

DÉTERMINÉES



14 DÉCEMBRE 2018

BULLETIN D'INFORMATION

WWW.FSSS.QC.CA

MODIFICATIONS AUX NORMES DU TRAVAIL EN FAVEUR DU PERSONNEL

De nouveaux changements aux normes du travail viennent améliorer le sort des travailleuses et travailleurs.

Le 12 juin 2018, le projet de loi 176 a été adopté, entraînant l'entrée en vigueur immédiate de plusieurs modifications à la Loi sur les normes du travail (LNT) visant à faciliter la conciliation famille-travail (CFT) et à accentuer les recours contre le harcèlement au travail. Ces changements étaient demandés depuis longtemps par la CSN qui continue de travailler sans relâche pour améliorer les droits des travailleuses et travailleurs.

Faire avancer la conciliation famille-travail

- À compter du 1er janvier 2019, la LNT permettra aux salarié-es de refuser de travailler plus de deux heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail. À noter que cet 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.
- Les absences pour raisons familiales ou parentales sont étendues à une définition plus large de « parent ». Le terme implique par exemple la famille du conjoint ou les familles d'accueil. Certains proches aidants pourront aussi bénéficier de ces absences en obtenant l'attestation d'un professionnel.
- Les salarié-es pourront s'absenter jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un parent ou d'une personne pour qui ils agissent comme proche aidant, et jusqu'à 36 semaines si ce parent ou cette personne est un enfant mineur. Cette absence peut s'étendre jusqu'à 104 semaine du début



de la maladie dans le cas d'une maladie grave potentiellement mortelle d'un enfant mineur.

- Les salarié-es peuvent s'absenter jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque leur présence est requise auprès d'un parent, autre que leur enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle ils agissent comme proche aidant, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle.

La CSN réclame toujours une loi-cadre en matière de conciliation travail-famille-études prévoyant de réelles dispositions pour faciliter la vie des familles d'aujourd'hui.

Accentuer la lutte au harcèlement au travail

Une autre des modifications majeures concerne le délai pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique et sexuel.

- Depuis le 12 juin 2018, le recours en cas de harcèlement psychologique et sexuel au travail doit être exercé dans un délai de deux ans suivant la dernière manifestation. Préalablement, ce délai était de 90 jours.

Ce nouveau délai est d'application immédiate ce qui veut dire que depuis le 12 juin, les salarié-es peuvent porter plainte pour tout événement survenu depuis deux ans. À titre d'exemple, si le dernier épisode de harcèlement psychologique ou sexuel s'est produit le 11 décembre 2017, la personne harcelée a jusqu'au 11 décembre 2019 inclusivement pour déposer un grief. À noter que les recours déposés avant l'adoption de la loi sont régis par les règles en vigueur au moment du dépôt de ces recours.

Si vous pensez subir du harcèlement au travail, nous vous invitons à contacter votre syndicat pour vous épauler.

Il est de plus à noter que l'article 79.1 a aussi été modifié pour autoriser une absence de 26 semaines sur 12 mois pour les victimes de violence conjugale ou violence à caractère sexuel. Cependant les personnes doivent justifier 3 mois de service continu pour en bénéficier.

Veuillez noter que les modifications qui s'imposent seront apportées à la convention collective nationale prochainement.