

---

## MISE À JOUR RELATIVE AUX CHANGEMENTS LÉGISLATIFS – PROJET DE LOI 176

---

À partir du 12 juin dernier, des changements ont été apportés à certaines lois sur les normes du travail afin d'améliorer la conciliation travail-famille.

Toutefois, certaines de ces modifications entreront en vigueur en date du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Voici un résumé préparé par Labranche Therrien Daoust Lefrançois Inc. pour vous informer de nos nouvelles obligations en tant qu'employeur.

---

### HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

- (Art. 81.19 L.N.T.) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, **tous les employeurs ont l'obligation** d'adopter et de rendre disponible au sein de son entreprise une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

Cette politique de prévention doit notamment inclure un volet convenant les conduites de harcèlement qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Au besoin, veuillez communiquer avec notre département des ressources humaines qui pourra vous supporter dans la rédaction de cette politique.

### VACANCES ANNUELLES

- (Art. 69 L.N.T.) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, un salarié qui, à la fin d'une année de référence, **compte trois ans de service continu** chez le même employeur, aura le droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

### JOURS FÉRIÉS

- (Art. 64 L.N.T.) À partir du 12 juin 2018, l'employeur a la possibilité de choisir entre verser l'indemnité prévue par l'article 62 du jour férié ou accorder un congé compensatoire au salarié pour lequel un jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée.

#### Montréal

217, rue Saint-Jacques  
Montréal  
H2Y 1M6

t. 514 360-2467

#### Boucherville

1190, Place Nobel  
Bureau 100  
Boucherville J4B 5L2

t. 450 449-3930

#### Trois-Rivières

3450, boul. Gene-H.-Kruger  
Bureau 230  
Trois-Rivières G9A 4M3

t. 819 378-4656

#### Laval

2745, rue Michelin  
Laval  
H7L 5X6

t. 450 688-2211

**ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES**

- (Art. 79.8 L.N.T.) À partir du 12 juin 2018, un salarié peut s'absenter, sans salaire, du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un parent ou d'une personne pour qui il agit comme proche aidant, et jusqu'à 36 semaines si ce parent ou cette personne est un enfant mineur;
- (Art. 79.8.1 L.N.T.) À partir du 12 juin 2018, un salarié peut s'absenter, sans salaire, 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 d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle;
- (Art. 79.7 L.N.T.) À partir du 12 juin 2018, un salarié pourra s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions;

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le salarié qui compte trois mois de service continu a la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux jours de congé payés, au cours d'une même année, pour prendre soin d'un parent ou d'une personne auprès de laquelle il agit comme proche aidant.

**ABSENCES POUR MALADIE, ACCIDENT, VIOLENCE CONJUGALE OU VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

- (Art. 79.1 L.N.T.) À partir du 12 juin 2018, un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pour une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause d'acte de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel;
- (Art. 79.2 L.N.T.) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le salarié qui compte trois mois de service continu a la possibilité de bénéficier d'un maximum de deux 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.

**PÉRIODE D'ABSENCE LORS D'UN DÉCÈS OU D'UNE DISPARITION**

- (art. 79.10 L.N.T.) À partir du 12 juin 2018, un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 104 semaines, à l'occasion du décès de son enfant mineur et ce, peu importe les circonstances du décès;
- (art. 79.10 et 79.11 L.N.T.) À partir du 12 juin 2018, un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 104 semaines lors de la disparition de son enfant mineur ou lors du décès par suicide de son conjoint, de son enfant majeur, de son père ou de sa mère;
- (art.80 L.N.T.) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, un salarié pourra s'absenter du travail pendant deux journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

Il pourra aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

**Pour toute question relative à ces changements, n'hésitez pas à communiquer avec notre département des ressources humaines.**