

# Les modifications aux normes du travail

Un impact sur nos conventions collectives

Me Hugo Desgagné, représentant national au FRSQ  
Me Renaud Plante, conseiller juridique

Présentation faite au Conseil québécois d'Unifor  
Québec, 22 au 25 novembre 2018





# **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***

Date de la sanction : 12 juin 2018

Entrée en vigueur : 12 juin 2018 et 1<sup>er</sup> janvier 2019



# Légende de la présentation

**Juin** : Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2018

**Janvier** : Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019

A decorative red ribbon graphic on the left side of the slide, curving from the top left towards the center.

# Le harcèlement psychologique et sexuel



**UNIFOR**



# Le harcèlement psychologique et sexuel

## Gestes à caractère sexuel

- Les actes et les gestes à caractère sexuel sont désormais explicitement reconnus comme une conduite vexatoire assimilable au harcèlement psychologique.

✓ Juin



# Le harcèlement psychologique et sexuel

## Gestes à caractère sexuel

### Avant

**81.18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. 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.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

### Actuellement

#### Projet de loi 176

**30.** 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. »***



# Le harcèlement psychologique et sexuel

## Politique de prévention du harcèlement

- Obligation pour l'employeur d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.
- La politique devra comprendre un volet spécifiquement consacré aux gestes à caractère sexuel.

✓ Janvier



# Le harcèlement psychologique et sexuel

## Politique de prévention du harcèlement psychologique

### Actuellement

**81.19.** Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

### 1<sup>er</sup> janvier 2019

Ajout à la fin du deuxième aliéna:

**« Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. »**



# Le harcèlement psychologique et sexuel

Délai pour le dépôt d'une plainte

✓ **Juin**

Auparavant établi à 90 jours, les salarié-e-s disposent dorénavant d'un délai de 2 ans suivant la dernière manifestation pour déposer une plainte en matière de harcèlement psychologique (123.6 L.N.T.)

- Les délais prévus aux conventions collectives sont automatiquement prolongés à deux (2) ans par l'effet de cette modification.

**81.20 L.N.T.** – dispositions réputées faire partie intégrante de tout convention collective

A decorative red ribbon graphic on the left side of the slide, curving from the top left towards the center.

# Les agences

# Les agences de personnel

## La définition

Juin



Comment le gouvernement définit une agence de personnel?

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;

# Les agences de personnel

## La définition

Loi sur les agences de placement, LRTN-O (Nu) 1988, c E-5

Définition de « agence de placement »

1. Dans la présente loi, « agence de placement » s'entend du commerce qui consiste à procurer à autrui dans une profession, une entreprise, une activité professionnelle, un métier, un travail, un service ou autre gagne-pain :

- a) soit de la main-d'œuvre;
- b) soit de l'emploi.

Loi sur les droits de la personne, LRN-B 1973, c H-11

«agence de placement» comprend une personne qui entreprend, avec ou sans rémunération, de fournir des employés à des employeurs ainsi qu'une personne qui entreprend, avec ou sans rémunération, de procurer un emploi à des personnes;

# Les agences de personnel

## La disparité de traitement

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.



# Les agences de personnel

## La disparité de traitement

[...] cet article exige que le Tribunal examine les tâches effectuées par les salariés à temps partiel et par les autres catégories de salariés. Ensuite, s'il en conclut que tous les autres salariés effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, il doit déterminer si l'employeur a prouvé un motif justifiant que les salariés à temps partiel reçoivent un taux de salaire inférieur aux autres salariés.

*Maison Simons inc. c. Québec (Commission des normes du travail)*, 1995 CanLII 4960 (QC CA)



# Les agences de personnel

La disparité de traitement

*Pas d'application directe, mais par analogie :*

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

*Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, chap. C-12*



# Les agences de personnel

Une autre forme de solidarité...

95. al. 2

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.

A decorative red ribbon graphic on the left side of the slide, curving from the top left towards the center.

# Les disparités de traitement



UNIFOR



# Les disparités de traitement

Régime de retraite et avantages sociaux

Sont interdites les disparités de traitement à l'égard d'un régime de retraite ou d'avantages sociaux fondées uniquement sur la date d'embauche.

