

Direction des normes d'emploi

Attestations médicales en cas d'absence

Ces règles encadrent les circonstances dans lesquelles un employeur peut exiger la présentation d'une attestation médicale pour une maladie ou une blessure de courte durée. Elles visent ainsi à alléger la pression qui pèse sur le système de soins de santé tout en préservant la capacité des employeurs à vérifier les absences prolongées.

Le projet de loi 11, Loi modifiant le Code des normes d'emploi, a reçu la sanction royale le 1^{er} juin 2026 et entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2026.

Qu'est-ce qu'une attestation médicale?

Une attestation médicale est une note rédigée par un médecin ou un autre spécialiste de la santé. Elle indique que la personne concernée ne peut pas travailler pendant une courte période en raison d'une maladie ou d'une blessure mineure, comme un rhume ou la grippe.

Les attestations médicales se distinguent des autres documents médicaux utilisés pour les congés de longue durée, la planification du retour au travail ou les mesures d'adaptation en milieu de travail, ainsi que de ceux qui permettent aux employeurs de mieux gérer les absences prolongées.

Dans quels cas un employeur ne peut-il pas demander une attestation médicale?

Selon le Code des normes d'emploi, un employeur ne peut pas demander une attestation médicale dans les cas suivants :

- la personne est malade et s'absente une semaine ou moins;
- la personne est malade et s'absente 10 jours ou moins au cours de la même année civile, que ceux-ci soient consécutifs ou non.

Dans le cas d'une absence d'au plus une semaine, chaque jour compte dans la limite annuelle de 10 jours.

Un employeur peut-il demander d'autres documents médicaux?

Un employeur peut exiger des documents médicaux relativement à des congés prolongés, tels qu'un congé de maternité, un congé pour don d'organe, un congé pour blessure ou maladie de longue durée ou un congé de soignant. Il incombe aux membres du personnel de fournir ces documents pour satisfaire aux exigences.

Par ailleurs, un employeur peut toujours demander des documents à d'autres fins, notamment :

- les mesures d'adaptation;
- le retour sécuritaire au travail;
- l'assurance.

L'employeur doit-il rembourser l'attestation médicale?

Les employeurs qui exigent des attestations médicales doivent rembourser aux membres du personnel tout montant raisonnable facturé par les spécialistes de la santé ayant fourni les attestations.

Remarque : Les spécialistes de la santé fixent leurs propres honoraires pour la délivrance d'attestations médicales; ces coûts varient donc selon les spécialistes et les cliniques concernés.

Pour recevoir le remboursement, les membres du personnel doivent présenter à l'employeur une preuve du coût dans les 30 jours suivant l'obtention de l'attestation médicale. L'employeur doit ensuite effectuer le remboursement dans les 30 jours suivant la réception de cette preuve.

Le remboursement ne couvre pas les autres documents médicaux, tels que la documentation relative au retour au travail ou les autres attestations médicales pour les congés de longue durée.

Quels congés sont visés par les restrictions relatives aux attestations médicales?

Les restrictions relatives aux attestations médicales peuvent s'appliquer aux absences de courte durée prises dans le cadre de congés avec protection d'emploi, tels que :

- les congés pour obligations familiales;
- les congés en cas de violence interpersonnelle.

Les restrictions relatives aux attestations médicales s'appliquent-elles aussi bien aux congés de maladie payés qu'à ceux qui sont non payés?

Oui, ces restrictions s'appliquent aussi bien aux congés de maladie payés qu'aux congés de maladie non payés, si l'employeur en offre.

Qui peut fournir une attestation médicale lorsque celle-ci est exigée?

Lorsqu'une attestation médicale est requise, les employeurs doivent accepter les attestations produites par les spécialistes de la santé ayant prodigué des soins pour la blessure ou la maladie à l'origine de l'absence, soit :

- les médecins, les auxiliaires médicaux ou auxiliaires médicales et les assistants médicaux ou assistantes médicales;
- le personnel infirmier, le personnel infirmier praticien, le personnel infirmier psychiatrique et le personnel infirmier auxiliaire;
- les psychologues;
- les sages-femmes.

Remarque : Les spécialistes de la santé ci-dessus peuvent également délivrer une attestation médicale si les soins ont été fournis au moyen de services de télésanté.

Pourquoi élargir les exigences de vérification du congé de maternité pour y inclure les sages-femmes?

Il est possible de recevoir l'ensemble des soins liés à la grossesse et à l'accouchement exclusivement de sages-femmes, notamment dans les régions où celles-ci constituent les seules prestataires de soins accessibles. Bien que le droit au congé de maternité avec protection de l'emploi soit le même pour tout le monde, l'inclusion des sages-femmes sert à préciser qui peut délivrer les documents médicaux relatifs à la grossesse.

De plus, Doctors Manitoba s'est associé à des spécialistes des ressources humaines pour créer une [boîte à outils](#) et des webinaires qui aideront les employeurs à s'adapter aux nouvelles règles sur les attestations médicales.

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec la Direction des normes d'emploi :

Téléphone : 204 945-3352 ou, sans frais au Canada, 1 800 821-4307

Télécopieur : 204 948-3046

Site Web : www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html

Le présent document est un aperçu général et les renseignements qui s’y trouvent peuvent être modifiés. Pour obtenir des renseignements plus complets, veuillez consulter les lois en vigueur, notamment le *Code des normes d’emploi*, la *Loi sur les salaires dans l’industrie de la construction* et la *Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs*, ou communiquez avec la Direction des normes d’emploi.

**Offerts dans de multiples formats
sur demande.**

le août 14, 2026

Ferner

manitoba.ca | 1-866-MANITOBA