisations déterminées à ceux embauchés après le 1^{er} janvier 2013 (régime B). Il souhaite transformer le régime B en un régime C, moins avantageux, pour les employés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2019. En offrant le nouveau régime C à compter du 1^{er} janvier 2019, l'employeur créera-t-il une disparité de traitement interdite par la nouvelle Loi sur les normes du travail ?

- Oui. Le régime de retraite C ne pourra pas entrer en vigueur 1^{er} janvier 2019, puisqu'il est interdit d'instaurer de nouvelles disparités de traitement après l'adoption de la nouvelle disposition. Deux solutions s'offrent à l'employeur : 1) Conserver les régimes de retraite A et B antérieurs. 2) Établir un régime de retraite unique pour tous les salariés, sans disparité de traitement en fonction de la date d'embauche.

2

TAUX DE SALAIRE ET STATUT D'EMPLOI

Taux de salaire et statut d'emploi (art. 41.1 et 74.1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Taux de salaire et statut d'emploi	Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.	Un employeur ne peut verser un taux de salaire inférieur ou réduire la durée ou l'indemnité du congé annuel par rapport à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison du statut d'emploi.	1 ^{er} janvier 2019

Aide à l'interprétation :

- **Définition – Taux de salaire :** L'expression « taux de salaire » signifie « taux horaire », à l'exclusion des autres bénéfices comme les heures supplémentaires.
- Des distinctions fondées sur d'autres motifs, comme l'éducation, l'ancienneté, le rendement ou l'expérience sont légales et ne constituent pas des disparités de traitement au sens de la Loi sur les normes du travail.



HARCÈLEMENT

Le mouvement #metoo, qui a exposé au grand jour le fléau du harcèlement, a ébranlé le monde entier à l'automne 2017 et le Québec n'a pas été épargné. Quelques mesures ont donc été ajoutées à cet égard à la Loi sur les normes travail. Malheureusement, l'Ordre considère que ces seules mesures ne sont pas suffisantes pour enrayer réellement le harcèlement en milieu de travail et permettre aux employeurs d'avoir tous les leviers nécessaires pour être en mesure d'intervenir adéquatement en cas de plainte. Des outils, des explications supplémentaires ainsi que des suggestions de bonnes pratiques sont proposés dans cette section pour donner la possibilité aux employeurs d'aller plus loin dans la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.

1 NOTION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

1.1. Harcèlement sexuel (art. 81.18 al. 1 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Gestes à caractère sexuel	Aucune disposition n'était prévue à cet égard. Il s'agit d'une nouveauté. Toutefois, cette notion était déjà reconnue dans la jurisprudence.	La Loi précise que les comportements qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel font partie des conduites vexatoires incluses dans la définition du harcèlement psychologique.	12 juin 2018

2 PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT

2.1. Dépôt d'une plainte (art. 123.7 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Dépôt d'une plainte	Le salarié disposait d'un délai de 90 jours après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST.	Le salarié dispose désormais d'un délai de 2 ans après la dernière manifestation de harcèlement psychologique pour déposer une plainte auprès de la CNESST.	12 juin 2018

Bonnes pratiques :

- **Attention :** Bien documenter chaque cas de harcèlement et d'incivilité au travail est primordial. Une situation qui, à première vue, ne constituerait pas du harcèlement pourrait tout de même se retrouver à la CNESST au cours des deux prochaines années.
- Les salariés impliqués dans ces dossiers auront possiblement quitté l'entreprise d'ici l'écoulement du délai de deux ans. Il est important de rencontrer les témoins et les personnes impliquées le plus rapidement possible afin de recueillir leurs versions.

3.1. Politique de prévention du harcèlement psychologique (art. 81.19 al. 2 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes	La disposition ne prévoyait pas spécifiquement quels moyens raisonnables qu'un employeur devait prendre afin de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique.	L'employeur a désormais l'obligation d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Cette politique doit notamment inclure un volet sur le harcèlement sexuel.	1 ^{er} janvier 2019

Bonnes pratiques RH :

- Une politique efficace doit déclarer l'importance de l'enjeu, clairement communiquer les comportements inappropriés, préciser l'approche de « tolérance zéro », en plus de prévoir une démarche claire et confidentielle pour déposer une plainte, le cas échéant. Pour avoir un réel impact, une politique doit préciser clairement les attentes envers chacun, identifier les personnes ou entités désignées pour recevoir les plaintes et décrire le mécanisme de traitement de celles-ci.
- Adopter une politique, c'est bien, mais l'appliquer, c'est mieux ! Faire signer cette politique par chacun de vos employés n'est pas un gage de succès. La politique doit être comprise et appliquée par les membres de l'organisation, tous niveaux hiérarchiques confondus. La politique devrait s'accompagner de formations, de discussions, de ressources et de sanctions en cas de non-respect.

Outil :

Aide-mémoire pour la mise sur pied d'une politique en prévention et de traitement des plaintes pour harcèlement au travail.

