

Avec la participation financière du

Québec 

 **CONCILIVI**
Expertise famille-travail



Obligations légales en conciliation famille-travail

Focus sur les conditions de travail



Chez Concilivi, nous sommes conscient(e)s que la conciliation entre les responsabilités familiales et professionnelles peut être un défi pour de nombreux(-euses) travailleur(-euse)s mais aussi pour les employeurs !

Par responsabilités familiales, nous entendons les responsabilités des parents envers leurs enfants mais également des beaux-parents envers les enfants de leur conjoint(e), tout comme les responsabilités incombant aux grands-parents et aux personnes proches aidantes.

C'est pourquoi nous avons rassemblé les informations les plus importantes pour vous aider à comprendre vos obligations en tant qu'employeur afin de soutenir vos employé(e)s dans leurs efforts pour équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Pour plus d'informations sur la réalité de la conciliation famille-travail, nous vous invitons à consulter notre page Statistiques : concilivi.com/fr/statistiques-cft

Nous espérons que ce document vous sera utile et nous vous souhaitons une bonne lecture!

Note : cet ouvrage est créé à titre informatif seulement. Pour toutes questions concernant votre situation particulière ou l'application des exceptions prévues par les textes de loi, nous vous encourageons à contacter les autorités compétentes ou à obtenir un avis légal.

Sommaire

La législation du travail au Québec	4
Les horaires de travail	5
Les pauses, les repos et les congés annuels	8
Les absences pour raisons familiales ou parentales	10
La proche aidance	17
Le travail des enfants	19
Les travailleur(se)s expérimenté(e)s	21
Le droit à la déconnexion	23
Conclusion	24
Références	25



La législation du travail au Québec

La Loi sur les normes du travail (LNT) s'applique aux personnes salariées travaillant à temps plein ou à temps partiel au Québec au sein d'organisations de compétence provinciale, sous réserve de quelques exceptions prévues dans la loi (voir ci-dessous).

Cependant, certaines catégories de travailleur(-euse)s ne sont pas visées par cette loi.

Nous vous encourageons à aller consulter au préalable la liste des travailleur(se)s non visé(e)s par la LNT afin de vérifier si des exemptions s'appliquent spécifiquement à votre milieu de travail et les différentes catégories de travailleur(-euse)s présent(e)s au sein de votre organisation : [Travailleuses et travailleurs non visé\(e\)s | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Le **Code canadien du travail (CCT)**, s'applique quant à lui aux organisations et aux personnes qui travaillent dans les secteurs de compétence fédérale, tels que :

- Le gouvernement fédéral et les sociétés d'État fédérales
- Les banques (sauf les caisses populaires)
- Les stations de radio ou de télévision
- Les entreprises de transport aérien, les aéroports ou les aérodromes

- Les entreprises de transport maritime, les traversiers, les tunnels, les canaux, les ponts ou les pipelines qui traversent les frontières provinciales ou internationales
- Les entreprises de transport routier qui font des voyages interprovinciaux ou internationaux de façon régulière et constante
- Les ports
- Les élévateurs à grains
- Les conseils de bande
- Les chemins de fer qui traversent les frontières provinciales ou internationales
- Les entreprises de télécommunication (ex : réseaux de téléphone, internet)
- Les entreprises d'extraction et de transformation de l'uranium ou d'énergie nucléaire

Source : [Les normes du travail fédérales | Éducaloi \(educaloi.qc.ca\)](#)

Il est important de noter que les travailleur(-euse)s qui sont régi(e)s par le Code canadien du travail bénéficient des normes minimales de travail établies par le gouvernement fédéral, qui visent à protéger leurs droits et à assurer des conditions de travail justes et équitables.

Note : pour les employeurs en milieu syndiqué, les conventions collectives peuvent prévoir des conditions de travail différentes et plus avantageuses. Il est donc important de valider le contenu des conventions collectives en vigueur.

Liens de références :

[Aperçu des parties du Code canadien du travail et de leur application à votre industrie - Canada.ca](#)

[Code canadien du travail \(justice.gc.ca\)](#)

[Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Les horaires de travail

Les horaires de travail ont un impact significatif sur la capacité des travailleur(-euse)s à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. En effet, des horaires de travail connus à l'avance, réguliers et prévisibles permettent aux travailleur(-euse)s de mieux planifier leur temps en dehors du travail afin d'en accorder davantage à leur famille.

