



par M^e YANNICK RICHARD, avocat chez Cain Lamarre

Modifications importantes à la *Loi sur les normes du travail (Québec)*

Le 12 juin 2018, le projet de loi numéro 176 a été sanctionné par l'Assemblée nationale, lequel comporte plusieurs modifications importantes, notamment celles ci-après exposées.

Les nouveautés en matière de congés rémunérés sont à l'effet que le salarié aura droit à trois semaines de congé payées après trois années de service auprès du même employeur, alors qu'auparavant il fallait cumuler cinq années de services. Notez que cette modification entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Des mesures ont également été adoptées en ce qui concerne la conciliation travail-famille. Auparavant, un salarié pouvait refuser de travailler quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail. À compter du 1^{er} janvier 2019, ce chiffre sera réduit à deux heures. Par ailleurs, en ce qui a trait aux absences pour raisons familiales, les deux premières journées des dix auxquelles le salarié aura droit pour remplir ses obligations familiales seront rémunérées, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour autant que le salarié justifie trois mois de services continus. Au surplus, les absences pour raisons familiales ou parentales sont étendues à une définition plus large du mot parent « le terme implique par exemple la famille du conjoint ou les familles d'accueil », certains proches aidants pourront également profiter de ce changement relatif aux absences.

Quant à la notion de harcèlement psychologique, cette dernière définition comprend maintenant les gestes à caractère sexuel qui, désormais, sont officiellement inclus dans ladite définition. De plus, à compter du 1^{er} janvier 2019, tous les employeurs devront adopter et rendre disponible à leurs employés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Un fait très important, auparavant, le salarié avait un délai

de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation du harcèlement psychologique pour déposer une plainte. Or le salarié dispose maintenant d'un délai de deux (2) ans et cette mesure est en vigueur depuis le 12 juin 2018.

Par ailleurs, la responsabilité de l'administrateur ou du dirigeant dans le cadre de contravention à la *Loi sur les normes du travail* est dorénavant engagée, et ce, dès qu'une infraction est commise. Dès lors, y a une présomption à l'effet que l'administrateur ou le dirigeant l'ait commise lui-même. Cependant, il y a possibilité pour ce dernier de présenter une défense de diligence raisonnable.

En dernier lieu, il est maintenant possible pour l'employeur que le versement du salaire soit effectué par virement bancaire et donc ne requiert plus de convention écrite ou de décret pour autoriser ladite modalité de versement.

Tel que ci-haut mentionné, il est seulement question que de quelques mesures et non d'une énumération exhaustive de tous les changements à la *Loi sur les normes du travail*.

Pour toute question portant sur les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* ou pour toute assistance dans la rédaction ou la révision de politique ou manuel d'employé, nous vous invitons à consulter un professionnel.

YANNICK RICHARD
yannick.richard@cainlamarre.ca

LAC-MÉGANTIC

4050, rue Laval, bureau 202
Lac-Mégantic (Québec) G6B 1B1
T 819 554-6666

QUÉBEC

500, Grande Allée Est, bureau 1
Québec (Québec) G1R 2J7
T 418 522-4580

SAINT-GEORGES

11535, 1^{re} Avenue, bureau 350
Saint-Georges (Québec) G5Y 7H5
T 418 228-2074