

A New Year Brings New Amendments to the Labour Standards Act

01 février 2019

Le 1er janvier 2019, de nouvelles dispositions du projet de loi 1761 modifiant, notamment, la Loi sur les normes du travail sont entrées en vigueur

Le 1er janvier 2019, de nouvelles dispositions du projet de loi 1761 modifiant, notamment, la Loi sur les normes du travail (« LNT »), sont entrées en vigueur. Voici un résumé des modifications importantes :

Interdiction de taux de salaire inférieur

Le législateur a précisé son interdiction voulant qu'un employeur ne puisse verser à un salarié un taux de salaire inférieur ni réduire la durée de son congé annuel ou le montant de son indemnité à ce titre par rapport à ce qu'il offre à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, et ce, uniquement en raison de son statut d'emploi (art. 41.1 et 74.1 de la LNT). Auparavant, aucune référence n'était faite au statut d'emploi; l'interdiction ne visait que les situations où un salarié travaillait moins d'heures par semaine.

Droit de refus de travailler

Un salarié peut dorénavant refuser de travailler plus de 2 heures, plutôt que 4 comme c'était le cas auparavant, au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail (art. 59.0.1 de la LNT).

Également, à l'exception des travailleurs agricoles et à moins que la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, le salarié peut refuser de travailler s'il n'en a pas été informé au moins 5 jours à l'avance.

Trois semaines de vacances consécutives acquises plus rapidement

Après le 1er janvier 2019, les salariés ayant cumulé plus de 3 ans de service continu auront droit à 3 semaines de vacances consécutives. Auparavant, il fallait atteindre 5 ans de service continu au sein d'une même entreprise pour avoir droit à ces 3 semaines de vacances (art. 69 de la LNT).

Rémunération des journées d'absence pour cause de maladie, de don d'organes, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel ou pour obligations familiales

Dorénavant, les salariés n'auront plus besoin d'accumuler 3 mois de service continu pour s'absenter jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois en raison d'un congé pour maladie, don d'organes, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel (art. 79.2 de la LNT).

Quant aux absences pour raisons familiales, soulignons qu'un employeur pourra maintenant demander au salarié de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence si les circonstances le justifient. Outre l'obligation du salarié de prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé, cet ajout donne à l'employeur un outil supplémentaire pour valider le motif de l'absence d'un salarié (art. 79.7 de la LNT).

Notons que seules 2 de ces journées d'absence au cours d'une même année, que ce soit pour maladie, don d'organes, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel ou pour obligations familiales, doivent maintenant être rémunérées selon la formule utilisée afin de calculer l'indemnité pour jour férié, chômé et payé (art. 79.7 et 79.16 de la LNT). Plus précisément, il s'agit du versement de 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, incluant les pourboires pour les salariés au pourboire (art. 50 de la LNT), sans tenir compte des heures supplémentaires (1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé pour les salariés rémunérés en tout ou en partie à commission).

Jours rémunérés lors du décès ou des funérailles d'un proche

Un salarié a désormais droit à un total de 5 jours de congé, dont 2 rémunérés, lors du décès d'un proche (art. 80 de la LNT).

Droit aux journées de congé pour la naissance ou l'adoption d'un enfant sans nécessité d'accumuler des jours de service continu

À l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse, un salarié peut toujours s'absenter pendant 5 jours. Or, depuis le 1^{er} janvier, il n'a plus besoin d'accumuler 60 jours de service continu pour obtenir la rémunération de ses 2 premières journées d'absence (art. 81.1 de la LNT).

Adoption d'une politique de prévention en matière de harcèlement psychologique

Le législateur a également imposé une bonne pratique de gestion déjà en place chez plusieurs employeurs. En effet, les employeurs ont dorénavant l'obligation d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes incluant un volet concernant les conduites de harcèlement qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel (art. 81.19 de la LNT).

Cette obligation s'ajoute au devoir des employeurs, qui existe depuis l'entrée en vigueur des dispositions visant le harcèlement psychologique en 2004, de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Enfin, soulignons que les dispositions du projet de loi 176 concernant les agences de placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires n'entreront en vigueur qu'à la date du premier règlement pris en application du nouvel article 92.7 de la LNT, qui habilite le gouvernement à adopter un ou plusieurs règlements définissant une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires et les modalités connexes.

1 Projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail, 2018, chapitre 21.

Par

[Maude Galarneau](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.