CSAI
CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS



Épisode #7

Les absences pour raison de santé

Résumé de l'épisode

Bien qu'elle soit malade, Lina se présente au travail, car elle craint de laisser son équipe en difficulté.

Elle hésite, puis informe sa superviseure qu'elle rentre chez elle, car elle est malade.

Sa superviseure semble contrariée et mécontente. Lina est inquiète.



Que dit la loi ?

Lina a-t-elle le droit de s'absenter pour des raisons de santé?

La réponse est oui.
La Loi sur les normes du travail prévoit qu'une personne salariée peut s'absenter jusqu'à 26 semaines par année pour des motifs de santé non lié au travail.[1]

Ainsi, Lina doit aviser l'employeur le plus tôt possible et lui indiquer la raison de son absence.

Lina doit-elle remettre un certificat médical à son employeur afin de justifier son absence?

L'employeur ne peut demander un certificat médical pour justifier une absence lorsque l'employé s'absente 3 fois par année pour 3 jours consécutifs ou moins sur une période de 12 mois.

À sa 4ième absence sur 12 mois ou si l'absence dure 4 jours ou plus, l'employeur peut exiger un certificat médical.

Est-ce que l'absence de Lina sera payée?

Si Lina est à l'emploi depuis au moins trois mois, les deux premiers jours doivent être rémunérés par l'employeur.[2] Il n'est pas nécessaire que ceux-ci soient consécutifs.

Et pour les jours suivants?

Le contrat de travail peut prévoir plus.

Vous pouvez bénéficier d'une assurance collective avec votre employeur en cas d'invalidité.

Vous pourriez être admissible à recevoir des prestations maladie via le programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Si Lina n'a pas encore 3 mois de service continu, elle a le droit de s'absenter, son lien d'emploi est protégé, mais l'employeur n'a pas l'obligation de lui rémunérer les 2 premiers jours d'absence.

L'employeur peut-il sanctionner Lina en raison de son absence?

La réponse est non.
L'employeur ne peut imposer de sanctions : congédier, suspendre, déplacer, exercer des mesures discriminatoires ou des représailles parce qu'une personne exerce un droit prévu à la Loi sur les normes du travail.

Ici, Lina, en s'absentant pour cause de maladie, elle exerce un droit protégé par la Loi sur les normes du travail. Si Lina subit une sanction ou des représailles de la part de l'employeur, elle pourra envisager de déposer une plainte.

[1] Lorsque la maladie ou l'accident est lié au travail d'autres règles s'appliquent. Par exemple, un employé d'entretien qui développe une bursite.

[2] Il s'agit de deux jours d'absence rémunérés par année, que celles-ci soient attribuables à sa santé, à celle d'un membre de sa famille ou à des obligations familiales.

Que faire dans cette situation?

Que faire dans cette situation?

1. Discuter avec votre gestionnaire de la situation, si vous êtes à l'aise de le faire.

2. Notez les faits : les dates, les propos, les comportements, les lieux, les évènements, ainsi que les personnes présentes, le cas échéant. Conserver vos preuves : courriels, messages ou autres documents.

3. Consulter la CNESST gratuitement, qui pourra vous aider à déterminer quelle est la meilleure option pour vous.

Si les deux jours d'absence ne sont pas rémunérés alors que vous y avez droit, il existe un recours en réclamation de salaire.

Important : il faut agir rapidement – vous devez déposer votre plainte dans l'année du non-paiement.

Si vous subissez une sanction, des menaces, ou des représailles, vous pourriez disposer d'un recours pour pratique interdite à la CNESST.

Important : il faut agir rapidement – vous devez déposer votre plainte au plus tard 45 jours après la sanction.



Ressources gratuites

Maladie ou accident non lié au travail
Maladie ou accident non lié au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

Réclamation salariale
Plainte liée au salaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

Recours pour pratique interdite
Plainte pour pratique interdite | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

Prestations maladie du programme d'assurance-emploi
Prestations de maladie de l'assurance-emploi : Ce qu'offrent ces prestations - Canada.ca

Outils « Mon calcul » lequel vous permet d'estimer les sommes dues
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/applications-outils/moncalcul

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail.