- Applicable aux salarié-e-s effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

✓ Juin



# Les disparités de traitement

## Régime de retraite et avantages sociaux

L'article 87.1 de la L.N.T est modifié par  
l'ajout 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. »**



# Les disparités de traitement

Régime de retraite et avantages sociaux

L'interdiction **ne s'applique pas** aux disparités existantes avant l'entrée en vigueur de la loi le **12 juin 2018**.

« Le nouveau gouvernement du Québec fera en sorte que les clauses de disparité de traitement existant dans les conventions collectives en matière de retraite et d'avantages sociaux disparaissent lors de leur renégociation, a expliqué le ministre Jean Boulet au Soleil. Une fois la nouvelle législation adoptée, ces disparités, là où elles existent, devront s'éteindre à « l'expiration » des actuelles conventions collectives, a-t-il confié. »

*Le Droit*, 19 novembre 2018



# Les disparités de traitement

## Régime de retraite et avantages sociaux

### Exemple no. 1:

Un employeur offre un régime de retraite à prestations déterminées à ses employés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (régime A) et un régime de retraite à cotisations déterminées à ses employés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (régime B). L'employeur verra-t-il l'un de ces régimes invalidé par les nouvelles dispositions de la L.N.T.?

### Réponse:

Il s'agit d'une disparité de traitement permise par la L.N.T. Les disparités de traitement concernant le régime de retraite basées sur la date d'embauche qui existaient déjà avant l'entrée en vigueur de la loi, le 12 juin 2018, sont maintenues. Ainsi, puisque ces disparités de traitement existent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, soit bien avant l'entrée en vigueur de la loi, ces disparités demeurent valides.

Source: *Guide pratique: Changements à la loi sur les normes du travail, Projet de loi 176*, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, novembre 2018.



# Les disparités de traitement

## Régime de retraite et avantages sociaux

### Exemple no. 2

Un employeur offre un régime de retraite à prestations déterminées à ses employés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (régime A) et un régime de retraite à cotisations déterminées à ceux embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (régime B). Il souhaite transformer le régime B en un régime C, moins avantageux, pour les employés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. En offrant le nouveau régime C à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'employeur créera-t-il une disparité de traitement interdite?

### Réponse:

Oui. Le régime de retraite C ne pourra pas entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, puisqu'il est interdit d'instaurer de nouvelles disparités de traitement après l'adoption de la nouvelle disposition. Deux solutions s'offrent à l'employeur: 1) Maintenir les régimes A et B. 2) Établir un régime de retraite unique pour tous les salariés, sans disparité de traitement en fonction de la date d'embauche.

Source: *Guide pratique: Changements à la loi sur les normes du travail, Projet de loi 176*, Ordre des conseillers en ressources humaines agréées, novembre 2018.

# Les disparités de traitement

## Régime de retraite et avantages sociaux

Ajout d'un recours spécifique pour les salarié-e-s s'estimant victime d'une disparité de traitement à l'égard d'un régime de retraite ou d'autres avantages sociaux.

- Possibilité de déposer une plainte à la CNESST dans les 12 mois de la prise de connaissance de la disparité (121.1 L.N.T.)
- Les personnes salarié-e-s assujettis à une convention collective, devront démontrer ne pas avoir utilisé les recours prévus à la convention ou encore elles s'en sont désistés avant qu'une décision finale n'ait été rendue (121.2 L.N.T.)

➤ **Juin**

# Les disparités de traitement

## Taux de salaire et statut d'emploi

Actuellement:

### 41.1 Taux de salaire inférieur

Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

#### Salarié non visé

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.

1<sup>er</sup> **Janvier** 2019 :

### 41.1 Taux de salaire inférieur

Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement **uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.**

A decorative red ribbon graphic on the left side of the slide, curving from the top left towards the center.

## **Droit de refus et heures supplémentaires**



**UNIFOR**

# Droit de refus et heures supplémentaires

## Refus de travail

### Article 59.0.1

- Un-e salarié-e peut refuser de travailler au-delà de 2 (et non 4) heures de ses heures habituelles quotidiennes.
  
