



**Webinaires
RQOH**

Les obligations des OSBL d'habitation en matière de harcèlement

**Mardi 19 mars 2019
13h30 – 14h15 (HNE)**



**Webinaires
RQOH**

***Les obligations des OSBL d'habitation
en matière de harcèlement***

Bienvenue !

Restez branché : le webinaire débutera à 13h30.



ANIMATION :

Claude Rioux, responsable des communications



PRÉSENTATION :

Kesnamelly Neff, responsable de la formation



Jacques Beaudoin, secrétaire général

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) :

- ➔ **Protéger les salariés en imposant des conditions de travail minimales.**

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) :

- ➔ **Appliquer la LNT.**
- ➔ **Informé le public sur les normes du travail.**
- ➔ **Recevoir les plaintes, faire enquête, indemniser (le cas échéant).**



Droit de la personne salariée :

- ➔ **Évoluer dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.**

Obligations de l'employeur :

- ➔ **Prévenir le harcèlement psychologique.**
- ➔ **Faire cesser toute conduite lorsque portée à sa connaissance.**

Révision de la loi en juin 2018 :

- Gestes à caractère sexuel.
- Politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.
- Dépôt d'une plainte.

• Une définition du harcèlement •

[...] on entend par « harcèlement psychologique », une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Article 81.19 de la LNT

- **Conduite vexatoire ?**
- **Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés ?**
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité ?**
- **Milieu de travail néfaste ?**
- **Plusieurs incidents ou une seule conduite grave ?**

Droit de gestion

La responsabilité du gestionnaire de diriger ses employés.

- **Supervision des employés**
- **Répartition des tâches**
- **Gestion de la ponctualité / l'absentéisme / la discipline**
- **Gestion des changements dans l'organisation / conditions de travail**
- **Allocation des ressources**

Rédiger, adopter et appliquer une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes :

- Préciser clairement les enjeux.**
- Connue de tous les employés.**
- Permettre la divulgation de cas de harcèlement.**
- Permettre l'intervention et le traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique de manière rapide et efficace.**

- ➔ **Ressources au sein de l'organisme.**
- ➔ **Ressources d'aide spécialisées externes (ex. : soutien psychosocial).**
- ➔ **Plainte à la CNESST.**

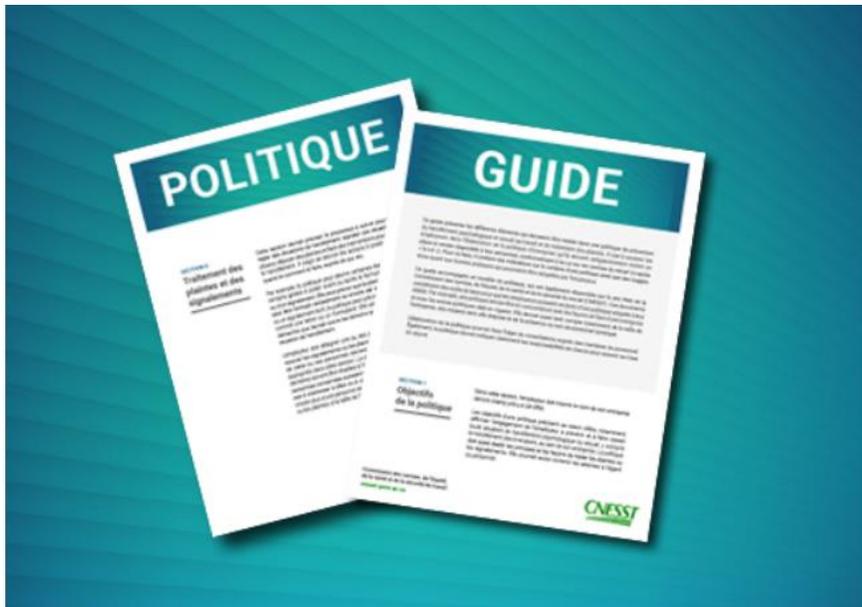
Impacts (positifs) :

- Meilleure rétention du personnel (accomplissement et valorisation professionnels).
- Vigilance / Écoute des besoins du milieu.
- Meilleures connaissances / Sensibilisation.
- Affirmation des valeurs (respect, égalité, intransigeance face au harcèlement, etc.).
- Environnement de travail sécuritaire.

