

réseau spécial



volume 39 | numéro 2 | 26 février 2020

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (4CFP)

À tous les membres,

Pour les employés ayant 3 mois de service continu et plus, la *Loi sur les normes du travail* prévoit maintenant la possibilité de s'absenter et d'être rémunérée pour les deux (2) premières journées prises annuellement pour les raisons suivantes :

- nécessité de remplir des 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, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite ;
- en cas de maladie ;
- pour son don d'organes ou de tissus ;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

Ces deux (2) jours peuvent être fractionnés en demi-journées.

¹ Au sens de la loi, le terme « parent » réfère aux personnes suivantes : la conjointe ou le conjoint, 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.

Comment cela affecte-t-il vos conditions de travail ?

Étant donné que la *Loi sur les normes du travail* doit être respectée par tous les employeurs, Hydro-Québec a aussi cette obligation, et ce, malgré le fait qu'il y a déjà un régime de maladie prévu dans vos conventions collectives.

En effet, il y a des situations qui peuvent être couvertes par le droit de s'absenter et d'être rémunérée par la loi, mais qui ne le sont pas par votre convention collective.

En voici quelques exemples :

- Vous devez rester à la maison, car l'école de votre enfant est fermée.
- Votre père doit être accompagné lors d'un rendez-vous médical planifié.
- Vous avez rendez-vous avec un spécialiste de l'école concernant votre enfant.
- L'enfant de votre conjoint/conjointe est malade.

Ce que l'employeur applique actuellement ?

L'employeur accepte que vous mettiez sur votre feuille de temps le code 4CFP (congé familial/parental payé) si vous êtes dans une des situations prévues par la *Loi sur les normes du travail* et si on ne vous a pas encore rémunéré

1/2

réseau spécial



volume 39 | numéro 2 | 26 février 2020

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (suite)

au moins deux (2) journées prises par exemple sous les codes 4MAE, 4MAF ou 4MAG depuis le 1^{er} janvier.

Il est important de savoir que lorsqu'un code 4CFP est accepté, cette absence rémunérée ne sera pas comptabilisée dans le maximum prévu de 6 jours par année civile dans le cas des absences pour maladie familiale.

À titre d'illustration, vous avez pris un 4MAE le 15 janvier et un 4MAF le 5 février. Le système ne permettra pas que vous indiquiez le code 4CFP sur votre feuille de temps, si l'école de votre enfant est fermée.

Nous avons contesté cette interprétation et application de l'employeur par grief, mais pour l'instant c'est l'application qu'en fait l'employeur.

Solidairement,

Vos représentants des sections locales du SCFP