À l'inverse, des horaires de travail imprévisibles ou irréguliers peuvent rendre difficile la planification de la vie familiale, pouvant entraîner des conflits et des tensions entre leurs différentes obligations.

Des horaires de travail flexibles, ou encore la possibilité de choisir de travailler à leur domicile, permettront à vos employé(e)s de mieux adapter leur emploi du temps aux besoins de leur famille.

Exemple des mesures de CFT en lien avec les horaires de travail :

- Horaire flexible
- Horaire à la carte
- Réduction du temps de travail (temporaire ou permanente)
- Horaires de travail adaptés
- Horaires de réunions adaptés
- Travail réparti sur deux semaines (semaine de travail allégée une semaine sur deux coïncidant avec la semaine de garde des enfants par exemple)
- Horaire de travail connu à l'avance
- Semaine de travail comprimée volontaire
- Semaine de 4 jours
- Droit à la déconnexion
- Et bien d'autres encore!

Pour aller plus loin, téléchargez nos outils gratuits :

[Horaire de travail flexible | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Droit à la déconnexion | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Annualisation du temps de travail | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Semaine de 4 jours | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Soutien aux employé\(e\)s et à leur famille | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Aménagement du temps et du lieu de travail 101 | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Télétravail avec enfants \(concilivi.com\)](#)

[Favoriser la déconnexion \(concilivi.com\)](#)

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Durée normale du travail	40 h / semaine. Art.52 Voir exclusions pour certains types de travailleur(-euse)s. Art. 54	40 h / semaine et 8 h / jour. Art 169
Durée maximale du travail	Voir « <i>Droit de refus des heures supplémentaires</i> »	48 h / semaine. Art. 171 et 172.
Majoration des heures supplémentaires (pour toute heure travaillée au-delà de 40 h)	1,5 fois le salaire horaire normal OU 1,5 heure de congé payée (à la demande de la personne salariée) Voir conditions Art. 55	1,5 fois le salaire horaire normal OU 1,5 heure de congé payée (à la demande de la personne salariée) Voir conditions Art. 174
Modification et étalement des horaires de travail : Définition	« Selon l'Office québécois de la langue française, on entend par étalement un « échelonnement des heures de travail sur une base de référence autre qu'une base hebdomadaire en vue du calcul des heures supplémentaires de certaines catégories de salarié(e)s que cet aménagement favorise. »	
Modification et étalement des horaires de travail : Modalités	<p>Requis :</p> <ul style="list-style-type: none"> Autorisation de la CNESST (exception : si prévue dans une convention collective ou un décret ou en cas d'accord constaté par écrit entre l'employeur et le(-la) salarié(e)) La moyenne des heures doit être équivalente à ce qui est prévu dans la loi ou les règlements Accord constaté par écrit Étalement des heures sur une période maximale de 4 semaines Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements Résiliation de l'entente possible avec préavis d'au moins 2 semaines avant la fin prévue de l'étalement <p>À noter : ces conditions s'appliquent dans le cas d'une entente constatée par écrit entre la personne salariée et l'employeur.</p> <p>Art. 53</p>	<p>À l'initiative de l'employé(e) Si la personne est à l'emploi depuis au moins 6 mois, elle peut demander des changements aux conditions d'emploi suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le nombre d'heures L'horaire de travail Le lieu de travail Toute autre condition d'emploi qui lui est applicable et prévue par règlement <p>Art 177.1</p> <p>À l'initiative de l'employeur Employé(e)s lié(e)s par une convention collective : L'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail si les 2 conditions suivantes sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> La moyenne hebdomadaire, calculée sur 2 semaines ou plus, n'excède pas 40 heures Il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation <p>Employé(e)s non lié(e)s par une convention collective : L'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail si les conditions suivantes sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> La moyenne hebdomadaire, calculée sur 2 semaines ou plus, n'excède pas 40 heures L'horaire, sa modification ou son annulation, a été approuvé : <ul style="list-style-type: none"> ▶ Horaire applicable à un(e) seul(e) employé(e) : <ul style="list-style-type: none"> - Par l'employé(e) - Par écrit ▶ Horaire applicable à plusieurs employé(e)s : <ul style="list-style-type: none"> - Par au moins 70 % des employé(e)s concerné(e)s <p>A noter : en vertu de l'article 172, l'étalement peut également se faire, selon les mêmes conditions qu'à l'article 170, sur une moyenne hebdomadaire de 48 heures par semaines.</p> <p>Cet étalement fera toutefois en sorte que la personne salariée recevra une rémunération majorée pour les heures supplémentaires.</p> <p>Affichage (si cela concerne plusieurs employé(e)s) : L'employeur a également une obligation d'affichage de l'adoption du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation, dans des endroits facilement visibles et accessibles pendant au moins 30 jours avant leur prise d'effet.</p> <p>Art 170 (1), (2) et 172</p>

