



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE

06



LES ABSENCES POUR CONGÉS SOCIAUX ET À TITRE DE PROCHE AIDANT

LES ABSENCES

POUR CONGÉS SOCIAUX ET À TITRE DE PROCHE AIDANT

Un employé bénéficie, sans perdre son lien d'emploi, des absences suivantes :



Événement	Durée du congé et rémunération
Le mariage ou l'union civile d'un employé	1 journée d'absence avec maintien du salaire et des avantages sociaux
Le mariage de l'un des enfants de l'employé, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ou d'un enfant du conjoint	1 jour d'absence sans salaire
Le décès ou funérailles du conjoint de l'employé, de son enfant ou d'un enfant du conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur	2 jours d'absence avec maintien du salaire et des avantages sociaux et de 3 jours sans salaire
Le décès ou funérailles du père ou de la mère du conjoint de l'employé, d'un frère ou d'une sœur du conjoint, de l'un de ses petits-enfants, de ses grands-parents, d'un gendre ou d'une bru	1 jour d'absence sans salaire
Les obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de l'enfant de l'employé ou de l'enfant du conjoint.	10 jours d'absence par année
Les obligations familiales à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne, dont l'état de santé l'exige.	Ces congés peuvent être fractionnés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation du supérieur immédiat.

Dans tous les cas mentionnés ici haut, un employé doit aviser son supérieur immédiat de son absence le plus tôt possible. Conformément à la définition retenue par la Loi sur les normes du travail, des «conjoints» sont les personnes :

- Qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont le/les père(s) et/ou la/les mère(s) d'un même enfant;
- De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Conformément à la définition retenue par la Loi sur les normes du travail, la notion de « parent » inclut : l'enfant, le conjoint, le père, la mère, le frère, la sœur, les petits-enfants et les grands-parents de l'employé ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Sont aussi considérés comme parent d'un employé :

- Une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour l'employé ou son conjoint;
- Un enfant pour lequel l'employé ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- Le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de l'employé ou de son conjoint;
- La personne inapte ayant désigné l'employé ou son conjoint comme mandataire;
- Toute autre personne à l'égard de laquelle l'employé 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.

Conformément à la définition retenue par la Loi sur les normes du travail, un proche aidant doit s'adresser aux professionnels de la santé et des services sociaux pour obtenir une attestation officielle.

