



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 176
(2018, chapitre 21)

**Loi modifiant la Loi sur les normes du
travail et d'autres dispositions
législatives afin principalement de
faciliter la conciliation famille-travail**

**Présenté le 20 mars 2018
Principe adopté le 31 mai 2018
Adopté le 12 juin 2018
Sanctionné le 12 juin 2018**

**Éditeur officiel du Québec
2018**

NOTES EXPLICATIVES

Cette loi propose certaines modifications à la Loi sur les normes du travail. Plus particulièrement, elle augmente le nombre de semaines d'absence autorisées pour certains événements liés à des responsabilités parentales. Elle précise la définition de « parent », en l'élargissant, et prévoit que certaines journées d'absence peuvent également être prises au bénéfice de personnes, autres que des parents, pour lesquelles le salarié agit à titre de proche aidant. Aussi, la loi prévoit que certaines journées d'absence sont rémunérées.

La loi précise que des comportements, paroles, actes ou gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique.

La loi oblige les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à détenir un permis et prévoit la mise en place d'une réglementation les concernant. Elle rend passible d'une sanction pénale une entreprise qui retient les services d'une telle agence ne détenant pas de permis. En outre, les agences de placement de personnel et les entreprises clientes qui retiennent les services de celles-ci seront dorénavant solidairement responsables envers le salarié des obligations pécuniaires fixées par la Loi sur les normes du travail.

Également, la loi interdit que des taux de salaires différents soient fixés sur la seule base du statut d'emploi des salariés, de même qu'elle interdit, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés.

La loi réduit à deux le nombre d'heures supplémentaires que le salarié est tenu d'accepter de faire, permet au salarié de refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé de son horaire de travail dans un certain délai et permet, sous certaines conditions, l'étalement des heures de travail.

Enfin, la loi exclut du champ d'application de la Loi sur les normes du travail les athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.

LOIS MODIFIÉES PAR CETTE LOI:

- Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1);
- Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20);
- Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1).

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

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

1. L'article 3 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) est modifié :

1° par le remplacement, dans le paragraphe 3°, de «aux articles 79.7 à 79.16,» par «à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles»;

2° par l'insertion, après le paragraphe 5°, du suivant :

«5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire;»;

3° par le remplacement, dans le paragraphe 6°, de «aux articles 79.7 à 79.16,» par «à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles».

2. L'article 28.1 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de «en vertu des sections II à III» par «en vertu de la section VIII.2 du chapitre IV et des sections I.1 à III».

3. L'article 39 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

«17° conclure une entente, conformément à la loi, avec un ministère ou un organisme du gouvernement, avec un autre gouvernement ou une organisation internationale ou avec un organisme de ce gouvernement ou de cette organisation, en vue de l'application de la présente loi et des règlements qui en découlent.».

4. L'article 41.1 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de «aux autres» par «à ses autres» et de «, pour le seul motif que ce salarié» par «uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il»;

2° par la suppression du deuxième alinéa.

5. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 41.1, du suivant :

« **41.2.** Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. ».

6. L'article 42 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de tout ce qui suit « enveloppe scellée » par « , par chèque ou par virement bancaire. ».

7. L'article 50 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le quatrième alinéa, de « 80, 81, 81.1 et 83 » par « 79.7, 79.16, 80, 81, 81.1, 83 et 84.0.13 ».

8. L'article 53 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le texte anglais du premier alinéa, de « the norm provided in the Act » par « the standard provided for in the law »;

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :

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. ».

9. L'article 59.0.1 de cette loi est modifié, dans le premier alinéa :

1° par le remplacement, dans le paragraphe 1°, de « quatre » par « deux »;

2° par l'ajout, après le paragraphe 2°, du suivant :

« 3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°. ».

10. L'article 64 de cette loi est modifié par l'insertion, après « article 60 », de « ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail ».

11. L'article 69 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement de « cinq » par « trois »;

2° par le remplacement, dans le texte anglais, de « employer, » par « employer ».

12. L'article 70 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le troisième alinéa, de « pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel » par « pour l'un des motifs visés à l'article 79.1 ».

13. L'article 74 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident, en application du premier alinéa de l'article 79.1, » par « un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 79.1 ».

14. L'article 74.1 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement de « aux autres » par « à ses autres »;

2° par le remplacement de « pour le seul motif qu'il » par « uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il ».

15. L'article 75 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, à la fin du premier alinéa, de « ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire »;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière » par « où la nature saisonnière ou autrement intermittente des activités d'un employeur le justifie ».