Préavis concernant l'horaire de travail

Chaque employé(e) doit avoir au moins un jour complet de repos par semaine, si possible le dimanche (sauf disposition contraire des règlement)

Préavis :

- Avis écrit
- 96 heures avant le premier jour de travail ou de sa première période de travail prévue à l'horaire

L'employé(e) peut refuser de travailler le quart ou la période de travail prévu(e) à son horaire qui débute dans les 96 heures suivant le moment où l'employeur le lui a fourni(e), sauf présence de menaces imminentes ou sérieuses telles que :

- Une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne
- Une menace de dommages à des biens ou de perte de biens
- Une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur

Préavis concernant les changements quart de travail :

- Par écrit
- 24 heures minimum avant un changement ou un ajout de quart (cela s'applique également pour une modification de période de disponibilité ou sur appel)

A noter : cette mesure s'applique seulement aux employé(e)s qui :

- N'ont aucun horaire de travail régulier
- Sont sur appel ou en disponibilité à l'occasion

Pour en savoir plus : [Employé\(e\)s qui choisissent de travailler et employé\(e\)s sur appel ou en disponibilité – IPG-110 - Canada.ca](#)

Art 173 et 173.01

Droit de refus des heures supplémentaires

Un(e) employé(e) peut refuser de travailler :

- Plus de 2 h / jour au delà de ses heures habituelles de travail ou plus de 14 h de travail par période de 24 h
- Plus de 50 h par semaine (voir exceptions et réserve)
- S'il ou elle n'a pas été informé(e) au moins 5 jours à l'avance qu'il serait requis de travailler (voir exceptions)

Art 59.0.1

Sous réserve des exceptions prévues à la loi, une personne salariée peut refuser de travailler pour **acquiescement de responsabilités familiales** telles que :

- La santé ou le soin des membres de sa famille
- L'éducation de tout membre de sa famille de moins de 18 ans

À noter : la personne salariée doit toutefois démontrer qu'elle a pris les moyens raisonnables pour tenter de s'acquiescer de ses obligations familiales.

Art 174.1

Présence au travail : indemnité

Un(e) employé(e) qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur, ou dans le cadre de ses horaires habituels mais qui travaille moins de 3 heures consécutives, a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel.

Exceptions :

- Sous réserve de l'application des règles en matière d'heures supplémentaires
- Si la nature du travail ou ses conditions d'exécution requièrent plusieurs présences de l'employé(e) et pour moins de 3 heures à chaque fois (ex : brigadier(-ère) scolaire) ou que son travail est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de 3 heures (ex : surveillant(e) (ex : surveillant(e) scolaire)

Art. 58

« Un(e) employé(e) qui se présente au travail à la demande de l'employeur reçoit au moins trois heures de salaire, selon son taux régulier, même s'il ne le fait pas travailler ensuite. »

« Les règles en matière d'heures supplémentaires peuvent également s'appliquer à cette indemnité. »

Art. 181 CCT Art. 11.1 Règlement du Canada sur les normes du travail

Les pauses, les repos et les congés annuels

Les pauses, les périodes de repos et les congés annuels peuvent parfois représenter un casse-tête pour les employeurs. Cependant, ceux-ci permettent aux employé(e)s de maintenir une santé physique et mentale saine.