Avec la participation financière de la CNESST

Contenu préparé sous l'expertise de **Claire-France Mercier, LL.B., CRHA,** Avocate et médiatrice accréditée UDES/IMAQ)

CSAI
CENTRE SOCIAL D'AIDE AUX IMMIGRANTS



Episode #7

Absences Owing to Sickness or Accident

Episode Summary

Although she is ill, Lina comes to work because she is afraid of putting her team in a difficult position.

She hesitates, then informs her supervisor that she is going home because she is sick.

Her supervisor appears upset and displeased. Lina is worried.



[1] When an illness or accident is related to work, other rules apply. For example, a maintenance employee who develops bursitis.

[2] This refers to two paid days of absence per year, whether the absence is due to the employee's health, the health of a family member, or family obligations.

What does the Law say?

Is Lina entitled to be absent from work for health reasons?

The answer is yes.
Under La Loi sur les normes du travail , an employee may be absent from work for a period of up to 26 weeks in year owing to sickness or an accident that is not work-related.

Accordingly, Lina must notify her employer as soon as possible and state the reason for her absence.

Is Lina required to provide a medical proof to justify her absence?

The employer cannot request a medical proof to justify an absence when the employee is absent for the first 3 periods of 3 consecutive days or less within a 12-month period.

Beginning with the 4th absence within a 12-month period, or where the absence lasts 4 days or more, the employer may request an official document.

Will Lina's absence be remunerated?

if Lina has been employed for at least 3 months, the first 2 days of absence must be remunerated by the employer. They need not be consecutive.

What about any additional days of absence?

The contract of employment may provide for more.

You may be eligible for benefits under a collective insurance plan offered through the employer in the event of disability.

She may also be eligible for sickness benefits under the federal Employment Insurance Program.

If Lina has not yet completed 3 months of uninterrupted service, she still has the right to be absent from work and her employment relationship remains protected, but the employer is not required to remunerate the first 2 days of absence.

May the employer impose disciplinary measures because of Lina's absence?

The answer is no.
An employer may not dismiss, suspend, transfer or otherwise penalize an employee, nor practice discrimination or reprisals against an employee, because that employee is exercising a right provided for by *Loi sur les normes du travail .*

In these circumstances, Lina is exercising a right protected by the *Loi sur les normes du travail* by being absent owing to illness. If her employer imposes a sanction or reprisals, she may wish to file a complaint.

What to do in this situation?

What to do in this situation?

1. If you feel able to do so, discuss the situation with your manager.

2. Record the relevant facts : the dates, statements, conduct, locations, events and, where applicable, the persons present. Keep all supporting documents : the emails, messages and any other relevant records.

3. Consult the CNESST free of charge; it can help you determine next step most appropriate to your circumstances.

If the 2 paid days of absence are not remunerated even though you are entitled to them, a wage complaint may be available.

Important: you must act promptly and file your complaint no later than 1 year after the sanction.

If you are subjected to a sanction, threats or reprisals, you may have a recourse for a prohibited practice before the CNESST.

Important: you must act promptly and file your complaint no later than 45 days after the sanction.



Free resources

Illness or accident not related to work
Maladie ou accident non lié au travail | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

Wage claim
Plainte liée au salaire | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

Remedy for a prohibited practice
Plainte pour pratique interdite | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST

Employment Insurance sickness benefits*Prestations de maladie de l'assurance-emploi : Ce qu'offrent ces prestations - Canada.ca*

"Mon Calcul" tool, which allows you to estimate the amounts owing
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/applications-outils/moncalcul

Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESST par son Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail.

Avec la participation financière de la CNESST

Contenu préparé sous l'expertise de **Claire-France Mercier, LL.B., CRHA,** Avocate et médiatrice accréditée UDES/IMAQ)