

MODERNISATION DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

UNE DES PRINCIPALES LOIS DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Entrée en vigueur en 1980, les derniers changements significatifs y ont été apportés en 2002.

UNE LOI À MODERNISER

- pour améliorer la qualité de vie des familles;
- pour s'adapter aux **nouvelles réalités** du marché du travail;
- pour relever les défis liés au **développement économique** en favorisant **l'incitation au travail et la rétention de la main-d'œuvre**;
- pour permettre au Québec de demeurer un **chef de file** en matière de conditions de travail en Amérique du Nord;
- pour tenir compte des échanges tenus lors du **Rendez-vous national sur la main-d'œuvre** de février 2017.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS QUÉBÉCOIS			
Mesures	Loi actuelle	Changements proposés	Place du Québec au Canada ¹
Encadrer les agences de placement de personnel	Aucun encadrement.	Obligation d'être titulaire d'un permis de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour exploiter une agence de placement de personnel (a. 33).	Le Québec ferait partie des 5 provinces qui encadrent le travail des agences de placement de personnel, tout comme l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Manitoba
		Adoption d'un règlement du gouvernement pour déterminer les définitions, les modalités du permis, les sanctions administratives et les obligations des agences (a. 33).	
Encadrer les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	Aucun encadrement.	Précision au sujet de l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui sont solidairement responsables des obligations pécuniaires à l'égard des salariés (a. 34).	Le Québec ferait partie des 8 provinces qui encadrent le travail des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, tout comme l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse
		Adoption d'amendes particulières pour les agences contrevenant à l'obligation d'être titulaire d'un permis et pour les entreprises clientes retenant sciemment les services d'une agence n'étant pas titulaire de permis (a. 41 et 42).	
Encadrer les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	Aucun encadrement.	Obligation d'être titulaire d'un permis de la CNESST pour exploiter une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (a. 33).	Le Québec ferait partie des 8 provinces qui encadrent le travail des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, tout comme l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse
		Adoption d'un règlement du gouvernement pour déterminer les définitions, les modalités du permis, les sanctions administratives et les obligations des agences (a. 33).	
Renforcer les dispositions concernant les disparités de traitement	Sont interdites les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche portant, notamment, sur le salaire et la durée du travail, pour des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. Il est interdit à un employeur de verser à un salarié un taux de salaire inférieur à celui accordé aux salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement parce qu'il travaille moins d'heures par semaine. Cette interdiction ne s'applique pas si le salarié gagne plus du double du salaire minimum.	Obligation pour un employeur qui recrute un travailleur étranger temporaire d'informer la CNESST de la date d'arrivée et du départ avant la fin de son contrat du travailleur (a. 33).	Le Québec serait la seule province à interdire toutes ces disparités
		Interdiction pour un employeur de conserver des documents ou des biens appartenant au travailleur étranger temporaire et d'exiger des frais relatifs à son recrutement (a. 33).	
Renforcer les dispositions en matière de harcèlement psychologique et sexuel	La définition du harcèlement psychologique ne précise pas les gestes à caractère sexuel. Aucune obligation d'adopter une politique en prévention du harcèlement psychologique.	Possibilité pour la CNESST d'exercer un recours au nom d'un travailleur étranger temporaire et de le représenter (a. 33).	Harcèlement sexuel : 4 autres provinces ont des dispositions visant à éliminer le harcèlement sexuel au travail (Ontario, Saskatchewan, Manitoba et Île-du-Prince-Édouard) Harcèlement psychologique : 4 autres provinces ont des dispositions obligeant les entreprises à adopter une politique contre le harcèlement psychologique au travail (Ontario, Colombie-Britannique, Saskatchewan et Manitoba)