Lorsque vos employé(e)s prennent des pauses régulières, ils se détendent et se ressourcent, ce qui leur permet de mieux se concentrer et d'être plus productif(-ve)s au travail. De même, les jours de repos leur donnent l'occasion de se reposer, de passer du temps avec leur famille et de participer à des activités qui leur plaisent.

En tant qu'employeur, nous vous encourageons à favoriser la prise de ces pauses et respecter les périodes de repos afin de permettre à vos équipes de maintenir un équilibre sain entre leur vie professionnelle, familiale et personnelle.

Exemples de mesures de CFT en lien avec les pauses et les repos :

- Droit à la déconnexion
- Congés personnels
- Fractionnement des congés en heures ou en demi-journées
- Aménagement des horaires de vacances en fonction des besoins familiaux
- Possibilité de prendre plus de trois semaines de vacances consécutives
- Possibilité de morcellement des vacances
- Flexibilité dans le choix des dates de vacances
- Possibilité, accordée en priorité aux parents, de prendre congé pendant la semaine de relâche scolaire, pendant la semaine précédant la rentrée scolaire, lorsque les camps de jour ont terminé leurs activités, etc.
- Encourager les pauses « actives » ou possibilité de moduler ses horaires pour réaliser une activité sportive durant la journée
- Et bien d'autres encore!

Pour aller plus loin, téléchargez nos outils gratuits :

[Achat de jours de congés flexibles](#)

[Aide à la logistique familiale](#)

[Congés spéciaux lors d'un retour de congé parental](#)

[Congés pour force majeure](#)

[Congés pour l'anniversaire d'un enfant ou d'un proche à charge](#)

[Congés pour responsabilités familiales](#)

[Horaire de travail flexible \(ex : allaitement\)](#)

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Période de repos	Repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives . art.78 Exception : Travailleur(se)s agricoles. art.78	8 h de repos consécutives entre les périodes ou les quarts de travail. Art.169.2 (1) Exclusions : situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir ET qui présente une menace imminente ou sérieuse telle que : <ul style="list-style-type: none"> • Une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne • Une menace de dommages à des biens ou de perte de biens • Une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur. Art. 169.2 (2)
Pause repas	Non rémunérée : Après 5 heures de travail consécutives, un(e) travailleur(-euse) a droit à une pause-repas de 30 minutes non payée . (sauf disposition contraire d'un décret ou d'une convention collective) Rémunérée : Si l'employé(e) doit rester à son poste de travail pendant cette période (ex : un(e) agent(e) de sécurité qui doit demeurer à son poste et continuer de vérifier les caméras de sécurité). Art. 79	Voir Pause.
Pause	Les pauses ne sont pas obligatoires . Si vous en accordez, vous devez les payer et les inclure dans le calcul des heures travaillées. À noter : les périodes de repas sont exclues de l'application de cet article. Art. 57	Pause non-rémunérée (sauf si l'employé(e) doit rester à la disposition de l'employeur) au moins 30 minutes au cours de chaque période de 5 heures de travail consécutives . art 169.1 (1) Exceptions : parer une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir ET qui présente une menace imminente ou sérieuse telle que : <ul style="list-style-type: none"> • Une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne • Une menace de dommages à des biens ou de perte de biens • Une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur Art. 169.1 (2)
Pause pour raison médicale	Non prévue (voir Congés)	Sous réserve des règlements et des exceptions qui peuvent être prévues par règlements conformément à l'art. 181.3, l'employé(e) a droit à toute pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour des raisons médicales. « L'employeur peut demander à l'employé(e) de fournir un certificat médical précisant la durée et la fréquence des pauses. » Art 181.1
Pause pour allaitement	Non prévue	L'employée qui allaite a droit à toute pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour allaiter ou extraire le lait, sous réserve des exceptions qui peuvent être prévues par règlements conformément à l'art. 181.3. Art 181.2
Les congés annuels	Les congés annuels sont calculés sur 12 mois consécutifs, appelés « année de référence », durant laquelle l'employé(e) cumule progressivement son droit au congé annuel. L'année de référence s'étend du 1 ^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours (sauf autre date fixée par convention, décret ou par l'employeur.) Durée du congé en fonction de la durée du service continu chez un même employeur à la fin de l'année de référence : <ul style="list-style-type: none"> • Moins d'un an : 1 jour ouvrable pour chaque mois de service continu. Ne peut pas excéder 2 semaines • 1 an : durée minimale de 2 semaines continues • 3 ans : durée minimale de 3 semaines continues Le congé doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence et peut être fractionné en 2 périodes ou plus si la personne salariée en fait la demande. Les employés(e)s reçoivent une indemnité afférente au congé annuel calculé sur la base de leur salaire brut gagné durant l'année de référence. Voir les modalités et les spécificités aux articles mentionnés. Art. 66 à 76	L'employeur peut déterminer la méthode pour le calcul d'une « année de service ». À chaque année de service, un(e) employé(e) a droit à un congé annuel payé d'une durée équivalente ou supérieure à : <ul style="list-style-type: none"> • 2 semaines après une année de service • 3 semaines après 5 années de service consécutives auprès du même employeur • 4 semaines après 10 années de service consécutives auprès du même employeur Ce congé peut être pris en plusieurs périodes avec accord écrit de l'employeur. Les employés(e)s reçoivent une indemnité afférente au congé annuel calculé sur la base de leur salaire gagné durant l'année de service. Voir modalités d'applications et d'interruption. Art. 183 à 188

