



L'INFORMATEUR SYNDICAL

Le 6 mars 2026

Congé pour obligation familiale et congé maladie

Ces dernières semaines, plusieurs d'entre vous viennent nous questionner au bureau ou apostrophe les délégués à propos des règles concernant les congés d'absences maladie (article 7) ainsi que les congés pour obligation familiale (article 12.08), c'est pour cette raison que nous faisons cet informateur.

Il est écrit dans la convention collective :

Article 7.05 : Certificat médical – Le salarié doit produire un certificat médical de son médecin traitant, normalement après la troisième (3^e) journée d'absence. L'Employeur rembourse les frais pour tout certificat médical exigé par lui et/ou l'assureur, sur présentation d'un reçu par le salarié.

Article 7.06 : Modalités d'application des absences maladie – Les parties conviennent que les dispositions concernant les absences en maladie sont uniquement destinées à protéger les salariés contre les effets de la maladie et ne doivent pas servir à d'autre fins. Pour se prévaloir d'un tel congé, le salarié doit aviser son superviseur le plus tôt possible et au moins une (1) heure avant le début de son quart. Cependant, sur préavis de quarante-huit (48) heures, un salarié peut se prévaloir d'un tel congé pour des raisons autres que la maladie.

Donc, lorsque vous devez vous absenter pour des raisons de maladie, vous devez appeler au minimum une heure avant votre quart de travail. Pour toutes autres raisons que la maladie, c'est un préavis de 48 heures.

Selon l'article **12.08** de notre convention collective, l'employeur doit accorder un congé sans solde en cas d'obligation familiale, conformément à ce que prévoit la Loi sur les normes du travail.

Article 12.08 : Congé pour obligation familiale – L'Employeur accorde à un salarié des congés parentaux pour obligation familiale sans solde, et ce, selon les paramètres prévus à la Loi sur les normes du travail. Il est convenu que la présente n'a pas pour effet de conférer un droit supplémentaire à un salarié déjà prévu à la loi et que l'Employeur peut exiger des pièces justificatives si l'absence est de plus d'un (1) jour.

Ce que la loi nous dit à propos des congés pour obligation familiale :

Lorsque la travailleuse ou le travailleur prévoit s'absenter, il doit en aviser son employeur le plus tôt possible. La travailleuse ou le travailleur peut s'absenter de son travail dix jours par année pour remplir des obligations liées à :

- La garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.
- La santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant.

Si les circonstances le justifient, l'employeur peut demander un document attestant les raisons et la durée de l'absence, mais ce document ne peut pas être un billet médical, peu importe la durée de l'absence.

Ce congé permet à un salarié de s'absenter pour s'occuper d'un proche (ex. : enfant malade, parent en difficulté, etc.). Ce droit est encadré et il ne s'agit pas d'un privilège, mais d'un droit reconnu.

Si vous faites face à une situation de ce genre et que l'employeur refuse le congé, tente de vous en dissuader ou si votre gestionnaire vous questionne de façon abusive, communiquez rapidement avec votre représentant syndical. Le syndicat est là pour vous appuyer et s'assurer que vos droits soient respectés.

Restons solidaires,
Votre comité exécutif



SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS CHIMIQUES DE VALLEYFIELD

350, boul. Mgr Langlois; Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6S 0A6

Téléphone : 450 377-7823 • Site web : www.snpcv.com • Courriel : snpcv@gd-ots.com

