



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

# 10



### **LES DEUX JOURS D'ABSENCE RÉMUNÉRÉES**

### **LES MESURES DISCIPLINAIRES**

# LES DEUX JOURNÉES D'ABSENCE RÉMUNÉRÉES

Deux jours d'absences par année sont rémunérés à un employé qui doit s'absenter du travail pour les raisons suivantes :

- Maladie ou accident non lié au travail ;
- Obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe ;
- Obligations familiales à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige ;
- Don d'organes ou de tissus ;
- Violence conjugale ou à caractère sexuel ou un acte criminel.

## Voici les conditions à respecter :

- Pour bénéficier de cette rémunération, l'employé doit compter 3 mois de service continu;
- La loi prévoit un total de 2 journées d'absence rémunérées par année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre) ;
- Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et elles ne peuvent être monnayées

Le calcul de la rémunération des journées d'absence se fait de la même manière que pour celui de l'indemnité pour les jours fériés, soit :

- 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires ;
- 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé pour la personne rémunérée en tout ou en partie à la commission.



## LES MESURES DISCIPLINAIRES

La mesure disciplinaire permet à l'employeur de signifier à un employé les manquements qui lui sont reprochés pour lui donner l'occasion de changer sa conduite. Lorsqu'il applique une mesure disciplinaire, l'employeur doit le faire :

- De façon graduelle
- De manière à permettre à l'employé de répondre aux exigences requises
- En donnant à l'employé les moyens d'y répondre
- En lui accordant le temps raisonnable pour le faire.

### *La gradation des sanctions*

Voici des exemples de sanctions appliqués de façon graduelle :

- Avis verbal;
- Avis écrit;
- Suspensions progressives non rémunérées;
- Congédiement.

À noter toutefois que, dépendamment de la nature, de la gravité et des circonstances entourant le manquement, la mesure disciplinaire n'a pas à suivre l'ordre de la gradation des sanctions mentionné ci-haut.