Les absences pour raisons familiales ou parentales



Les périodes de grossesse, maternité, paternité ou congé parental sont des moments importants de la vie de vos employé(e)s et peuvent venir avec leur lot de questionnements, d'incertitudes, de changements et de stress.

On ne le répètera jamais assez, la flexibilité et le soutien sont des éléments clés : en offrant des horaires de travail flexibles, en préparant le départ et le retour en congé de maternité, paternité ou parental ou en venant bonifier des congés par exemple, l'employeur peut contribuer à réduire le stress et l'anxiété des employé(e)s.

De plus, cette flexibilité pourra vous aider à créer une culture de travail positive et inclusive. Les employé(e)s seront alors plus susceptibles de se sentir apprécié(e)s et respecté(e)s lorsque l'employeur fait preuve de compréhension et de flexibilité à leur égard. Cela peut conduire à un meilleur engagement envers l'organisation et une plus grande satisfaction au travail.

Exemples de mesures de CFT en lien avec les responsabilités et obligations familiales ou parentales :

- Congés supplémentaires entourant la naissance ou l'adoption
- Congés supplémentaires payés durant la grossesse
- Préparation au départ en congé de maternité, paternité et parental
- Soutien au retour du congé de maternité, paternité et parental
- Banque de congés personnels
- Congés autofinancés
- Congés illimités pour maladie ou pour obligation familiale
- Congés pour force majeure en cas de maladie (ex. : enfant, parent ou conjoint(e) hospitalisé(e))
- Aménagement des horaires de vacances en fonction des besoins familiaux
- Possibilité de prendre plus de trois semaines de vacances consécutives
- Possibilité de morcellement des vacances
- Flexibilité dans le choix des dates de vacances
- Congé anniversaire (possibilité d'extension pour les enfants et les proches à charge)
- Aide à la prise de rendez-vous (par ex. un(e) conseiller(-ère) financier(-ère) passe une journée sur le lieu de travail et les membres de l'équipe peuvent réserver du temps pour lui poser leurs questions)
- Groupes d'achats (ex. achats regroupés pour les effets scolaires)
- Service de nettoyeur (ex. le nettoyeur se déplace chez l'employeur pour chercher les vêtements et les ramener)
- Livraisons autorisées sur les lieux de travail
- Changement de pneus sur les lieux de travail
- Service de traiteur (ex. plats congelés disponibles sur les lieux de travail, des ententes avec des traiteurs pour livrer les repas aux gens en télétravail)
- Possibilité, accordée en priorité aux parents, de prendre congé pendant la semaine de relâche scolaire, pendant la semaine précédant la rentrée scolaire, lorsque les camps de jour ont terminé leurs activités, etc.