		Adoption d'amendes particulières pour les agences contrevenant à l'obligation d'être titulaire d'un permis et pour les entreprises clientes retenant sciemment les services d'une agence n'étant pas titulaire de permis (a. 41 et 42).	
Renforcer les dispositions concernant les disparités de traitement	Sont interdites les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche portant, notamment, sur le salaire et la durée du travail, pour des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. Il est interdit à un employeur de verser à un salarié un taux de salaire inférieur à celui accordé aux salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement parce qu'il travaille moins d'heures par semaine. Cette interdiction ne s'applique pas si le salarié gagne plus du double du salaire minimum.	Interdiction de disparités de traitement à l'égard d'un régime de retraite ou d'avantages sociaux applicable à des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en fonction de leur date d'embauche (a. 32) ² .	1 ^{er} rang À égalité avec l'Ontario
		Adoption d'un recours spécifique concernant ces disparités de traitement (a. 35).	
Renforcer les dispositions en matière de harcèlement psychologique et sexuel	La définition du harcèlement psychologique ne précise pas les gestes à caractère sexuel. Aucune obligation d'adopter une politique en prévention du harcèlement psychologique.	Interdiction à un employeur de verser un taux de salaire inférieur ou de 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 (a. 4 et 12).	Harcèlement sexuel : 4 autres provinces ont des dispositions visant à éliminer le harcèlement sexuel au travail (Ontario, Saskatchewan, Manitoba et Île-du-Prince-Édouard) Harcèlement psychologique : 4 autres provinces ont des dispositions obligeant les entreprises à adopter une politique contre le harcèlement psychologique au travail (Ontario, Colombie-Britannique, Saskatchewan et Manitoba)
		Interdiction, pour les agences de placement de personnel, de verser à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés de l'entreprise cliente, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence (a. 5).	
Renforcer les dispositions en matière de harcèlement psychologique et sexuel	La définition du harcèlement psychologique ne précise pas les gestes à caractère sexuel. Aucune obligation d'adopter une politique en prévention du harcèlement psychologique.	Précision au sujet du harcèlement psychologique : celui-ci inclut les gestes à caractère sexuel (a. 30 et 44).	Harcèlement sexuel : 4 autres provinces ont des dispositions visant à éliminer le harcèlement sexuel au travail (Ontario, Saskatchewan, Manitoba et Île-du-Prince-Édouard) Harcèlement psychologique : 4 autres provinces ont des dispositions obligeant les entreprises à adopter une politique contre le harcèlement psychologique au travail (Ontario, Colombie-Britannique, Saskatchewan et Manitoba)
		Obligation pour l'employeur d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes (a. 31).	
AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE DES FAMILLES ET BONIFIER LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES, PARENTALES OU POUR SOI-MÊME			
Diminuer la durée du service continu pour les vacances annuelles	Le salarié a droit à deux semaines de congé payé, après une année de service.	Cette disposition est maintenue.	2 ^e rang Derrière la Saskatchewan
	Le salarié a droit à trois semaines de congé payé, après cinq années de service.	Trois semaines de congé payé après trois années de service (a. 11).	2 ^e rang Derrière la Saskatchewan
Accorder le droit de refuser de travailler	Un salarié peut refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail. Un salarié peut également refuser de travailler : - après 14 heures par période de 24 heures; - après 12 heures par période de 24 heures pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue; - au-delà de 50 heures de travail par semaine; - plus de 60 heures de travail par semaine pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie-James.	Droit de refuser de travailler plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail (a. 9). Maintien des autres dispositions.	3 ^e rang Derrière l'Ontario et le Manitoba
	Aucun droit de refus si un salarié n'est pas informé à l'avance qu'il est requis de travailler.	Droit, pour le salarié, de refuser de travailler s'il n'est pas informé qu'il est requis de le faire au moins cinq jours à l'avance, à moins que la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité (a. 9).	2 ^e rang Derrière la Saskatchewan

