

MODIFICATIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Notes introductives

Mars 2019

Le gouvernement du Québec, sous l'ère libérale, a cédé aux pressions des syndicats et autres organismes communautaires pour une modernisation de la Loi sur les normes du travail. Cette modernisation imparfaite a des impacts directs ou indirects sur nos membres. De fait, la structure de la loi fait en sorte que si certaines normes sont d'application immédiate, d'autres le seront en fonction de nos négociations. Ces normes sont entrées en vigueur pour l'essentiel le 1^{er} janvier 2019.

La présente notice comporte une section sur les impacts directs que nous vous invitons, selon vos moyens et vos pratiques, à communiquer à vos membres. Certains impacts « indirects » de la modification pourront être traités aux fins de la préparation de la négociation. Lorsque justifié, nous vous présentons aussi à titre de rappel des modifications sans impact sur les droits déjà existants.

La Loi sur les normes du travail attache le droit à certains bénéfices à la durée du lien d'emploi que l'on nomme « service continu. » Sauf de très rares exceptions, les enseignantes et les enseignants membres, qu'elles ou qu'ils soient à temps partiel, à temps plein ou chargé-es de cours, cumulent du service continu au sens de la loi dès leur embauche au Collège.

Finalement, le recours en cas d'irrespect de ces nouvelles dispositions demeure l'arbitrage de grief pour nos membres.

Responsabilités familiales

Définition

La nouvelle loi s'adapte aux réalités changeantes du portrait des familles québécoises. Ainsi, alors que l'ancienne version de la loi prévoyait que le terme « parent » était limité à :

- enfants, enfants du conjoint, conjoint, père, mère, sœur, frère, grands-parents ou conjoint ;

Désormais, la notion de « parent » s'élargit. La loi prévoit :

- en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » 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.

Elle s'élargit aussi au proche aidant-e (tel qu'attesté par un professionnel de la santé) et à :

- la personne ayant agi comme famille d'accueil pour la ou le salarié-e ou sa son conjoint-e ;
- un enfant pour lequel la ou le salarié-e ou la ou le conjoint-e a agi comme famille d'accueil ;
- la tutrice ou le tuteur, la curatrice ou le curateur, la personne sous la tutelle ou la curatelle de la ou du salarié-e ou de sa ou son conjoint-e ;
- la personne inapte ayant désigné la ou le salarié-e ou sa ou son conjoint-e comme mandataire ;
- la personne pour laquelle la ou le salarié-e reçoit une indemnité gouvernementale de soutien aux proches aidant-es.

Congé pour personne à charge ou proche aidant-e

Notre convention prévoit la possibilité pour l'enseignante ou l'enseignant à temps complet de prendre un congé partiel pour son enfant à charge (5-6.60). De plus, la convention collective intègre, à quelques différences près, les dispositions de la loi portant sur les responsabilités familiales à l'article 5-9.06 :

5-9.06 Congés pour raisons familiales

A) L'enseignant ou l'enseignante peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours 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 sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

L'enseignant ou l'enseignante informe le Collège le plus tôt possible.

Ces journées d'absence sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie jusqu'à concurrence d'un nombre maximal de six (6) jours ou, à défaut, sont sans traitement. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées.

Cette section de la loi n'étant pas soustraite au caractère obligatoire de la loi, l'accès à ce congé de notre convention collective se trouve automatiquement élargi aux nouvelles personnes énumérées ci-haut.

Il est à noter que la loi élargit l'accès à d'autres congés pour « responsabilités familiales » ou pour les proches aidant-es (5-9.06 b)). Par exemple, l'enseignante ou l'enseignant a notamment droit à 16 semaines (au lieu des 12 dans l'ancienne version de la loi) de congé sans salaire sur une période de 12 mois pour prendre soin d'une personne à charge ou d'un proche aidant-e (article 79.8 LNT). Avec la nouvelle loi, l'enseignante ou l'enseignant a aussi droit à 27 semaines (104 pour l'enfant mineur touché par une maladie mortelle) sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur-e, ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant-e, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

De plus, nous le verrons ci-bas, la loi prévoit désormais deux journées payées par année, non cumulables d'une année à l'autre et non monnayable si elles sont inutilisées, lors d'absence maladie. Ces journées peuvent aussi servir pour les congés pour responsabilités familiales. Les enseignantes et les enseignants chargé-es de cours peuvent s'en prévaloir.