Les absences pour raisons familiales ou parentales



Note : selon la CNESST, la notion de parentalité s'étend à : « l'enfant, le(-la) conjoint(e), le père, la mère, le frère, la sœur, les grands-parents et les conjoint(e)s de toutes ces personnes, puis toutes les personnes qui agissent comme famille d'accueil, tous les enfants pour qui nous avons agi comme famille d'accueil, tuteur(-trice), curateur(-trice), toute personne inapte qui nous a mandaté à son égard et finalement toute personne pour qui nous recevons des prestations en vertu d'une loi pour l'aide ou pour les soins. »

Pour aller plus loin, téléchargez nos outils gratuits :

[Congés pour responsabilités familiales 101](#) | [Outil gratuit](#) | [Concilivi expertise famille-travail](#)

[Achat de jours de congés flexibles](#) | [Outil gratuit](#) | [Concilivi expertise famille-travail](#)

[Aide à la logistique familiale](#) | [Outil gratuit](#) | [Concilivi expertise famille-travail](#)

[Congé anniversaire enfant et proche](#) | [Outil gratuit](#) | [Concilivi expertise famille-travail](#)

[Congés spéciaux - retour de congé parental](#) | [Outil gratuit](#) | [Concilivi expertise famille-travail](#)

[Semaine de 4 jours](#) | [Outil gratuit](#) | [Concilivi expertise famille-travail](#)

[Outil gratuit : Rentrée scolaire](#) | [Astuces pour entreprises](#) | [Concilivi](#)

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Congé pour mariage et union civile	1 journée rémunérée lors de l'absence pour le mariage ou l'union de l'employé(e). À noter: l'absence est non rémunérée pour le mariage ou l'union de l'un de ses enfants, son père, sa mère, un frère, une sœur ou l'enfant d'un(e) conjoint(e). Art. 81	Non prévu (voir Congé personnel)
Continuité de la participation aux assurances collectives dans le cadre d'une absence	La participation n'est pas affectée par l'absence du (-de la) salarié(e), sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement aux régimes d'assurances collective et de retraite. Art 81.15	Non prévu
Examen médical lié à la grossesse	Une salariée enceinte peut s'absenter sans salaire pour un examen relié à la grossesse et effectué par un(e) professionnel(le) de la santé habilité(e) à cette fin. Art 81.3	Non prévu
Droit de prendre un congé lié à la maternité	Le congé de maternité, octroyé à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, a une durée maximale de 18 semaines continues , sauf dans certaines situations particulières. L'employée peut répartir ce congé selon sa convenance, qu'il soit avant ou après l'accouchement. La semaine de l'accouchement n'est pas prise en compte dans le calcul si le congé débute cette semaine-là. Exigence d'avis écrit à l'employeur : « La personne enceinte doit fournir à son employeur un avis écrit, accompagné d'un certificat médical, qui précise la date de début de son congé et la date prévue de son retour au travail. Il doit être remis à son employeur 3 semaines avant son départ en congé. » Art 81.4 à 81.9 Congé de maternité spécial: En cas de danger d'interruption de grossesse ou pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée enceinte a droit à un congé de maternité spécial sans salaire d'une durée indiquée au certificat médical attestant de ce danger - Art 81.5.1	Une employée enceinte ou qui allaite peut prendre un congé du début de sa grossesse jusqu'à la fin de la 24^e semaine qui suit son accouchement. L'employée doit remettre un certificat signé par un(e) professionnel(le) de la santé qu'elle a choisi et qui indique : <ul style="list-style-type: none"> • Son incapacité à travailler en raison de sa grossesse ou de son allaitement • La durée prévue de son incapacité à travailler Art 205.1 et 205.2
Réaffectation liée à la maternité	Les règles encadrant la réaffectation et le retrait préventif sont plutôt prévues à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) . « Une employée enceinte ou qui allaite doit remettre à son employeur un certificat visant l'affectation ou le retrait préventif rempli par le(-la) professionnel(le) de la santé qui effectue son suivi. » Art. 40, 41, 46, 47 LSST À noter: la CNESST a mis en place le programme Pour une maternité sans danger qui prévoit la réaffectation ou le retrait préventif durant la grossesse et l'allaitement s'il y a présence d'un risque dans le milieu de travail : Programme Pour une maternité sans danger Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST (gouv.qc.ca)	Une employée enceinte ou allaitante peut cesser ses fonctions courantes si elle croit que leur poursuite peut, en raison de sa grossesse ou de son allaitement, constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant. Quand ? Du début de la grossesse jusqu'à la 24 ^e semaine suivant l'accouchement. Si la poursuite de son activité professionnelle constitue un risque pour sa santé, celle de son enfant ou celle du fœtus, une employée peut demander une modification de ses tâches ou une affectation à un autre poste de travail. Comment ? <ul style="list-style-type: none"> • Demande accompagnée d'un certificat signé par un(e) professionnel(le) de la santé choisi(e) par l'employée • Le certificat doit faire état de la durée prévue du risque et des activités ou conditions à éviter pour éliminer ce risque Devoirs de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> • Étudier la demande • Informer l'employée de sa décision par écrit. • Dans la mesure du possible, modifier les tâches de l'employée ou l'affecter à un autre poste de travail Durant l'étude de la demande, l'employée peut : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre ses activités professionnelles courantes • Avoir droit à un congé payé, au taux régulier de salaire, si le risque que représente son activité professionnelle l'exige L'employée dont les tâches ont été modifiées ou qui a été affectée sur un autre poste est réputée comme occupant toujours le poste qu'elle avait au moment de la demande. Elle continue donc de percevoir son salaire et les avantages rattachés. Art. 132, 204, 205 et 205.2

