

# MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (ABSENCES ET CONGÉS)

© PERREULT & ASSOCIÉS - SEPTEMBRE 2018

| ABSENCE POUR DÉCÈS D'UN PROCHE  |                                    |            |
|---|------------------------------------|------------|
| AVANT   | APRÈS                              | EN VIGUEUR |
| 5 jours dont 1 avec salaire dans le cas du décès ou des funérailles d'un proche (conjoint, enfant, enfant du conjoint, père, mère, frère, sœur) | 5 jours dont <b>2 avec salaire</b> | 2019-01-01 |

| ABSENCE POUR NAISSANCE OU ADOPTION  |   |            |
|---|---|------------|
| AVANT   | APRÈS   | EN VIGUEUR |
| Les 2 parents peuvent s'absenter 5 jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dont 2 jours payés. Ce congé doit être pris dans les 15 jours de l'adoption ou de l'accouchement. Ne s'applique pas à la mère qui est déjà en congé de maternité. <b>Condition : 60 jours de service continu.</b> | Retrait de la condition de 60 jours de service continu, donc <b>applicable quelle que soit la durée de service.</b> | 2019-01-01 |

| ABSENCE POUR OBLIGATIONS FAMILIALES   |  |                                 |
|---|--|---------------------------------|
| <b>Modifications importantes :</b> La <b>définition de "parent" est élargie</b> : enfant, conjoint, père, mère, frère, sœur, grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants ou les conjoints de leurs enfants. Voir aussi les notions liées à "famille d'accueil, tutelle ou curatelle, mandataire ou autre désignés légalement". De plus, ajout de la notion de " <b>proche-aidant</b> ", lequel doit être reconnu par un professionnel autorisé. |  | <b>EN VIGUEUR</b><br>2018-06-12 |
| AVANT   | APRÈS  | EN VIGUEUR                      |
| <u>Absence de courte durée :</u><br>Droit à 10 jours d'absence sur 12 mois pour obligations liées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ET/OU en raison de l'état de santé d'un <b>parent, sans salaire.</b>   | <b>2 premières journées d'absence par année sont payées</b> (inclut l'ensemble des congés pour maladie, don d'organe, violence conjugale ou à caractère sexuel et autres). - <i>Ne s'applique pas aux cadres supérieurs et employés de la construction</i> | 2019-01-01                      |
|   | Pour les <b>salariés à pourboire</b> , la rémunération de ces deux jours de congé doit tenir compte du salaire incluant les pourboires.  | 2019-01-01                      |
| <u>Absence de longue durée :</u><br>Droit de s'absenter selon un nombre de semaines déterminé sans salaire pour accompagner un proche aux prises avec une grave maladie ou ayant subi un accident grave, si 3 mois de service continu.  | Augmentation du nombre de semaines d'absences ( <i>se référer à la Loi selon le contexte de l'absence</i> )  | 2018-06-12                      |
|   | Retrait de la notion de 3 mois de service continu pour en bénéficier, donc <b>dès l'embauche.</b>  | 2019-01-01                      |

| JOURS FÉRIÉS   |   |            |
|--|---|------------|
| AVANT  | APRÈS   | EN VIGUEUR |
| Si le férié survient une journée normalement non travaillée pour l'employé, il aura droit à l'indemnité prévue à la Loi, mais l'employeur n'a pas à lui offrir un congé compensatoire à la place (sauf la Fête nationale). | L'employeur peut choisir entre payer l'indemnité <b>ou accorder un congé compensatoire</b> si le férié survient une journée normalement non travaillée. | 2018-06-12 |

| VACANCES ANNUELLES  |   |            |
|---|---|------------|
| AVANT   | APRÈS   | EN VIGUEUR |
| 3 semaines après 5 ans de service continu                               | 3 semaines après <b>3 ans</b> de service continu  | 2019-01-01 |
| Payer l'indemnité de vacances sur chaque paie constitue une infraction. | Dans le cas où la <b>nature saisonnière</b> ou autrement intermittente des activités d'un employeur le justifie, cette indemnité peut être versée directement sur la paie du salarié. | 2018-06-12 |

Nous rappelons qu'il s'agit d'un résumé des **principales** modifications et que des conditions ou précisions peuvent être nécessaires à l'interprétation, selon le contexte. Il est recommandé d'adapter vos politiques internes et nous pouvons vous accompagner à cet égard.

En cas de disparité entre le contenu de cet article et les lois en vigueur, ces dernières s'appliquent.

**Source :**

<http://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/campagnes/normes/Pages/campagne-normes.aspx>