¹ Il s'agit de la place qu'occupera le Québec au Canada si les changements proposés sont adoptés sans modification. Dans certains cas, le Québec occuperait cette place ex æquo avec d'autres provinces.

² Sauf celles existantes à l'entrée en vigueur de la Loi.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE DES FAMILLES ET BONIFIER LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES, PARENTALES OU POUR SOI-MÊME (SUITE)			
Mesures	Loi actuelle	Changements proposés	Place du Québec au Canada ¹
Augmenter la période d'absence pour prendre soin d'un proche	Le salarié a droit à 12 semaines de congé sans salaire. Possibilité de s'absenter jusqu'à 104 semaines pour le salarié dont l'enfant mineur est atteint d'une maladie potentiellement mortelle.	Possibilité de s'absenter jusqu'à 16 semaines pour prendre soin d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant et de 36 semaines si cette personne est un enfant mineur (a. 19).	2 ^e rang Derrière l'Ontario (qui prévoit 17 semaines et 37 semaines)
		Possibilité de s'absenter jusqu'à 27 semaines lorsque la présence du salarié est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, en raison d'une maladie possiblement mortelle (a. 20).	7 ^e rang Derrière l'Ontario, la Saskatchewan, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador (qui prévoient 28 semaines)
		Maintien de la possibilité de s'absenter jusqu'à 104 semaines pour le salarié dont l'enfant mineur est atteint d'une maladie possiblement mortelle.	1 ^{er} rang
Élargir la portée des absences et des congés pour raisons familiales, maladie ou accident	Les personnes visées pour les raisons familiales et parentales sont l'enfant du salarié, l'enfant de son conjoint, son conjoint, ses parents, son frère, sa sœur, son grand-père ou sa grand-mère. Pour les congés pour maladie ou accident les conjoints des parents s'ajoutent. La violence conjugale n'est pas présentement un motif pour s'absenter du travail.	Définition plus large de « parent » (a. 17 et 36). Ajout de la notion de « proche aidant » (a. 18, 19, 20 et 36).	Plusieurs provinces ont une définition large de la notion de famille C'est la première fois qu'on reconnaît des droits aux proches aidants dans une loi du Québec
		Possibilité pour le salarié de s'absenter du travail jusqu'à 26 semaines s'il est victime de violence conjugale (a. 14 et 15).	1 ^{er} rang Quant à la durée du congé
		Possibilité d'avoir deux jours de congé payés (a. 16).	3 ^e rang Derrière l'Ontario et le Manitoba
Rémunérer des jours de congé pour cause de maladie ou pour obligation familiale ou parentale	Le salarié a droit à 10 jours de congé sans salaire.	Rémunérer deux des 10 jours de congé prévus (a. 16, 18 et 27).	1 ^{er} rang À égalité avec l'Ontario
Augmenter le nombre de jours de congé lors du décès d'un parent	Le salarié a droit à cinq jours de congé, dont une journée rémunérée.	Le salarié a droit à cinq jours de congé, dont deux journées rémunérées (a. 28).	1 ^{er} rang ³
Prolonger la période d'absence lors du décès de son enfant mineur	Dans le cas d'un décès consécutif à un acte criminel, la période d'absence sans salaire est de 104 semaines. Dans le cas d'un suicide, elle est de 52 semaines.	La période d'absence sans salaire est de 104 semaines, peu importe les circonstances du décès (a. 22, 25 et 26).	1 ^{er} rang À égalité avec l'Ontario
Prolonger la période d'absence lors de la disparition de son enfant mineur, du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant majeur ou de son père ou sa mère	La prolongation permise est de 52 semaines. Aucune disposition particulière ne concerne le suicide du père ou de la mère.	La période d'absence, sans salaire, est de 104 semaines. Ajout du père et de la mère du salarié (a. 23 et 26).	Le Québec serait la seule province à offrir sans condition un congé de 104 semaines lors de la disparition d'un enfant Le Québec est et demeurera la seule province à offrir un congé spécifique en cas de suicide
Verser une indemnité ou accorder un congé compensatoire pour jours fériés lors de jours non travaillés	Lorsqu'un jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée par le salarié, l'employeur doit verser l'indemnité afférente au jour férié.	Possibilité, pour l'employeur, de verser l'indemnité afférente au jour férié ou d'accorder un congé compensatoire lorsque le jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée par le salarié (a. 10).	Le Québec serait la seule province à permettre ce choix, avec le Nouveau-Brunswick