- Un-e salarié-e peut refuser de travailler si la modification de son horaire ne s'est pas fait au moins 5 jours à l'avance, sauf si...
  - Ses fonctions exigent qu'il demeure en poste
  - Ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1
    - *Quelle définition donner à cette exception?*

# Droit de refus et heures supplémentaires

## Refus de travail

### Avant

59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler:

1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

### Après

59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler:

1° plus de **deux** heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

2° Idem

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 ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.

Alinéa 2 Idem

# Droit de refus et heures supplémentaires

Juin

## Semaine de travail

### Article 53

- Un-e salarié peut convenir d'un étalement de la semaine de travail sans l'autorisation de la Commission à certaines conditions :
  - 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.
  
- *Est-ce que ces conditions s'appliquent à une entente entre un syndicat et un employeur?*

# Droit de refus et heures supplémentaires

## Semaine de travail

### Avant

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.

### Après

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à **condition** que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, **aux mêmes conditions**, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.

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.

A decorative red ribbon graphic on the left side of the slide, curving from the top left towards the center.

# Conciliation travail - vie personnelle



**UNIFOR**



# Conciliation travail - vie personnelle

Congés annuels

1<sup>er</sup> **Janvier** 2019 :

- Un-e salarié-e qui, à la fin d'une année de référence, justifie de **trois ans** de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues. (69 L.N.T.)

# Conciliation travail - vie personnelle

## Jours fériés – Indemnité ou congé compensatoire

### ➤ Juin

Avant:

#### 64. Congé compensatoire

Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.

Maintenant:

#### 64. Congé compensatoire

Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60 **ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail**, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.

Non-applicable aux personnes salariées qui, en vertu d'une convention collective, bénéficie, en sus de la fête nationale, d'au moins 7 jours chômés et payés. (59.1 L.N.T.)

# Conciliation travail - vie personnelle

## Absences et congés pour raisons familiales

La notion de « parent » prévue à l'article 79.6.1 de la L.N.T. est élargie de manière à étendre le droit aux absences pour raisons familiales ou parentales.

✓ **Juin**

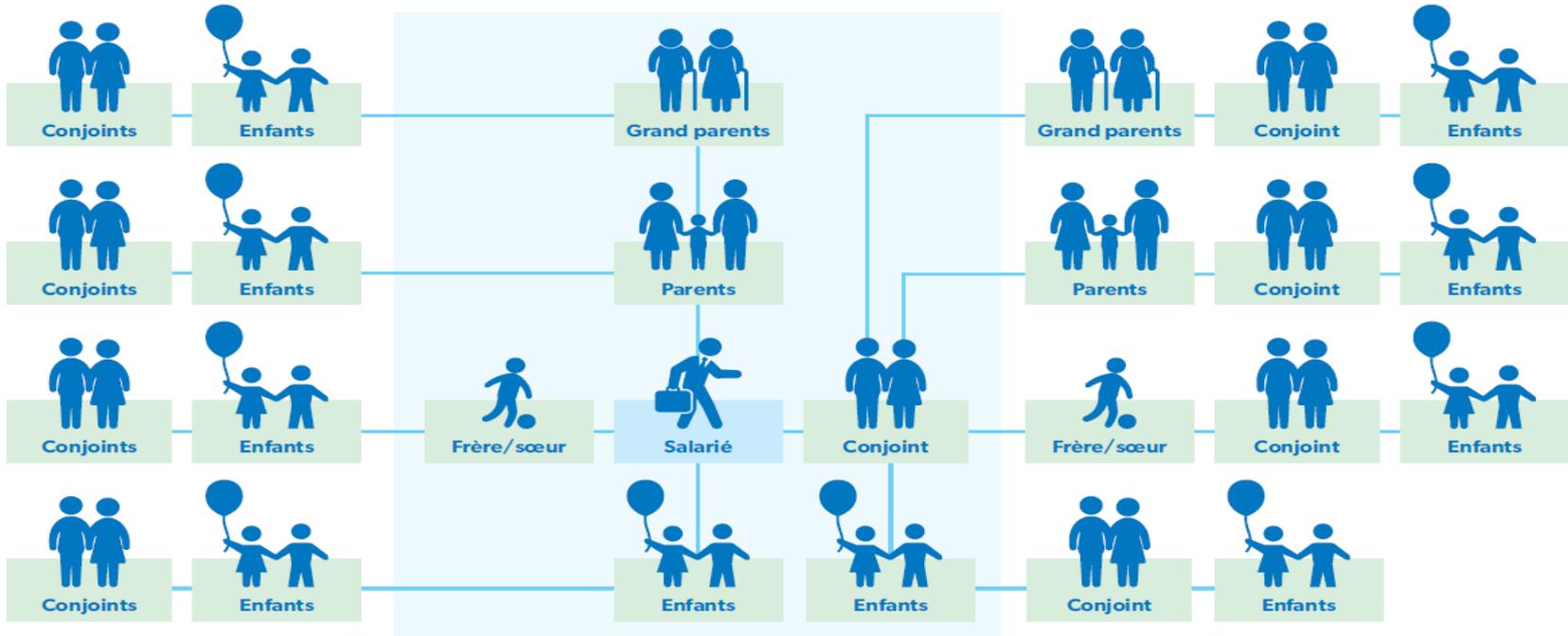
On entend par « parent » :