Obstacles :

- Ressources humaines et financières.
- Manque de formation / Développement de compétences.

POUR RÉFÉRENCE :
www.cnesst.gouv.qc.ca



CNESST

Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

Objectif principal :

→ Faciliter la conciliation travail-vie personnelle.



Absences pour raisons familiales ou parentales :

<p>Ajout d'une définition du mot parent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inclut <u>notamment</u> : conjoint ; enfant, père, mère, frère, sœur, grands-parents du salarié ou de son conjoint ; les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.
<p>Introduction de la notion de proche aidant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau motif d'absence pour la personne salariée agissant comme proche aidant.
<p>Congé pour prendre soin d'un parent ou d'un <i>proche aidé</i> atteint d'une grave maladie ou victime d'un grave accident.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de s'absenter jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois, plutôt que 12 semaines. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jusqu'à 36 semaines s'il s'agit d'un enfant mineur. • Plus besoin de compter 3 mois de service continu pour en bénéficier.
<p>Congé pour être présent auprès d'un parent ou d'un proche aidé atteint d'une grave maladie potentiellement mortelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de s'absenter jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jusqu'à 104 semaines s'il s'agit d'un enfant mineur.

Absences pour cause de violence à caractère sexuel :

<p>Victime de violence conjugale ou à caractère sexuel.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Possibilité de s'absenter jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois.
---	---

Rémunération de journées d'absence :

<p>Deux journées d'absence rémunérées.</p>	<ul style="list-style-type: none">• En raison d'une maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou sexuelle, d'un acte criminel ou pour prendre soin d'un parent ou d'un proche aidé.• Après 3 mois de service continu.
--	--

Absences lors d'un décès ou d'une disparition :

Décès d'un enfant mineur.	<ul style="list-style-type: none">• Possibilité de s'absenter jusqu'à 104 semaines, peu importe les circonstances du décès.
Disparition d'un enfant mineur.	<ul style="list-style-type: none">• Possibilité de s'absenter jusqu'à 104 semaines au lieu de 52.
Décès par suicide du conjoint, de l'enfant majeur, du père ou de la mère du salarié.	<ul style="list-style-type: none">• Possibilité de s'absenter jusqu'à 104 semaines au lieu de 52.
Décès d'un proche.	<ul style="list-style-type: none">• Le salarié a droit à 2 jours de congé rémunérés au lieu d'un.• Au total, il a toujours droit à 5 jours d'absence, dont 3 jours sans salaire.

Droit de refus de travailler :

Une personne salariée peut refuser de travailler si une journée donnée, on lui demande de travailler **plus de 2 heures** au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail.

Une personne salariée peut refuser de travailler, une journée donnée, si elle n'a pas été informée de son horaire de travail 5 jours à l'avance, sauf si elle est un travailleur agricole ou si la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité.

Étalement des heures de travail (calcul des heures supplémentaires) :

Il est désormais permis à un employeur et à une personne salariée de s'entendre (par écrit) pour que les heures de travail soient étalées sur une base autre qu'hebdomadaire pour le calcul des heures supplémentaires, sous certaines conditions.

Congés annuels (vacances) :

Les personnes salariées ont désormais droit à 3 semaines de congé payé **après 3 années de service**, plutôt que 5 années.

Autres changements :

- Congés pour naissance ou adoption.
- Jours fériés.
- Disparités de traitement.
- Salaire payé par virement bancaire.
- Agences de placement temporaire.





Merci !