

## CHANGEMENTS LÉGISLATIFS ET CERTIFICATS MÉDICAUX

Membres,

La « Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins, LQ 2024, c 29 » a été sanctionnée par le gouvernement en octobre dernier. Un des objectifs de cette nouvelle Loi est de **réduire les formalités administratives des médecins**, notamment en lien avec la **production de certificats médicaux** dans les régimes d'assurances salaires.

### LES IMPACTS QUI NOUS TOUCHENT DIRECTEMENT:

#### 1) Nouvelle disposition en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025: « Loi sur les normes du travail ».

Il y a maintenant une interdiction à l'employeur d'exiger un document attestant des motifs d'une absence notamment pour cause de maladie, incluant un certificat ou une justification médicale pour les 3 premières absences d'une période de 3 journées consécutives ou moins prises à l'intérieur d'une période de 12 mois.

La Loi sur les normes du travail donne cependant un droit à l'employeur de demander un certificat médical **s'il est justifié**, par exemple : une longue absence ou des absences répétitives. Il ne peut toutefois pas en demander pour les 3 premières périodes d'absence pour cause de maladie d'une durée de 3 jours consécutifs ou moins pris par période de 12 mois.

**Par exemple:** une absence en janvier (1), une autre absence en mai (2) et une absence en juin (3) = 3 périodes d'absence. Pour une 4<sup>e</sup> absence dans la même année, l'employeur pourrait, **s'il est justifié**, demander un document attestant des motifs de l'absence.

Notre convention collective prévoit que dans « les cas douteux » d'absence pour cause de maladie, l'employeur pourrait demander une justification médicale.

Premièrement, votre gestionnaire n'a pas à recevoir un certificat contenant des informations personnelles et médicales. Seule gestion des invalidités est autorisée à les recevoir et à les consulter.

Deuxièmement, en vertu des changements apportés à la Loi, ce « cas de doute » n'est plus justifiable pour l'employeur lors des 3<sup>e</sup> premières journées d'absence spécifiées à l'article 19 de l'appendice C. Le doute, s'il est sérieux, s'inscrit alors dans les exemples où l'employeur est justifié de demander un certificat, comme mentionné plus haut.

De plus, la Loi mentionne que l'employeur « ne pourra exiger un certificat médical en cas d'absence 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 ».

#### 2) Nouvelle disposition prévue pour avril 2025: « Loi favorisant l'accès aux services de médecine de famille et de médecine spécialisée ».

Interdiction de l'exigence d'un certificat médical pour obtenir le remboursement de certains soins couverts par le régime.

Aussi, la future modification empêchera un assureur d'exiger un certificat médical d'invalidité ou des traitements à des fréquences prédéterminées. Ainsi, la fréquence des rendez-vous ainsi que la pertinence des visites médicales sont déterminées par **le médecin traitant**.

Reste donc à voir comment se comporteront notre employeur et l'assureur vis-à-vis les nouvelles dispositions des lois. C'est pourquoi vous êtes invités à rester vigilants quant aux changements dans l'application qu'impliquent ces modifications **et pour toute question ou précision concernant ces sujets, n'hésitez pas à contacter votre structure régionale.**

**Solidairement!**

**Frédéric Savard,**  
Président provincial

**Bruno Charrois,**  
Secrétaire général