



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE

24



**L'AVIS ET LA JUSTIFICATION
EN CAS DE RETARD OU D'ABSENCE**

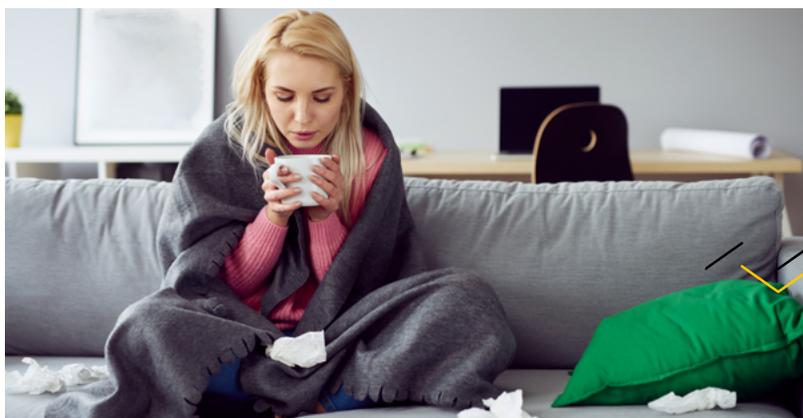
**LES ABSENCES POUR MALADIES
CONTAGIEUSES OU VIRALE**

L'AVIS ET LA JUSTIFICATION EN CAS DE RETARD OU D'ABSENCE

Puisqu'il travaille en étroite collaboration avec l'employé, l'employeur souhaite être avisé au préalable des retards et des absences de l'employé en vue de limiter les impacts sur ses collègues de travail.

Dans la même perspective, les motifs d'absence et de retard doivent être sérieux et justifiés. L'employeur mise sur le jugement et le sens des responsabilités de l'employé afin que ses rendez-vous personnels soient pris en dehors de son horaire de travail ou, dans l'impossibilité, en toute fin de quart de travail. L'employeur s'attend également à ce que l'employé s'assure de limiter les impacts de chaque retard et absence auprès de ses collègues de travail.

Si les retards et les absences d'un employé deviennent problématiques pour le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur devra exiger une attestation médicale, spécifiquement signée de la part de son médecin, devant obligatoirement indiquer les informations suivantes : le diagnostic, la période de consolidation, la durée de l'arrêt de travail (s'il y a lieu), la nature et la durée des traitements (s'il y a lieu).



LES ABSENCES POUR MALADIES CONTAGIEUSES OU VIRALES

Parce que l'employeur a à cœur la santé de l'employé et celle des membres de sa famille et par respect pour la santé de tous les employés et leur famille, il est de la responsabilité de l'employé d'aviser son supérieur immédiat s'il présente certains symptômes notables, qu'ils soient reliés : à un rhume (ex. : fièvre et/ou mal de tête et/ou toux et/ou courbature et/ou écoulement nasal), à la gastro-entérite, ou à toutes autres problématiques (virus/bactérie) susceptibles d'occasionner une contamination auprès de l'entreprise.

Une discussion au préalable avec le supérieur immédiat permettra de déterminer la meilleure décision qui assurera la santé de tous. Ainsi, un employé pourrait être appelé à se présenter au travail avec un masque ou alors, la mesure de télétravail pourrait lui être appliquée, à condition que sa performance puisse être assurée.