Formes et causes possibles du harcèlement en milieu de travail

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés et il peut prendre différentes formes. Par exemple, les comportements suivants pourraient constituer du harcèlement psychologique : l'abus de confiance, l'utilisation d'un langage cru, les blagues osées ou obscènes à l'endroit d'un salarié, les insultes, les comportements agressifs, une surveillance à outrance, les fausses accusations, les menaces, les propos vexatoires, les gestes à caractère sexuel, le fait qu'un salarié soit isolé de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit, etc. Dans certaines circonstances, un seul événement grave pourrait être considéré comme étant du harcèlement psychologique.

Ces agissements peuvent être le fruit d'une escalade provenant d'un mécontentement non géré, d'incivilités ou de différentes formes de conflits. Le harcèlement peut avoir différentes sources et provenir d'acteurs internes à l'organisation ou bien de fournisseurs ou de clients. Ces situations peuvent autant survenir sur les lieux de travail qu'en dehors de ceux-ci, notamment sur les médias sociaux ou par courriel.

Attention : Il ne faut pas confondre le harcèlement et le droit de gérance. En effet, l'employeur a le droit de diriger les employés et de prendre des décisions pour la rentabilité de son entreprise et pour la bonne marche de ses affaires. Par exemple, l'employeur peut déterminer le travail à faire, la manière dont il doit être fait et quand il doit être fait.

Conséquences pour les travailleurs

Relativement aux travailleurs, les impacts du harcèlement peuvent se manifester sur trois plans :

- **Intégrité physique :** troubles du sommeil, céphalées, troubles digestifs, douleurs chroniques, hypertension artérielle.
- **Intégrité psychologique :** nervosité, irritabilité, anxiété, détresse psychologique, problèmes de dépendance, troubles de l'adaptation, états de stress post-traumatique, troubles dépressifs, idées suicidaires.
- **Vie professionnelle, sociale et familiale :** diminution de la satisfaction au travail, isolement, dégradation des relations avec les collègues, arrêts de travail, entraves au parcours professionnel, contrecoups des problèmes physiques, psychologiques et professionnels subis de la part de l'entourage.

Conséquences pour les organisations

Pour ce qui est des organisations, le harcèlement se répercute aussi sur trois grands axes :

- **Climat de travail :** baisse de l'efficacité et de la productivité, augmentation des risques d'erreurs et d'accidents, augmentation de l'absentéisme et du taux de roulement.
- **Enjeux financiers :** coûts directs liés au salaire du salarié absent, coûts indirects liés à la perte de productivité ou au remplacement du salarié absent, coûts administratifs liés au processus de règlement, coût du taux de roulement.
- **Impact sur la réputation de l'organisation :** perte de confiance de la part des clients, fournisseurs et investisseurs.

Mesures qui devraient être mises en place par les organisations

Puisque les impacts du harcèlement sont dramatiques pour toutes les parties, les organisations ont tout intérêt à mettre en place un ensemble de mesures précises et rigoureuses afin d'enrayer le harcèlement.

1. Prévention :

- Se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.
- Offrir de la formation et de la sensibilisation aux salariés au sujet du harcèlement au travail puisqu'il s'agit de moyens dont l'efficacité est démontrée pour changer les mentalités et les comportements.

2. Intervention :

- Mandater un professionnel compétent et impartial, tel qu'un CRHA ou un CRIA, pour procéder à l'enquête.
- L'enquête comprend d'une part, l'examen de documents par l'enquêteur comme les courriels et les politiques organisationnelles et d'autre part, des rencontres avec les personnes concernées (témoins ou gestionnaires mis en cause) selon un plan d'enquête établi. L'enquêteur parvient finalement à une conclusion et rédige un rapport qui en fait état et émet des recommandations pour veiller à ce que la situation ne se répète plus.
- Offrir la médiation en tout temps, même après le déclenchement de l'enquête. Il sera toujours pertinent de privilégier la médiation afin d'aider à préserver les relations de travail, car souvent, la personne plaignante et celle mise en cause devront continuer de travailler ensemble.

3. Soutien :

- Prévoir des mécanismes et des ressources pour offrir du soutien, notamment psychologique, aux personnes concernées directement ou indirectement par le harcèlement, telles que la victime ou celle qui envisage de porter plainte ainsi que la personne mise en cause, qu'elle exerce des fonctions de subordonnée ou de gestionnaire.



TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

1

OBLIGATIONS RELATIVES AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (À l'adoption d'un règlement)

1.1. Informations à transmettre à la CNESST (art. 92.9 LNT)

Norme	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Responsabilités de l'employeur vis-à-vis du travailleur étranger temporaire	Dès qu'il recrute un travailleur étranger temporaire, un employeur doit informer la CNESST de la date de son arrivée et de la durée de son contrat. Si la date du départ du travailleur ne correspond pas avec la fin de son contrat, l'employeur doit aviser la CNESST de la date et des raisons du départ.	À l'adoption d'un règlement.

1.2. Saisie de documents du travailleur étranger et frais de recrutement (art. 92.11 et 92.12 LNT)

Norme	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Saisie de documents du travailleur étranger et frais de recrutement	Il est interdit à l'employeur d'exiger du travailleur étranger temporaire qu'il lui confie des documents ou des biens qui lui appartiennent (ex. : son passeport) ni d'exiger des frais relatifs à son recrutement autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.	À l'adoption d'un règlement.