Maintenir les congés de maternité	La salariée a droit à 18 semaines sans salaire. Ces semaines peuvent cependant être rémunérées par l'entremise du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).	Maintien des dispositions actuelles.	1 ^{er} rang
Maintenir les congés de paternité	Le salarié a droit à cinq semaines sans salaire. Ces semaines peuvent cependant être rémunérées par l'entremise du RQAP.		1 ^{er} rang
Maintenir les congés parentaux	Le salarié a droit à 52 semaines sans salaire. Certaines semaines peuvent être rémunérées par l'entremise du RQAP dans certaines situations.		1 ^{er} rang
Maintenir les congés lors du mariage du salarié	Le salarié a droit à une journée de congé rémunéré.		1 ^{er} rang
Maintenir le congé de naissance ou adoption	Le congé est de cinq jours dont deux sont rémunérés si le salarié justifie de 60 jours de service continu.	L'obligation de service continu de 60 jours est supprimée (a. 29).	1 ^{er} rang
Possibilité d'étaler les heures de travail	L'étalement des heures de travail doit, à l'heure actuelle, être autorisé par la CNESST. L'autorisation de la CNESST n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou un décret.	Permettre à l'employeur et au salarié de convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire (a. 8). Il est prévu que les heures doivent être étalées sur une période maximale de 4 semaines et qu'une semaine de travail ne doit pas excéder de plus de dix heures la norme prévue dans la LNT ou les règlements. Par exemple, pour un salarié dont la semaine normale de travail est de 40 heures, il ne pourrait travailler plus de 50 heures lors d'une semaine de travail aux fins de l'étalement des heures de travail. À la fin de la période d'étalement de quatre semaines, les heures travaillées en sus de 160 heures (4 X 40 heures) entraîneraient une majoration de 50 % du salaire horaire habituel.	1 ^{er} rang À égalité avec la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse
ADAPTER LA LOI AUX ENJEUX CONTEMPORAINS			
Possibilité d'inclure au salaire l'indemnité afférente au congé annuel des travailleurs saisonniers	Cette possibilité est offerte aux travailleurs agricoles engagés sur une base journalière seulement.	Possibilité que l'indemnité afférente au congé annuel puisse être versée sur la paie du salarié lorsque la nature saisonnière ou autrement intermittente des activités d'un employeur le justifie (a. 13).	L'ensemble des provinces, sauf le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard, permettent à l'employeur, à la suite de l'approbation du salarié dans certains cas, de répartir l'indemnité de congé annuel sur la paie des salariés
Exclure l'athlète étudiant de la Loi sur les normes du travail (LNT)	Aucune mention.	Exclusion de la LNT l'athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire (a. 1).	Le Québec ferait partie des 7 provinces (Colombie-Britannique, Saskatchewan, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard) ayant adopté une telle mesure
Paiement du salaire par virement bancaire	Le salaire peut être fait par virement bancaire seulement si une convention écrite ou un décret le prévoit.	Permettre que le salaire puisse être payé par virement bancaire sans qu'une convention écrite ou un décret ne le prévoie (a. 6).	Le Québec rejoindrait l'ensemble des autres provinces qui permettent déjà le virement bancaire sans qu'une convention écrite ou un décret ne le prévoie
Indemnité du salarié au pourboire	Le calcul de l'indemnité excluait les pourboires.	Permettre au salarié au pourboire de prendre en considération son salaire augmenté de ses pourboires pour le calcul de l'indemnité en cas de licenciement collectif et pour la rémunération de deux journées pour cause de maladie du salarié, ou pour des raisons familiales ou parentales (a. 7).	Le Québec serait la seule province où ces indemnités prendraient en considération le salaire augmenté des pourboires

³ En Ontario, il s'agit cependant d'une banque de congés partagés entre les absences et congés pour raisons familiales et parentales et les congés pour mariage, décès ou funérailles. Les congés en cas de décès ne sont pas partagés avec d'autres motifs d'absence au Québec.