



# POINT DE MIRE SUR...

Loi sur les normes du travail

## LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES ET MALADIE

31 janvier 2019

**La Loi sur les normes du travail prévoit le droit à un salarié (syndiqué ou non) de s'absenter pour cause de maladie ou pour remplir des obligations familiales. Toutefois, ce droit d'absence ne signifiait pas le droit d'être rémunéré auparavant.**

**Depuis le 1er janvier 2019, la loi a été modifiée à cet égard et il est maintenant prévu que l'employé a le droit de se faire rémunérer les 2 premières journées prises annuellement pour les raisons prévues à l'article 79.1 et 79.7 à condition d'avoir accumulé 3 mois de service continu.**

### Comment ce changement affecte-t-il vos conditions de travail, selon notre interprétation ?

Comme la Loi sur les normes du travail est une loi d'ordre public, l'employeur est tenu de la respecter, et ce, même s'il existe une convention collective. Les changements s'appliquent donc autant aux spécialistes permanents que temporaires.

Il y a des situations qui, présentement, ne sont pas couvertes par notre Convention, mais qui le sont par la Loi sur les normes du travail.

#### Exemples :

- Vous devez rester à la maison, car l'école de votre enfant est fermée comme ce fut le cas le jeudi 24 janvier.
- Votre père doit subir une chirurgie d'un jour planifiée, depuis plusieurs semaines, et il doit être accompagné.
- L'orthophoniste de l'école vous donne un rendez-vous pour discuter des progrès ou des difficultés de votre enfant.
- L'enfant de votre conjoint/conjointe est malade, vous prenez donc congé pour vous en occuper.

Toutes ces absences ne sont actuellement pas couvertes par notre Convention collective et, avant les modifications de la Loi entrées en vigueur au 1er janvier 2019, vous auriez eu droit à une absence sans solde ou bien à une rémunération, si vous aviez pris des journées de vacances ou d'horaire variable.

Tel que déjà mentionné, depuis le 1er janvier 2019, la loi ajoute au droit de s'absenter, le droit d'être rémunéré pour les 2 premières journées prises annuellement pour les raisons prévues à l'article 79.1 ou 79.7.

Il existe actuellement deux codes pouvant être utilisés relativement à ces motifs d'absence à Hydro-Québec :

- 4CFP (congé familial/parental payé)
- 5CFP (congé familial/parental sans solde)

Les journées en 4CFP ou en 5CFP peuvent être fractionnées en demi-journées.

**Si vous croyez qu'une de vos absences depuis le 1er janvier 2019 n'est pas compensable par notre Convention collective, mais serait prévue à l'article 79.1 ou 79.7, vous avez la possibilité d'inscrire à votre feuille de temps le code 4CFP. Si votre feuille de temps a déjà été approuvée, il est possible de la corriger et de la retourner en approbation.**

## Voici les extraits pertinents de la Loi :

### Art. 79.1

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 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.

### Art. 79.7

Un salarié peut s'absenter du travail 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 proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.

**Au sens de la loi, le terme « parent » réfère aux personnes suivantes : l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Quelques situations particulières sont également couvertes.**

Nous ne pouvons pas vous assurer que ce sera toujours accepté d'emblée par l'employeur, car chaque cas est un cas d'espèce, mais nous aurons certainement des discussions à cet effet avec celui-ci afin de clarifier le tout.

Si vous recevez un refus lors de l'approbation de votre feuille de temps, veuillez communiquer avec le comité Avantages sociaux en spécifiant la raison de ce refus.

