

ACTUALITÉ

Dépanneur

10 modifications aux normes du travail que vous devez absolument connaître

PUBLIREPORTAGE

CETTE INFOLETTRE EXCLUSIVE EST DIFFUSÉE
PAR NETHRIS^{MD} – EXPERT EN GESTION DU CAPITAL HUMAIN

LE SAVIEZ-VOUS?

LES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC ONT CHANGÉ

Le 12 juin 2018, les députés de l'Assemblée nationale ont sanctionné à l'unanimité la réforme massive proposée par le gouvernement libéral. Tous les partis politiques étaient en accord : la loi sur les normes, qui n'avait connu aucune révision majeure depuis 2002, devait être revue en profondeur pour faciliter la conciliation entre vie familiale et gagne-pain. L'émancipation professionnelle des mères, l'augmentation des séparations et divorces ainsi que le vieillissement de la population ont contribué à l'évolution des besoins et des attentes en matière de conditions d'emploi.

Parce qu'opérer un dépanneur n'est point de tout repos, il est probable que vous n'avez pas trouvé le temps d'éplucher les multiples modifications législatives. Nous les avons passées au crible pour vous, afin que vous puissiez vous dévouer corps et âme à la satisfaction de votre main-d'œuvre et de votre clientèle.

CHANGEMENTS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

CE QUE VOUS DEVEZ IMPÉRATIVEMENT MAÎTRISER À TITRE D'ENTREPRENEUR EN ALIMENTATION

EN VIGUEUR DEPUIS LE 12 JUIN 2018

1

Votre employé en deuil a besoin d'une période de répit pour se reconstruire et accepter le départ tragique d'un proche. Le salarié dont l'enfant mineur décède ou disparaît peut à présent s'accorder 104 semaines de pause sans salaire, plutôt que 52. Même chose si son conjoint, son enfant majeur ou ses parents mettaient volontairement fin à leurs jours.

ATTENTION! DÈS JANVIER 2019, QUICONQUE PERD UN PROCHE PEUT ÊTRE LIBÉRÉ DE SES ENGAGEMENTS PROFESSIONNELS PENDANT CINQ JOURS. SEULEMENT DEUX D'ENTRE EUX SERONT PAYÉS.

2

Votre nouvelle recrue est tenue de rester à la maison pour prendre soin de son grand-oncle gravement malade? Puisqu'il n'est plus exigé d'être le parent, le frère ou la sœur d'un être en souffrance pour pouvoir manquer à ses obligations liées à l'emploi, vous devez lui permettre de le faire. La législation présente désormais la notion de « proche aidant ». Tout travailleur qui détient l'attestation d'un professionnel de la santé et des services sociaux prouvant qu'il doit être au chevet d'une personne qui lui est chère dispose de 16 semaines de congé sur une période de 12 mois, pouvant s'étirer jusqu'à 27 semaines si l'affection est potentiellement mortelle. Si l'être dans le besoin est un enfant mineur, l'arrêt permis est de 36 semaines (ou de 104 semaines si sa vie est en danger).

ATTENTION! DÈS JANVIER 2019, VOUS DEVREZ PAYER DEUX JOURNÉES PARMIS CES CONGÉS.

3

Les victimes de violence conjugale ont, elles aussi, besoin de temps pour se remettre sur pied. Elles sont maintenant protégées par les normes du travail, qui les autorisent à prendre 26 semaines de pause sur une période de 12 mois.

4

Enfin! Vous pouvez rémunérer vos caissiers, commis ou gestionnaires par dépôt direct sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une preuve tangible de leur consentement.

5

Répartir les heures de vos employés sur un maximum d'un mois pour éviter de payer des suppléments est désormais plus facile, selon la directrice des communications de la CNESST, Nancy Aucoin. « Un propriétaire de dépanneur peut désormais établir une entente avec un salarié permettant l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit requise », explique-t-elle.

Elle soutient que la modification permet plus de souplesse dans l'organisation des horaires, ce qui peut représenter un avantage pour tous les employeurs, et plus particulièrement pour les commerçants en alimentation, qui sont nombreux à ouvrir leurs portes jour et nuit. Le mot d'ordre à retenir : les semaines de travail ne doivent pas excéder 50 heures.

« Un propriétaire de dépanneur peut désormais établir une entente avec un salarié permettant l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit requise. »

Nancy Aucoin

Directrice des communications
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail

1

Parce que se reposer et passer du temps avec ses proches est primordial, vos salariés auront droit à une troisième semaine de vacances payée après trois années de service, soit deux ans plus tôt qu'à l'heure actuelle.

2

Place à la prévoyance! En 2019, vous devrez transmettre l'horaire à votre équipe au moins cinq jours avant le quart de travail. Ceux qui seront avertis plus tard pourront refuser de venir au dépanneur.

3

Vous arrive-t-il de demander à vos commis et caissiers de rester au-delà de leur journée de besogne pour pallier certains imprévus? Sachez qu'ils auront le loisir de retourner à la maison après deux heures supplémentaires.

4

Naissances et adoptions : tous les nouveaux parents peuvent s'absenter durant cinq jours lorsque bébé se pointe le bout du nez. Cet hiver, vos employés n'auront plus besoin d'avoir complété 60 jours de service ininterrompu pour que deux de ces jours de congé soient rémunérés. Ceux qui seront contraints de faire face à une interruption de grossesse tardive, provoquée à compter de la 20^e semaine, pourront aussi en bénéficier.

5

Promouvoir le respect au sein de votre entreprise fait assurément partie de vos priorités. À compter de janvier, vous devrez le démontrer en rédigeant une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes à mettre à la disposition de tous.

POUR OBTENIR DAVANTAGE DE DÉTAILS, CONSULTEZ LE DOCUMENT INTITULÉ **CANEVAS POUR ÉLABORER UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL**, DISPONIBLE SUR LE SITE DE LA CNESST.

Pssst!

Pour obtenir davantage de précisions sur l'ensemble de la législation, consultez le site de la CNESST.

www.cnesst.gouv.qc.ca



ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES
DÉPANNEURS EN ALIMENTATION



PAS ENCORE MEMBRE DE L'AQDA?

Faites-le dès maintenant :

www.acda-aqda.ca/devenez-membre

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES
DÉPANNEURS EN ALIMENTATION

Tél : 514 695-8284 | Sans frais : 1 888 995-8284

www.acda-aqda.ca | info@aqda.ca

nethris }

Ce contenu est offert par Nethris^{MD}, une entreprise 100% canadienne qui offre depuis plus de 40 ans des solutions intégrées de gestion du capital humain abordables, faciles à utiliser et sécuritaires qui allègent le travail de plus de 15 000 PME au pays. Ses solutions infonuagiques simplifient et automatisent la préparation et le traitement de la paie, la gestion des ressources humaines, du temps et des assurances collectives.

Parlez à un conseiller au **1 888 650-6291**

Écrivez à un expert paie@nethris.com

Visitez nethris.com

^{MD} NETHRIS EST UNE MARQUE DÉPOSÉE DE CENTRE DE SERVICES DE PAIE CGI INC.

LES RENSEIGNEMENTS CONTENUS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT SONT FOURNIS À TITRE INFORMATIF SEULEMENT. LES DOCUMENTS OFFICIELS DES DIFFÉRENTS ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX ONT TOUJOURS PRÉSÉANCE SUR CE DERNIER.