- Conjoint-e de la personne salariée;
- l'enfant;
- le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son ou sa conjoint-e;
- Sont aussi considérés comme « parent » les conjoint-e-s de ces personnes, de même que leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

# Absences et congés pour raisons familiales

## Nouvelle disposition

Notion de parent



Source: *Guide pratique: Changements à la loi sur les normes du travail, Projet de loi 176*, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, novembre 2018.



# Conciliation travail - vie personnelle

## Absences et congés pour raisons familiales

Est aussi considéré comme  
« parent »:

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son ou sa conjoint-e;
- Un enfant pour lequel la personne salariée ou son ou sa conjoint-e a agi ou agit comme famille d'accueil;
- le tuteur, tutrice, curateur, curatrice ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de son ou sa conjoint-e;
- La personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son ou sa conjoint-e comme mandataire;
- Toute personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il ou elle lui procure en raison de son état de santé.



# Conciliation travail - vie personnelle

Absences et congés pour raisons familiales

Dorénavant, la personne salariée qui agit comme **proche aidant** peut bénéficier des absences pour raisons familiales **s'il détient l'attestation d'un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux.** (79.7 L.N.T.)

✓ Juin



# Conciliation travail - vie personnelle

## Absences et congés pour raisons familiales

Actuellement:

Possibilité de s'absenter, sans salaire, 10 jours par année afin de remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son ou sa conjoint-e ou l'état de santé de son conjoint, père, mère, frère, sœur ou grands-parents.

1<sup>er</sup> **Janvier** 2019 :

Les personnes salariées justifiant trois mois de service continu pourront bénéficier de deux jours de congés rémunérés. (79.7 L.N.T.)



# Conciliation travail - vie personnelle

## Absences et congés pour raisons familiales

### Mise en garde:

- Ces journées de maladie ne sont ni monnayables ni transférables à l'année suivante.
- La personne salariée qui n'a pas recours à ces deux journées ne peut exiger que ces congés lui soit payé.
- L'employeur pourra demander des pièces justificatives si les circonstances le justifient, notamment à l'égard de la durée de l'absence.
- Si une convention collective prévoit des congés équivalents, il n'y a pas addition avec les nouveaux congés prévus aux normes.



# Conciliation travail - vie personnelle

Absence pour maladie, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuelle

✓ **Juin**

Ajout des motifs de violence conjugale et de violence à caractère sexuel aux motifs d'absence prévus à l'article 79.1 L.N.T.

## 79.1 Période maximale

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période de 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, **de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.**



# Conciliation travail - vie personnelle

Absence pour maladie, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuelle

1<sup>er</sup> Janvier 2019 :

La personne salariée **n'aura pas** à justifier de 3 mois de service continu pour bénéficier de ce droit.

(79.2 al.1 L.N.T.)