16. L'intitulé de la section V.0.1 qui précède l'article 79.1 de cette loi est remplacé par le suivant :

« LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL ».

17. L'article 79.1 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « ou d'accident » par «, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ».

18. L'article 79.2 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « Pour l'application de l'article 79.1, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre » par « Le salarié doit ».

19. L'article 79.4 de cette loi est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant :

«Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante. ».

20. Cette loi est modifiée par l'insertion, avant l'article 79.7, du suivant :

« **79.6.1.** Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles :

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé. ».

21. L'article 79.7 de cette loi est modifié :

1° dans le premier alinéa :

a) par la suppression de « , sans salaire, »;

b) par le remplacement de « de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents » par « d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26) »;

2° par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :

« L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. »;

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. ».

22. L'article 79.8 de cette loi est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois. ».

23. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 79.8, du suivant :

« **79.8.1.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. ».

24. L'article 79.10 de cette loi est modifié par le remplacement de « 52 » par « 104 ».

25. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 79.10, du suivant :

« **79.10.1.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur. ».

26. L'article 79.11 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement de « 52 » par « 104 »;

2° par le remplacement de « ou son enfant » par « , son père, sa mère ou son enfant majeur ».

27. L'article 79.12 de cette loi est modifié par l'insertion, après « enfant », de « majeur ».

28. L'article 79.13 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de « 79.9 à 79.12 » par « 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 »;

2° par la suppression, dans le deuxième alinéa, de « , s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, ».

29. L'article 79.15 de cette loi est modifié :

1° par la suppression, dans le premier alinéa, de « , selon le cas, 52 ou »;

2° dans le deuxième alinéa :

a) par la suppression de « 52 ou »;

b) par le remplacement de « c'est la période la plus longue qui s'applique » par « la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines ».

30. L'article 79.16 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Le droit prévu au cinquième alinéa de l'article 79.7 s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 79.1. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles. ».

31. L'article 80 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement de « une journée » par « deux journées »;

2° par le remplacement de « quatre » par « trois ».

32. L'article 81.1 de cette loi est modifié par la suppression, dans le premier alinéa, de « si le salarié justifie de 60 jours de service continu ».

33. L'article 81.18 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante: «Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.».

34. L'article 81.19 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de la phrase suivante: «Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés 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.».

35. L'article 87.1 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Est également interdite une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.».

36. L'article 89 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le paragraphe 6° et après «d'accident», de «, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel».

37. Cette loi est modifiée par l'insertion, avant la section IX, de la suivante:

«SECTION VIII.2

«LE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

«§1. — *Agences de placement et agences de recrutement*

«**92.5.** Nul ne peut exploiter une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, s'il n'est titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.

«**92.6.** Une entreprise cliente ne peut retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.

La Commission met à la disposition du public une liste des titulaires de ces permis qu'elle dresse et tient à jour.

«**92.7.** Le gouvernement peut, par règlement:

1° définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, une entreprise cliente et un travailleur étranger temporaire;

2° établir des catégories de permis et déterminer, relativement à ces catégories, les activités qui peuvent être exercées par une agence;

3° fixer la durée de validité d'un permis et toute condition, restriction ou interdiction relative à sa délivrance, à son maintien et à son renouvellement;

4° prévoir les mesures administratives applicables au titulaire de permis en cas de défaut de respecter les obligations prévues par la présente loi ou par l'un de ses règlements;

5° déterminer les obligations qui incombent à une agence de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires et celles qui incombent à l'entreprise cliente lorsqu'elle retient les services d'une telle agence;

6° prévoir toute autre mesure visant à assurer la protection des droits des salariés concernés par la présente section.

« **92.8.** Une agence dont le permis est refusé, suspendu, révoqué ou n'est pas renouvelé ou qui se voit imposer une mesure administrative en vertu du paragraphe 4° de l'article 92.7 peut contester la décision de la Commission devant le Tribunal administratif du travail dans les 30 jours de sa notification.

« §2. — *Obligations de l'employeur d'un travailleur étranger temporaire*

« **92.9.** L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire doit informer sans délai 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.

L'employeur doit de plus consigner ces informations dans le système d'enregistrement ou le registre qu'il tient conformément au règlement pris en application de l'article 29.

« **92.10.** Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur.

« **92.11.** Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant.

« **92.12.** Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien. ».

38. L'article 95 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le texte anglais, de « responsible jointly and severally » par « solidarily liable »;

2° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«L'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, recourt aux services d'un salarié sont solidairement responsables des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou par les règlements. ».

39. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 121, de la section suivante :

«SECTION I.1

«REOURS À L'ENCONTRE DE CERTAINES DISPARITÉS DE TRAITEMENT

«**121.1.** Le salarié qui croit avoir été victime d'une distinction visée au troisième alinéa de l'article 87.1 peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte doit être déposée dans les 12 mois de la connaissance de la distinction par le salarié. Elle peut aussi être adressée, pour le compte du salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé au plaignant.

«**121.2.** Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

«**121.3.** Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Les articles 103 à 110 et 123.3 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

«**121.4.** En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail.

«**121.5.** À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

«**121.6.** La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant le Tribunal administratif du travail.

«**121.7.** Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27), s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

«**121.8.** Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime d'une distinction interdite, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1° ordonner de faire cesser la distinction;

2° ordonner l'adhésion d'un salarié à un régime de retraite ou lui rendre applicables d'autres avantages sociaux;

3° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour compenser la perte résultant de la distinction. ».

40. L'article 122 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 6° du premier alinéa, de « de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents » par « d'un parent au sens de l'article 79.6.1 ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant ».

41. L'article 123.6 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Avec le consentement du salarié, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié. ».

42. L'article 123.7 de cette loi est modifié par le remplacement de « 90 jours » par « deux ans ».

43. L'article 123.8 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après « 103 à 110 », de « et 123.3 ».

44. L'article 123.10 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Le troisième alinéa de l'article 123.3 s'applique à la médiation prévue au premier alinéa. ».

45. L'article 123.15 de cette loi est modifié par l'insertion, dans ce qui précède le paragraphe 1° et après « de l'affaire, », de « incluant le caractère discriminatoire de la conduite, ».

46. L'article 140 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le texte anglais de ce qui précède le paragraphe 1°, de « Every employer » par « Every person ».

47. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 140, du suivant :

«**140.1.** Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 12 000 \$, quiconque contrevient aux dispositions des articles 92.5 ou 92.6. ».

48. L'article 141 de cette loi est modifié par le remplacement de « 139 et 140 » par « 139 à 140.1 ».

49. L'article 142 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**142.** Lorsqu'une personne morale, un représentant, mandataire ou employé de celle-ci ou d'une société de personnes ou d'une association non personnalisée commet une infraction à la présente loi ou à ses règlements, l'administrateur ou le dirigeant de la personne morale, société ou association est présumé avoir commis cette infraction, à moins qu'il n'établisse qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration.

Pour l'application du présent article, dans le cas d'une société de personnes, tous les associés, à l'exception des commanditaires, sont présumés être les administrateurs de la société en l'absence de toute preuve contraire désignant l'un ou plusieurs d'entre eux ou un tiers pour gérer les affaires de la société. ».

50. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 169, du suivant :

«**169.1.** Le ministre doit, tous les sept ans, faire rapport au gouvernement sur l'application de la présente loi.

Ce rapport est déposé par le ministre dans les 30 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale étudie ce rapport. ».

DISPOSITIONS MODIFICATIVES

LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

51. L'article 62 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après « psychologique », de « , selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), ».

LOI INSTITUANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

52. L'annexe I de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) est modifiée par l'insertion, dans le paragraphe 16° et après « 86.1, », de « 92.8, 121.5, ».

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

53. Le troisième alinéa de l'article 87.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), tel qu'édicte par l'article 35 de la présente loi, ne s'applique pas à une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche qui existait le 11 juin 2018.

54. Une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui exerce ses activités à la date de l'entrée en vigueur de l'article 92.5 de la Loi sur les normes du travail, tel qu'édicte par l'article 37 de la présente loi, et qui fait une demande de permis dans les 45 jours de cette date peut continuer d'exercer ses activités sans être titulaire d'un permis visé à cet article 92.5 jusqu'à ce que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rende une décision sur sa demande.

55. La présente loi entre en vigueur le 12 juin 2018, à l'exception des dispositions suivantes :

1° les articles 4, 7, 9, 11, 14 et 18, le sous-paragraphe *a* du paragraphe 1° et les paragraphes 2° et 3° de l'article 21, les articles 30 à 32 ainsi que l'article 34, qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019;

2° l'article 2, sauf en ce qui concerne la référence faite à la section I.1 du chapitre V de la Loi sur les normes du travail, les articles 5 et 37 en tant qu'il concerne les dispositions des articles 92.5, 92.6 et 92.8 à 92.12 de la Loi sur les normes du travail, et les articles 38, 47, 48 et 52 en tant qu'il concerne la référence faite à l'article 92.8 de cette loi, qui entreront en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du premier règlement pris en application de l'article 92.7 de la Loi sur les normes du travail.