

Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1)			
# article	LNT actuelle	LNT modifiée	Commentaires
6	<p><b>3.</b> La présente loi ne s'applique pas:</p> <p>1° (paragraphe abrogé);</p> <p>2° à la personne salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté;</p> <p>3° à la personne salariée régie par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII;</p>	<p><b>3.</b> La présente loi ne s'applique pas:</p> <p>1° (paragraphe abrogé);</p> <p>2° à la personne salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté;</p> <p>3° à la personne salariée régie par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.2 lorsque celle-ci bénéficie du droit de s'absenter pour l'une des causes prévues à l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6°</p>	<p>L'article 79.2 va également s'appliquer aux salariés de la construction lorsqu'ils s'absentent pour cause de maladie personnelle (art. 79.1 LNT)</p>

**PL 68 : Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins**

	<p>4° à la personne salariée visée dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1 si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre loi, la rémunération de cette personne salariée ou le tarif qui lui est applicable;</p> <p>5° à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie;</p> <p>5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire;</p> <p>6° à un cadre supérieur, sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII.</p>	<p>de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII;</p> <p>4° à la personne salariée visée dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1 si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre loi, la rémunération de cette personne salariée ou le tarif qui lui est applicable;</p> <p>5° à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie;</p> <p>5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire;</p> <p>6° à un cadre supérieur, sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII.</p>	
<p><b>7</b></p>	<p><b>79.2.</b> 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</p>	<p><b>79.2.</b> 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</p>	<p>Maladie personnelle : L'employeur ne peut demander de pièces justificatives durant les 3 premières périodes d'absences d'une durée</p>

**PL 68 : Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins**

	<p>répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.</p> <p>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.</p>	<p>répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.</p> <p>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 sur une période de 12 mois.</p> <p>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.</p>	<p>de 3 jours consécutives ou moins qui est prise annuellement (3 fois 3 jours).</p> <p>En résumé (si 12 mois du 1er janv à fin déc) : Le salarié peut s'absenter sans certificat médical :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 jours en janvier</li> <li>- 1 jour en juin</li> <li>- 3 jours en octobre</li> </ul> <p>Par la suite, l'employeur pourrait lui demander un billet médical pour le reste de l'année.</p>
<p><b>8</b></p>	<p><b>79.7.</b> 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).</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.</p>	<p><b>79.7.</b> 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).</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.</p>	<p>Le salarié de la construction est inclus dans les 4 premiers alinéas de cet article (voir art. 3 LNT).</p> <p>L'employeur ne peut demander de certificat médical pour une absence pour obligation familiale.</p>

**PL 68 : Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins**

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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, <b>à l'exception d'un certificat médical.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><b>9</b></p>	<p><b>79.16.</b> 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.</p> <p>Le droit prévu au cinquième 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.</p>	<p><b>79.16.</b> <b>Les premier et troisième alinéas de l'article 79.2,</b> 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.</p> <p>Le droit prévu au cinquième 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.</p>	

**PL 68 : Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins**

<b>Dispositions transitoires et finales</b>	
<b>10</b>	<p>Le ministre de la Santé et des Services sociaux doit, au plus tard le 9 octobre 2029, faire rapport au gouvernement sur la mise en œuvre des dispositions du chapitre III de la Loi favorisant l'accès aux services de médecine de famille et de médecine spécialisée (chapitre A-2.2), édictées par l'article 4 de la présente loi, ainsi que sur l'opportunité de maintenir ou de modifier ces dispositions.</p> <p>Ce rapport est déposé par le ministre dans les 30 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale étudie ce rapport.</p>
<b>11</b>	<p>Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement, lesquelles ne peuvent être antérieures au 9 avril 2025, à l'exception :</p> <p>1° des dispositions de l'article 4, en ce qu'il édicte l'article 29.1 de la Loi favorisant l'accès aux services de médecine de famille et de médecine spécialisée (chapitre A-2.2) ainsi que les articles 29.5, 29.9, 29.10, 29.12 et 29.15 de cette loi, en ce qu'ils concernent cet article 29.1, qui entrent en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du premier règlement pris en vertu de l'article 29.1 de cette loi;</p> <p>2° des dispositions de l'article 4, en ce qu'il édicte l'article 29.3 de la Loi favorisant l'accès aux services de médecine de famille et de médecine spécialisée, qui entrent en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement, lesquelles ne peuvent être antérieures au 9 octobre 2027;</p> <p>3° des dispositions des articles 6 à 9, qui entrent en vigueur le 1er janvier 2025.</p>
<b>Entrée en vigueur</b>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2025</b>	