

Formation - Congés et absences

Cette formation vise à expliquer les droits, les procédures et les responsabilités des employés et de l'employeur en matière de congés et d'absences. Elle complète l'information disponible dans l'intranet, en détaillant les modalités pratiques, les protections prévues par la Loi sur les normes du travail (LNT) et des exemples concrets.

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES (ART. 79.7 LNT)

Les employés ont droit à 10 journées par année pour :

- la garde, la santé ou l'éducation de leur enfant;
- l'état de santé d'un membre de leur famille (défini à l'art. 79.6.1 LNT : enfant, père, mère, frère, sœur, grands-parents, etc.).

Modalités pratiques

- Ces journées sont sans solde par défaut. Toutefois, l'employé peut demander d'utiliser sa banque de vacances ou un congé personnel payé disponible, avec l'accord de l'employeur.
- Ces journées peuvent être fractionnées (ex. arriver plus tard, quitter plus tôt), mais seulement avec l'accord de l'employeur.
- L'avis doit être donné le plus tôt possible.
- L'employé doit prendre tous les moyens raisonnables pour limiter la durée du congé. L'employeur peut demander une explication.
- L'employeur peut demander un document justificatif (preuve de service de garde, école, etc.), mais pas de billet médical pour ces 10 journées.

ACCIDENT OU MALADIE (ART. 79.1 ET 79.2 LNT)

Un employé peut s'absenter :

- jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois pour maladie, accident, don d'organes, violence conjugale ou sexuelle;
- jusqu'à 104 semaines en cas de préjudice corporel grave ou d'acte criminel causant une incapacité à occuper son poste.

Modalités pratiques

- L'avis doit être donné le plus tôt possible, avec le motif.
- L'employeur **ne peut pas exiger de justificatif** pour les 3 premières absences de 3 jours ou moins dans une période de 12 mois.
- Au-delà de ces limites (ou si absence de plus de 3 jours), un document, incluant un billet médical, peut être exigé.
- Si l'absence n'est pas justifiée selon la Loi (ni maladie ni congé familial protégé), l'employeur n'a pas l'obligation de l'autoriser.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Certains événements de la vie peuvent nécessiter une absence prolongée. Ces situations sont évaluées au cas par cas selon la politique interne et la Loi.

Exemples :

- Mariage
- Naissance ou adoption d'un enfant (congés parentaux distincts)
- Soins à un proche gravement malade

CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION DES JOURNÉES D'ABSENCE

L'indemnité est calculée comme pour un jour férié :

1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Exemple :

Un employé gagne 1 000 \$ par semaine. Sur 4 semaines, il a gagné 4 000 \$.

Le calcul : $4\,000 \div 20 = 200$ \$ d'indemnité par jour d'absence.

Pendant un congé, si l'employé continue à cotiser à ses régimes collectifs, l'employeur doit maintenir sa contribution.

ACCIDENT DU TRAVAIL

Un accident du travail est un événement survenu dans le cadre des fonctions de l'employé, causant une lésion professionnelle (diagnostiquée par un médecin ou autre professionnel autorisé).

Procédure en cas d'accident

- Aviser immédiatement son gestionnaire.

- Consulter un professionnel de la santé et obtenir un diagnostic.
- Remplir le formulaire Réclamation du travailleur (CNESST) dans les 6 mois suivant l'accident.
- Collaborer avec RH et la CNESST pour le suivi.

ÉTUDES DE CAS PRATIQUES

Voici quelques mises en situation pour illustrer l'application des règles :

- Cas 1 : Décès d'un parent proche L'employé a droit à un congé prévu par la Loi. Avis et justificatif peuvent être demandés.
- Cas 2 : Maladie d'un enfant L'employé peut utiliser ses 10 journées de congé familial. Un certificat médical ne peut pas être exigé, mais une preuve raisonnable (garderie/école) peut l'être.
- Cas 3 : Maladie récurrente Si l'employé accumule des absences de courte durée, l'employeur peut demander des explications et exiger des documents après le seuil prévu par la Loi.
- Cas 4 : Accident de travail L'employé se blesse pendant ses fonctions. Il avise son gestionnaire, consulte un médecin et remplit la réclamation CNESST dans le délai requis.

ABSENCES NON PRÉVUES PAR LA LOI

- Le dépôt d'une demande d'absence dans la plateforme RH (Cangaroo) ne signifie pas que le congé est automatiquement accordé.
- Ces absences demeurent à la discrétion de l'employeur, selon les besoins opérationnels et la justification fournie.
- Si la demande est refusée et que l'employé s'absente quand même, l'absence sera considérée comme un congé sans solde et non protégé par la Loi.