

Note de service

- Destinataire :** À tous les gestionnaires du CEMTL
- Expéditeur :** Jonathan Picot, chef de service aux relations de travail
- Date :** XX février 2025
- Objet :** Nouvelles modalités pour la demande de pièces justificatives en cas d'absences dans le cadre du projet de loi 68
-

Depuis le 1er janvier 2025, de nouvelles dispositions légales encadrent la demande de pièces justificatives pour les absences des employés. Ces changements visent à mieux définir les situations où un employeur peut exiger un certificat médical ou toute autre preuve d'absence.

Ce qui change :

- L'employeur ne peut demander de certificat médical pour les trois (3) premières absences pour maladie d'une durée de trois (3) jours ou moins sur une période de douze (12) mois;
- La demande doit respecter la vie privée du salarié : seuls des renseignements nécessaires et pertinents doivent être demandés (ex. : date de consultation, durée prévue d'absence, sans détails sur le diagnostic);
- L'employeur ne pourra exiger un certificat médical en cas d'absences pour raisons familiales (maximum 10 jours par année), soit pour prendre soin d'un enfant, d'un membre de la famille ou d'une personne pour qui la personne agit à titre de proche aidant;
- Aucune exception n'est prévue pour les cas où l'absence serait abusive ou suspecte.

Toutefois, ce changement n'affecte pas le droit de pouvoir exiger un autre type de justification qu'un certificat médical, par exemple en ce qui concerne des obligations liées aux services de garde ou aux établissements d'enseignement.

Rôle du gestionnaire en cas d'absence

En cas d'absence d'un employé, les gestionnaires peuvent :

- Demander une justification si l'absence est prévisible et d'une durée de quatre (4) jours et plus ou à partir de la quatrième journée d'absence. De plus, lors d'une absence d'un de vos salariés, vérifier le nombre de périodes d'absences au cours des 12 derniers mois : s'il s'agit de la 4e période d'absence (ou plus), vous pourrez demander un certificat médical si les circonstances le justifient;



- Demander le motif de l'absence, sans toutefois exiger des détails médicaux confidentiels. Notons que les nouvelles dispositions ne privent pas l'employeur de son droit d'enquêter sur les situations qui lui paraissent douteuses;
- Encourager un dialogue ouvert avec l'employé afin de mieux comprendre sa situation et d'offrir du soutien au besoin.

Processus en révision

Afin d'assurer la conformité de notre organisation avec ces nouvelles règles, le processus de suivi des absences court terme est actuellement en révision. Nous travaillons sur de nouveaux outils qui seront communiqués prochainement.

Besoin d'accompagnement ?

Pour toute question concernant l'application de ces nouvelles modalités, nous vous invitons à communiquer avec le service des relations de travail.

Merci de votre collaboration.