Congé pour décès

Désormais, l'enseignante ou l'enseignant peut s'absenter 104 semaines pour le décès ou la disparition de son enfant mineur-e, peu importe la cause. Il en est de même pour le décès par suicide de l'enfant majeur-e, du conjoint, de la mère ou du père.

Finalement, il importe de rappeler que l'enseignante ou l'enseignant a droit à des congés spéciaux (décès, mariage, force majeure, autres) prévus à l'article 5-9.01 de la convention collective. Il est à noter qu'aucune disposition de la convention n'exclut les enseignant-es chargé-es de cours de l'application de cet article.

Violence conjugale ou à caractère sexuel

Des congés prévus à la convention collective peuvent d'emblée répondre directement ou indirectement aux conséquences sur l'enseignante ou l'enseignant d'actes de violence conjugale. Cela étant, la loi prévoit désormais explicitement le droit à un congé sans salaire de 26 semaines sur une période de 12 mois lors de telles situations. L'enseignante ou l'enseignant doit cependant être à l'emploi du Collège depuis au moins 3 mois (service continu).

Congé lors de naissance

La loi modifie les droits des salarié-es lors de naissance d'enfant. Ces modifications sont sans effet sur les enseignantes et les enseignants, car suivant l'article 5-6.05, toutes les enseignantes et tous les enseignants, incluant les chargé-es de cours, ont accès à des droits supérieurs à ce que prévoient les normes.

Congé de maladie

Tel que mentionné ci-haut, la ou le chargé-e de cours à l'emploi du Collège depuis 3 mois ou plus bénéficie désormais d'un minimum de deux jours payés lors de maladie. À noter que cette banque de deux jours est un maximum annuel applicable pour l'ensemble des motifs permettant d'y avoir recours (maladie ou responsabilités familiales) et non un deux jours par motif.

Horaire et droit de refus

Considérant la désorganisation de bien des directions à la Formation continue, les modifications sur le droit de refuser de travailler pourraient avoir un impact sur les enseignant-es chargé-es de cours. De fait, la loi élargit le droit de refuser de travailler, autrefois limité aux situations où la ou le salarié-e avait travaillé plus de 14 heures par période de 24 heures ou 4 heures au-delà de son horaire habituel, au cas où l'horaire de travail n'aurait pas été reçu 5 jours à l'avance. En l'absence de jurisprudence nous permettant de comprendre comment cet article sera appliqué en fonction des principes applicables en droit du travail, nous vous invitons à contacter le SEECM si la situation se présente.

Harcèlement psychologique et sexuel

Ici, une modification majeure vient changer notre convention collective. De fait, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie désormais de 2 ans pour dénoncer une situation de harcèlement, délai qui courre à compter de la dernière manifestation de harcèlement psychologique. Ce nouveau délai est entré en vigueur le 12 juin 2018. Les principes d'interprétation des lois font en sorte que les griefs qui étaient déjà prescrits le 12 juin 2018 en fonction du délai alors applicables (ceux dont la dernière manifestation ont avait eu lieu plus de 90 jours avant cette date du 12 juin 2018) demeurent prescrits. Seuls les griefs dont la dernière manifestation se situait à l'intérieur de ce 90 jours précédant cette date du 12 juin 2018 ou par la suite ne seront pas prescrits.

Politique

Les employeurs ont désormais l'obligation d'adopter une politique visant à prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique et sexuel. La vaste majorité de nos milieux de travail était déjà régie par de telles politiques, mais ceux-ci pourraient décider de les modifier, notamment si le harcèlement sexuel n'y est pas prévu.

Cette disposition s'applique au syndicat qui embauche une personne salariée (par exemple : adjointe administrative). La FNEEQ travaille actuellement à l'élaboration d'une politique type destinée aux syndicats-employeurs, mais aussi aux syndicats en matière de relations militantes.