lavery
Avocats

Les modifications à la Loi sur les normes du travail sont adoptées : du nouveau, applicable immédiatement

30 juillet 2018

Le 12 juin 2018, le projet de loi 176 a été adopté, entraînant l'entrée en vigueur immédiate de plusieurs modifications à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) visant entre autres à faciliter la conciliation famille-travail.

Notre bulletin publié le 21 mars 2018 reprend l'essentiel de ces changements.

Toutefois, des modifications additionnelles ont été apportées à la LNT et apparaissent certainement dignes de mention :

Violence conjugale ou violence à caractère sexuel

> Les salariés victimes de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel peuvent maintenant bénéficier d'un congé d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois au même titre que les salariés absents pour cause de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel ;

Clause de disparité de traitement

> Le salarié qui croit avoir été victime d'une disparité de traitement relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux peut déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST ») dans les 12 mois de la connaissance de cette disparité ;

Les employeurs ayant mis en place des régimes de retraite ou d'avantages sociaux différents selon la date d'embauche des employés avant le 12 juin 2018 ne seront pas tenus de les modifier.

Harcèlement psychologique et conduite à caractère sexuel

> Le deuxième alinéa de l'article 81.19 LNT oblige les employeurs à adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, mais cette politique doit dorénavant inclure un volet concernant les conduites à caractère sexuel ;

Les employeurs auront jusqu'au 1er janvier 2019 pour adopter une politique de harcèlement psychologique suivant les modifications précitées apportées à l'article 81.19 de la LNT.

> Le délai de 90 jours pour adresser une plainte à la CNESST relativement à une conduite de harcèlement psychologique est dorénavant étendu à deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite alléguée, ce

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

nouveau délai étant réputé faire partie intégrante de toute convention collective ;

À SOULIGNER : Les gestionnaires et conseillers RH doivent davantage être soucieux de prendre note des incidents dénoncés (qu'ils soient retenus ou non) ainsi que des décisions alors prises et des motifs. Cette vigilance proactive permettra de solutionner les conflits potentiels et sinon, de bénéficier des renseignements colligés dans la réponse à une plainte soumise plusieurs mois après les faits.

Contrairement à la première mouture du projet de loi où la CNESST devait aviser sans délai la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en cas de plainte pour inconduite sexuelle, la CNESST doit dorénavant transmettre à la CDPDJ toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire après avoir obtenu le consentement du salarié concerné.

Dates d'entrée en vigueur et autres particularités

Si la plupart des modifications à la LNT sont entrées en vigueur le 12 juin dernier, certaines dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2019 [1].

Vacances annuelles

C'est notamment le cas de la modification permettant à un salarié ayant 3 années de service (et non plus 5 années) de bénéficier d'un congé annuel d'une durée minimal de 3 semaines de vacances continues.

Malgré cet amendement devenant effectif au 1er janvier 2019, un salarié devra avoir complété la période de référence au cours de laquelle il aura complété au moins 3 ans de service pour bénéficier d'une 3ième semaine de congé annuel.

Interdiction de disparités sur la base du statut d'emploi

Les amendements aux articles 41.1 et 74.1 entreront également en vigueur le 1er janvier 2019.

Ces modifications visent à préciser que le taux de salaire, la durée du congé annuel et le mode de calcul de l'indemnité afférente ne peuvent être différents uniquement en raison du statut d'emploi, entre des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

À titre d'exemple, suite à l'entrée en vigueur de ces dispositions, un salarié temporaire et un salarié régulier effectuant les mêmes tâches dans le même établissement devront recevoir une rémunération calculée selon le même taux de salaire.

Les distinctions fondées sur une date d'embauche relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux seront également interdites à compter du 1er janvier 2019 [2]. Il importe de préciser que cette modification, contrairement à celles visant le taux de salaire et le congé annuel, n'interdit pas les distinctions en fonction du statut d'emploi. Par conséquent, deux salariés aux statuts différents pourront encore avoir droit à des avantages sociaux et des régimes de retraite différents.

Pour la version intégrale du projet de loi sanctionné, cliquez ici.

---

1. Modifications aux articles 59.0.1 (refus de travail au-delà de deux heures des heures habituelles ou à défaut d'avoir été avisé cinq jours à l'avance), 69 (3 semaines de vacances pour les salariés justifiant 3 ans de service), 79.7 (rémunération de 2 journées d'absence) et 80 (2 journées payées en cas de funérailles ou décès).
2. Modifications apportées à l'article 87.1 de la LNT.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.