



CHANGEMENTS MAJEURS APPORTÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES QUÉBÉCOIS, ÊTES-VOUS PRÊTS?

Josée Paquette

Chef de pratique Ressources Humaines

Josée est une généraliste en ressources humaines, spécialisée en Santé et Sécurité ainsi qu'en relations de travail. Membre de l'association des professionnels en ressources humaines et possédant plus de 15 ans d'expérience, elle est détentrice de différentes formations en gestion, santé sécurité ainsi qu'en droit du travail.



Avec l'adoption du projet de loi 176, le 12 juin dernier, les conditions de travail des employés québécois se voient bonifiées en plusieurs points. Voici un résumé des modifications apportées à la loi sur les normes du travail qui entreront en vigueur sous peu :

Bonification des vacances annuelles

Dorénavant, les salariés auront droit à trois semaines de vacances rémunérées, après trois années de service continu. Cette mesure vient réduire la période d'années de service requises pour atteindre ce nombre de semaines de vacances. Présentement, les salariés n'ont droit à cette troisième semaine de vacances rémunérées, que lorsqu'ils cumulent cinq années de service continu.

Journées d'absence rémunérées

Le salarié qui justifie trois mois de service continu aura droit au paiement de deux journées d'absence en cas de maladie ou d'obligations familiales. Ces journées ne s'ajoutent pas aux dix déjà prévues en cas d'obligations familiales. Important à noter : le projet de loi vient prévoir le droit de l'employeur de demander au salarié de lui fournir une pièce justificative, attestant des motifs de son absence. Ce ne sont pas des journées de congés, mais bien des journées de maladie, comptabilisées annuellement, non cumulatives. Dans le même ordre d'idée, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant ou lorsqu'il y a interruption de la grossesse à compter de la 20^e semaine, tout salarié, peu importe son ancienneté, pourra être rémunéré pour les deux premières journées d'absence.

Interdiction de clause « orphelin »

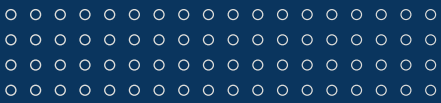
Les clauses "orphelin", qui, en fonction de la date d'embauche, accordent un traitement différent à certains employés en matière d'avantages sociaux telles que les assurances collectives, rentes collectives etc. seront désormais interdites, si la disparité n'existait pas le 11 juin 2018. Il sera important de garder l'œil ouvert pour l'application de cette clause, car sa mise en œuvre sera un défi à relever pour plusieurs employeurs.

Ajout d'une catégorie en cas d'absence pour cause de maladie

L'article 79 qui traite de la possibilité de se prévaloir d'une période de vingt-six semaines d'absence sans solde pour cause de maladie, de don d'organes ou d'accident, sera désormais accessible aux salariés qui sont victimes de violence conjugale.

Modification des congés pour deuil

En cas de décès ou de funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, le salarié bénéficiera de deux journées payées, ainsi que de trois journées sans solde. En cas du décès ou de la disparition d'un enfant mineur, une absence de deux ans pourra maintenant être accordée. Cette mesure sera aussi accessible en cas de suicide du conjoint, d'un enfant (peu importe son âge) ou de l'un de ses parents.



CHANGEMENTS MAJEURS APPORTÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES QUÉBÉCOIS, ÊTES-VOUS PRÊTS?

D'autres modifications seront aussi apportées telles que :

- Le harcèlement sexuel sera désormais spécifiquement mentionné à la LNT comme constituant une forme de harcèlement psychologique.
- Un salarié pourra refuser de travailler dans les deux situations suivantes :
 - Si on lui demande de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail, plutôt que quatre ou
 - S'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il doit travailler, sauf si la nature de ses fonctions exige qu'il soit en tout temps disponible ou s'il y a un accord entre l'employeur et le salarié
- Un nouvel article sera ajouté concernant la responsabilité personnelle des administrateurs et dirigeants des sociétés qui commettent une infraction à la loi : ceux-ci pourront dans l'avenir être présumés avoir commis l'infraction à moins qu'ils soient en mesure de démontrer avoir fait preuve de diligence raisonnable
- Une nouvelle section sera ajoutée à la LNT visant spécifiquement les agences de placement temporaire



Si vous avez des questions quant aux répercussions de projet de loi dans votre entreprise, n'hésitez pas à nous contacter. Notre équipe saura vous guider.

