



Modifications à la Loi sur les normes du travail : gestion des absences en milieu de travail

Modifications à la Loi sur les normes du travail : gestion des absences en milieu de travail

La Loi visant à réduire la charge administrative des médecins, sanctionnée le 9 octobre 2024, introduit des changements significatifs à la gestion des absences en milieu de travail, en modifiant la Loi sur les normes du travail. Ces nouveautés, en vigueur depuis le 1er janvier 2025, méritent votre attention.

Nouvelles limites concernant les documents justificatifs

Depuis le 1er janvier, les employeurs ne peuvent plus systématiquement exiger des documents attestant les motifs d'absence.

Les règles précises sont les suivantes :

- Pour **les trois premières périodes d'absence** de trois jours consécutifs ou moins dans une période de 12 mois, aucun document justificatif ne pourra être exigé par l'employeur.
- L'employé doit cependant continuer d'aviser son employeur dès que possible de son absence, en précisant les motifs.

Un document justificatif, incluant un certificat médical, peut être exigé dans les situations suivantes :

1. À partir de **la quatrième période d'absence** de trois jours ou moins dans une période de 12 mois.
2. Pour toute **absence de plus de trois jours consécutifs**.

Cas particulier des absences pour raisons familiales ou parentales

Les absences liées à des raisons familiales ou parentales sont désormais encadrées par des règles spécifiques :

- L'employeur **ne peut plus exiger de certificat médical**, quelle que soit la durée de l'absence.
- Il peut toutefois demander un document attestant les motifs de l'absence.
- Si l'absence est liée à l'état de santé d'un membre de la famille, l'employeur **ne pourra plus exiger de certificat médical pour cette personne**.

Prolongation d'une absence courte

Si une absence initialement prévue pour trois jours ou moins se prolonge au-delà de cette période, elle sera considérée comme une absence de plus de trois jours. L'employeur pourra alors demander un document justifiant les motifs de l'absence.

Impact sur la gestion de l'absentéisme

Ces changements auront des effets notables sur les pratiques de gestion des absences :

- Les employeurs devront adapter leurs politiques internes pour respecter ces nouvelles règles.
- Le suivi des périodes d'absence devra être **rigoureux** afin de déterminer quand un document justificatif peut être exigé.
- Une attention particulière devra être portée au calcul de la période mobile de 12 mois.

L'employeur conserve certains droits, comme celui de demander une évaluation médicale par un expert désigné si la situation le justifie.

Assurance invalidité et réclamations pour lésions professionnelles

Pour les demandes d'assurance invalidité ou les réclamations liées à des lésions professionnelles :

- Ces démarches devront continuer d'être appuyées par un billet ou un certificat médical.
- Cependant, les assureurs ou administrateurs de régime ne pourront plus imposer une fréquence prédéterminée de visites médicales comme condition au versement des prestations.

C'est désormais au médecin responsable de l'employé de déterminer la fréquence des suivis médicaux, selon ce qu'il juge nécessaire et approprié. L'objectif de cette Loi est de permettre au médecin de rester maître de ses décisions, particulièrement en ce qui concerne la pertinence et la fréquence des suivis médicaux.

Conclusion

Ces modifications législatives marquent un changement important dans la gestion des absences en milieu de travail. Elles visent à alléger la charge administrative tout en respectant les droits des employés et les responsabilités des employeurs. Nous vous encourageons à réviser vos politiques internes pour vous assurer de leur conformité et à former vos gestionnaires afin qu'ils puissent appliquer ces nouvelles règles de manière efficace.

Pour toute question ou besoin d'accompagnement, n'hésitez pas à communiquer avec moi.