1.3. Recours au nom d'un travailleur étranger temporaire (art. 92.10 LNT)

Norme	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Recours au nom d'un travailleur étranger temporaire	La CNESST peut exercer, même sans plainte, un recours pour le compte d'un travailleur étranger temporaire.	À l'adoption d'un règlement.

AUTRES CHANGEMENTS

1 PAIEMENT DU SALAIRE

1.1. Paiement par virement bancaire (art. 42 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Paiement par virement bancaire	Le paiement du salaire pouvait être fait par virement bancaire seulement si une entente écrite le prévoyait.	L'employeur peut désormais payer le salarié par virement bancaire sans qu'une entente écrite ne le prévoie.	12 juin 2018

2 SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU POURBOIRE

2.1. Rémunération des congés et indemnité de licenciement collectif (art. 50 al. 4 LNT)

Norme	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Indemnité de licenciement collectif et rémunération de certains congés	L'employeur d'un salarié rémunéré au pourboire doit prendre en considération le salaire augmenté des pourboires du salarié pour calculer : la rémunération des deux jours de congé pour cause de maladie du salarié ou pour raisons familiales ou parentales et l'indemnité en cas de licenciement collectif.	1 ^{er} janvier 2019

3

RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

3.1. Présomption de responsabilité (art. 142 LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Présomption de responsabilité	Si une personne morale commet une infraction, un dirigeant, administrateur, employé ou agent de cette personne morale, qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'infraction ou qui y a consenti ou acquiescé, est réputé être partie à l'infraction.	Lorsqu'un employé, représentant ou mandataire d'une personne morale commet une infraction à la LNT, les dirigeants et administrateurs de cette personne morale sont présumés avoir eux-mêmes commis cette infraction, à moins qu'ils ne prouvent leur diligence raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration.	12 juin 2018

Aide à l'interprétation :

- En résumé, dès qu'un employé d'une entreprise commet une infraction à la Loi sur les normes du travail, les dirigeants et administrateurs de cette entreprise sont présumés avoir eux-mêmes commis cette infraction. Afin de repousser cette présomption, les dirigeants et administrateurs de l'organisation doivent établir qu'ils ont pris toutes les mesures raisonnables qui s'imposent dans les circonstances afin de prévenir ladite infraction.
- Exemple :** Le contrôleur de l'entreprise n'a pas versé le bon montant de vacances à un groupe de salariés depuis au moins 3 ans et certaines plaintes ont été déposées à la CNESST. Bien que cette faute ait été commise par le contrôleur, les dirigeants et administrateurs seront présumés avoir eux-mêmes commis la faute, à moins de faire la preuve d'une diligence raisonnable.

4

EXCLUSIONS DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

4.1. Athlète étudiant (art. 3 par. 5.1o LNT)

Norme	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Athlète étudiant	La Loi sur les normes du travail ne s'applique pas à l'athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.	12 juin 2018

4.2. Salariés de la construction et cadres supérieurs (art. 3 par. 3o et 6o LNT)

Norme	Ancienne disposition	Nouvelle disposition	Date d'entrée en vigueur
Salariés de la construction et cadres supérieurs	S. O.	Les salariés de la construction et les cadres supérieurs n'ont pas droit aux deux (2) journées payées de congé pour cause de maladie ou d'obligations familiales.	12 juin 2018



REMERCIEMENTS

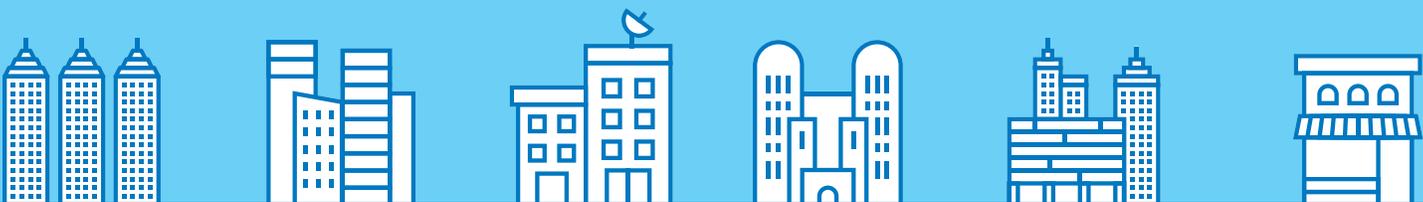
L'Ordre tient à remercier les membres du comité consultatif qui ont collaboré à l'élaboration de ce guide :

Marie-Gabrielle Bélanger, CRIA, Fasken

Philippe Belisle, CRHA, Norton Rose Fulbright

Chantale Boisvert, CRHA, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Janie-Pier Joyal, CRIA, Monette Barakett



Élaboré par

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

En collaboration avec

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires.

COORDONNÉES

**Ordre des conseillers en
ressources humaines agréés**

1200, avenue McGill College, bureau 1400,
Montréal (Québec) H3B 4G7

514 879-1636
1 800 214-1609

info@ordrecrha.org

ordrecrha.org

PUBLIÉ EN NOVEMBRE 2018