



Le 19 août 2024

Par courriel

Monsieur Jean Boulet
Ministre du Travail
Ministère du Travail

Objet : Commentaires de la FQM en regard du projet de loi 68 visant à réduire la charge administrative des médecins

Monsieur le Ministre,

À la suite de la présentation du projet de loi 68 visant à réduire la charge administrative des médecins, la Fédération québécoise des municipalités (FQM), à titre de porte-parole des régions et représentant plus de 1 000 municipalités et MRC, a pris connaissance des modifications proposées à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et souhaite vous transmettre quelques commentaires à cet égard.

Le projet de loi 68 prévoit notamment, à son article 8, qu'un employeur ne pourra dorénavant demander à son employé de lui remettre un document attestant des motifs de son absence, et ce, pour les trois (3) premières périodes d'absence d'une durée de trois (3) journées consécutives ou moins prises annuellement. Aucune exception à cette règle n'est prévue. L'article 9 du projet de loi prévoit quant à lui qu'un billet médical ne pourra être demandé pour attester d'une absence pour raisons familiales ou parentales.

Bien que nous comprenions l'objectif du projet de loi 68 et que nous saluons la volonté exprimée par le gouvernement de réduire la charge administrative des médecins, la question de l'assiduité des employés au travail en est une d'importance pour nos membres.

En effet, la majorité des municipalités membres de la FQM sont des petites organisations de moins de 3 000 habitants, avec peu d'employés comparativement aux grandes villes. Nombreux sont nos membres qui ont des postes à détenteur unique. Pour ces raisons, l'impact d'une absence sur l'organisation est décuplé.

La FQM souhaite rappeler que les balises que le gouvernement souhaite ajouter à la LNT ont un impact considérable sur le droit de gérance de l'employeur, pour lequel il ne sera plus possible d'intervenir auprès d'un employé avant que celui-ci n'ait été absent pour une durée de trois (3) jours ou moins, à trois (3) reprises, pour motif de maladie. Dans le cas des dix (10) jours

d'absences pour raisons familiales ou parentales en lien avec des motifs médicaux, le pouvoir d'intervention de l'employeur sera quant à lui limité puisqu'un billet médical ne pourra être demandé pour justifier ces absences. Autrement dit, un employé pourrait s'absenter entre trois (3) et dix-neuf (19) jours, sans qu'une intervention ne puisse être faite par un employeur lorsque des motifs médicaux sont invoqués pour justifier ses absences personnelles ou pour obligations familiales.

Bien qu'il demeure de la responsabilité de l'employé d'aviser l'employeur de son motif d'absence, qu'en est-il des circonstances particulières permettant à l'employeur de raisonnablement mettre en doute les motifs invoqués par un employé? Quelle sera alors son alternative, s'il lui est interdit d'obtenir un billet médical pour attester des motifs d'absence?

Prenons par exemple le cas d'un employé s'étant vu refuser une semaine de vacances et qui s'absente durant cette même période, affirmant que son enfant est malade. Ce même employé est aussi souvent malade, au cours des dernières années, le mardi suivant les fins de semaine de trois (3) jours. Nous sommes d'avis que de telles circonstances peuvent semer un doute considérable quant au réel motif d'absence de l'employé. Face à cela, la seule façon pour l'employeur de s'assurer qu'il s'agit du réel motif d'absence de l'employé est de lui demander un billet médical, et ce, peu importe le moment de l'année où survient l'absence. Tel que le projet de loi est rédigé, l'employeur placé devant de telles circonstances ne pourrait rien faire.

Dans le même ordre d'idée, l'employé pour lequel un processus de gestion de l'absentéisme a été mis en place pourrait s'absenter jusqu'à dix-neuf (19) jours en début d'année, sans intervention possible par l'employeur, malgré, par exemple, des absences répétées et pour lesquelles un employeur est intervenu disciplinairement lors de la fin de l'année précédente. Parallèlement à cela, et considérant la présence de clauses d'amnistie dans plusieurs conventions collectives dans le secteur milieu municipal, lesquelles effacent les mesures imposées à l'employé de son dossier après un certain délai (généralement 12 mois), les effets de ces modifications législatives limiteront le pouvoir et le moment d'intervention de l'employeur afin de permettre à l'employé de se corriger. Autrement dit, les modifications proposées interrompent le nécessaire continuum d'interventions dans la gestion de l'absentéisme.

Par ailleurs, il appert de nos vérifications que l'attestation médicale pourrait être exigée dans le milieu scolaire lors d'absences aux examens du ministère, puisqu'il s'agit d'examens à sanction pour l'obtention du diplôme d'études secondaires. Ainsi, une exception a été prévue dans le milieu scolaire et non dans les milieux de travail.

Dans le même ordre d'idée, nous sommes d'avis que des exceptions devraient être prévues dans la LNT, afin d'éviter de limiter l'impact de ces modifications législatives sur le droit de gérance de l'employeur tout en limitant la charge administrative des médecins.

D'ailleurs, plusieurs politiques de conditions de travail, contrats de travail et conventions collectives dans le secteur municipal prévoient déjà qu'un billet médical peut seulement être

exigé pour une absence de plus de trois (3) jours consécutifs, sauf lorsque les circonstances le justifient, par exemple en cas d'absences consécutives à des temps de repos ou lorsqu'une absence concorde à une demande de vacances refusée.

À la suite de l'adoption du projet de loi prévoit, les articles 79.2 et 79.7 se liraient dorénavant comme suit :

79.2. La personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises annuellement.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

79.7. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées 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 son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence, à l'exception d'un certificat médical.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de

fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de trois mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant. (ajouts du PL-68 soulignés)

Cela étant, bien que la FQM soit en accord avec le bien-fondé du projet de loi 68 et considérant les remarques ci-haut, nous soumettons respectueusement qu'ils devraient plutôt se lire comme suit :

79.2. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

L'employeur ne peut demander un document attestant de ces motifs pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises annuellement sauf si les circonstances le justifient, eu égard notamment au caractère répétitif de l'absence ou en cas d'abus.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

79.7. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées 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 son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Toutefois, l'employeur ne peut demander un certificat médical attestant des motifs de l'absence que s'il respecte les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 79.2.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de trois mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant. (nos ajouts en souligné)

Finalement, nous sommes d'avis que les absences prises par un employé en vertu de l'article 79.1 ou 79.7 devraient être considérées comme un tout. Il serait alors possible pour l'employeur de demander un certificat médical après les trois (3) premières périodes d'absences de trois (3) jours ou moins, et ce, que ce soit pour des absences maladie personnelles ou en lien avec des obligations familiales. L'article 79.16 pourrait donc être libellé de cette façon :

79.16. L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires.

Le droit prévu au sixième alinéa de l'article 79.7 s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 79.1. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque la personne salariée s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.

Par ailleurs, l'employeur peut demander un certificat médical lorsque la personne salariée s'absente plus de trois périodes d'une durée de trois journées consécutives ou moins au cours d'une même année, et ce, peu importe que l'absence médicale soit prévue à l'article 79.1 ou 79.7. (nos ajouts en souligné)

Nous espérons que ces recommandations contribueront à enrichir vos réflexions et permettront ainsi une meilleure prise en compte de la réalité municipale. Soyez assuré de la collaboration de nos instances dans ce dossier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Jacques Demers
Président
Maire de Sainte-Catherine-de-Hatley et préfet de la MRC de Memphrémagog