# Conciliation travail - vie personnelle

## Autres modifications aux absences permises:

Type d'absence	Droit antérieur	Droit nouveau
Le décès d'un parent	Le salarié a droit à cinq jours de congé, dont un rémunéré.	Le salarié a droit à cinq jours de congé, <b>dont deux rémunérés</b> (80 LNT). <b>Janvier</b>
Le décès d'un enfant mineur	En cas de suicide, la durée de l'absence est d'au plus 52 semaines. En cas de décès suite à un acte criminel, elle est d'au plus 104 semaines.	<b>Peu importe la cause du décès de l'enfant mineur</b> , la durée de l'absence est d'au plus 104 semaines (79.10.1 LNT).  Cette absence n'est pas rémunérée. <b>Juin</b>
Disparition de l'enfant mineur	La durée de l'absence est d'au plus 52 semaines.	La durée de l'absence est <b>d'au plus 104 semaines</b> .  Cette absence n'est pas rémunérée. <b>Juin</b>
Décès d'un proche par suicide	En cas de suicide de l'enfant ou du conjoint, le salarié peut s'absenter pour une durée maximale de 52 semaines.	En cas de suicide de l'enfant majeur, du conjoint, du père ou de la mère, le salarié peut <b>s'absenter pour une durée maximale de 104 semaines</b> (79.11 LNT).  Cette absence n'est pas rémunérée. <b>Juin</b>

Source : Nouvelles modifications à la *Loi sur les normes du travail*, Me Frédérique Bertrand-Le Borgne, Trudel avocats

# Conciliation travail - vie personnelle

## Autres modifications aux absences permises:

<b>Décès suite à un acte criminel</b>	En cas de décès du conjoint ou de l'enfant suite à un acte criminel, le salarié peut s'absenter au plus 104 semaines.	En cas de décès du conjoint ou de l'enfant majeur suite à un acte criminel, le salarié peut s'absenter au plus 104 semaines (79.12 LNT).  Cette absence n'est pas rémunérée. <b>Juin</b>
<b>Maladie grave ou accident grave d'un proche</b>	En cas de maladie grave ou d'accident grave, le salarié peut s'absenter pour au plus 12 semaines sur une période de 12 mois pour certains membres de sa famille proche qui sont énumérés à 79.8 LNT.  Le salarié peut s'absenter jusqu'à 104 semaines pour une maladie grave et potentiellement mortelle de son enfant mineur avec attestation médicale.	En cas de maladie grave ou d'accident grave, le salarié peut s'absenter pour au plus <b>16 semaines</b> sur une période de 12 mois pour un parent ou une personne dont il est le proche aidant (79.8 LNT). S'il s'agit d'un enfant mineur du salarié, la période est de 36 semaines sur 12 mois.  Le salarié peut s'absenter jusqu'à 104 semaines pour une maladie grave et potentiellement mortelle de son enfant mineur avec attestation médicale. (79.8 LNT).  Cette absence n'est pas rémunérée. <b>Juin</b>

Source : Nouvelles modifications à la *Loi sur les normes du travail*, Me Frédérique Bertrand-Le Borgne, Trudel avocats

# Conciliation travail - vie personnelle

## Autres modifications aux absences permises

<b>La maladie potentiellement mortelle d'un proche</b>	N/A.	Le salarié peut s'absenter jusqu'à 27 semaines pour une maladie grave et potentiellement mortelle d'un parent ou d'une personne pour qui il agit comme proche aidant avec attestation médicale.  Cette absence n'est pas rémunérée <b>Jun</b>
<b>La naissance ou l'adoption d'un enfant.</b>	Le salarié bénéficie de cinq jours d'absence lors de la naissance de son enfant, de l'adoption ou d'une IVG tardive.  Les deux premiers jours sont rémunérés s'il justifie de 60 jours de travail continu.	Le salarié bénéficie de cinq jours d'absence lors de la naissance de son enfant, de l'adoption ou d'une IVG tardive.  Les deux premiers jours sont rémunérés. <b>Janvier</b>

Source : Nouvelles modifications à la *Loi sur les normes du travail*, Me Frédérique Bertrand-Le Borgne, Trudel avocats

A thick, red, three-dimensional ribbon graphic that curves from the top left towards the center of the slide.

Questions?



UNIFOR