



N° 50 | JUILLET 2018



BULLETIN

SOMMAIRE

Une importante révision des normes du travail au Québec	1
Prix HortiCompétences 2018	2
Rapport d'activités 2017-2018.....	2

UNE IMPORTANTE RÉVISION des normes du travail au Québec

Le 12 juin dernier, l'Assemblée Nationale du Québec a adopté le projet de Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.

Par cette révision des normes du travail, le gouvernement vise à favoriser la conciliation famille-travail et adapter la loi aux nouvelles réalités du marché du travail.

Voici quelques-uns des changements qui pourraient vous intéresser :

Étalement des heures

L'autorisation de la Commission n'est plus requise pour appliquer l'étalement des heures de travail. L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, **pourvu que les conditions suivantes soient respectées :**

1. L'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines;
2. Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements;
3. Le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

Refus de travail pour les heures supplémentaires

Le travailleur peut refuser de travailler plus de 2 heures (plutôt que 4 heures) au-delà de ses heures habituelles.

Nouveauté : l'employeur doit l'informer au moins 5 jours à l'avance, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou dans le cas d'un travailleur agricole.

Congé annuel

Nombre de semaines de vacances : 3 semaines après 3 années de service (plutôt que 5 années). Cette modification entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Nouveauté pour le secteur saisonnier : Possibilité de verser une indemnité sur le salaire (ex. 4 % sur chaque paye).

Rémunération de journées d'absence

Le salarié a la possibilité de bénéficier d'un maximum de 2 jours de congé payés, au cours d'une même année, pour cause de maladie, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel.

Responsabilité de l'employeur à l'égard du harcèlement psychologique

Les actes ou gestes à caractère sexuel sont intégrés à la définition de harcèlement psychologique. **L'employeur doit notamment adopter et rendre disponible une politique de prévention** du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers

Les agences de placement de personnel ou les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires devront avoir un permis émis par la Commission. Les employeurs devront utiliser des agences ayant ce permis. L'employeur qui embauche un travailleur étranger aura **2 nouvelles obligations :**

1. Informer la Commission de la date d'arrivée du travailleur, de la durée de son contrat et, si la date de son départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ;
2. Consigner ces informations dans un système d'enregistrement ou registre.

De plus, l'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, ont recouru aux services d'un salarié, sont solidairement responsables des obligations pécuniaires.

Dispositions pénales : Ajout des montants d'infraction (600 \$ à 6 000 \$) ou de récidive (1 200 \$ à 12 000 \$) pour une agence de placement ou de recrutement de travailleurs étrangers sans permis ou un employeur qui utilise une agence sans permis.

Les informations de la CNESST

La Commission n'a pas encore modifié toutes les sections de son site Web, mais les principales modifications sont présentées à l'adresse suivante : <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx>



POUR FAVORISER VOTRE RECRUTEMENT ET RENDRE VOS EMPLOYÉS HEUREUX :

PRIX
HortiCompétences
2018

DATE LIMITE D'INSCRIPTION
30 SEPTEMBRE 2018

GRAND PRIX D'UNE VALEUR DE 2 500 \$

Partagez-nous votre initiative en gestion des ressources humaines et courez la chance de gagner :

**CAPSULE VIDÉO
DE VOTRE INITIATIVE**
outil de recrutement indispensable

[Les capsules vidéo des entreprises lauréates 2017 ont cumulé plus de 5 000 vues.]



1 000 \$ EN ARGENT

pour choyer vos employés
(activité rassembleuse, tirage, etc.)



Le **Prix HortiCompétences** récompense des entreprises en horticulture ornementale – commercialisation et services qui se démarquent par la qualité et l'originalité de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.

Catégories :

Le **Prix** est divisé en **deux catégories**, selon le nombre d'employés de l'entreprise en période de haute saison, soit :

- 1 à 15 employés
- Plus de 15 employés

Information et inscription :

Pour vous inscrire, veuillez remplir le formulaire d'inscription disponible sur notre site Web :

www.horticompetences.ca/prixhorticompetences

Rapport d'activités 2017-2018



Découvrez les faits saillants de nos projets et activités réalisés pour votre secteur!

[Voir le rapport d'activités 2017-2018](#)

**MORNEAU
SHEPELL**



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

3230, rue Sicotte, local E-300 Ouest
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2M2

info@horticompetences.ca | 450 774-3456 | www.horticompetences.ca

Avec l'aide financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec