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Maintien au travail de la salariée enceinte	<p>À l'initiative de l'employeur</p> <p>À partir de la 6^e semaine qui précède la date d'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte qui travaille un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.</p> <p>Si refus ou négligence de fournir le certificat médical :</p> <p>l'employeur peut obliger l'employée à se prévaloir du congé prévu à l'article 81.4 (congé de maternité). Art. 81.8</p>	<p>Art. 132</p> <p>À l'initiative de l'employeur</p> <p>L'employeur ne peut obliger une employée à prendre un congé pour cause de grossesse.</p> <p>Néanmoins, « l'employeur peut toutefois imposer le congé à une employée enceinte qui n'est plus en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et à qui aucun autre poste approprié ne peut être offert. » Art. 208 et 208.1</p>
Congé pour naissance, adoption, interruption de grossesses (à partir de la vingtième semaine).	<p>À l'occasion de la naissance, de l'adoption de son enfant, ou dans le cas d'une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse, un(e) employé(e) peut s'absenter durant 5 journées dont 2 rémunérées (fractionnables en journées à la demande de l'employé(e))</p> <p>Ces journées ne peuvent pas être prises au-delà de 15 jours suivant la naissance ou à partir du jour où l'enfant est confié à l'employé(e) ou de l'interruption de grossesse. Art 81.1</p>	Non prévu
Congé en cas d'interruption de grossesse	<p>Avant le début de la 20^e semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé de maternité spécial • Sans salaire • D'une durée de 3 semaines maximum (sauf si certificat médical prolongeant le congé) <p>À compter de la 20^e semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 journées dont 2 rémunérées • Fractionnables en journée <p>Art 81.1, 81.5.2 et 81.5.3</p>	Non prévu
Congé de maternité	<ul style="list-style-type: none"> • Sans salaire • Durée maximale de 18 semaines continues sauf si l'employeur consent à une période plus longue • Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins 2 semaines de congé après l'accouchement • Débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement • Se termine au plus tard 20 semaines après l'accouchement <p>Art 81.4, 81.4.1, 81.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum de 17 semaines (voir prolongation et restriction) • Commence au plus tôt 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement • Se termine au plus tard 17 semaines après la date de l'accouchement (ou jusqu'à la date de l'accouchement si celui-ci n'a pas lieu) <p>Prolongation : hospitalisation de l'enfant qui vient de naître (la période est alors prolongée du nombre de semaines que dure l'hospitalisation).</p> <p>Restriction : la prolongation ne peut porter la durée du congé à plus de 52 semaines.</p> <p>Art. 206, 207 et 207.2</p>
Congé de paternité et coparentalité pour la naissance d'un enfant	<p>Durée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 semaines continues sans salaire • Débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 78 semaines après <p>Avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avis écrit à l'employeur au moins 3 semaines avant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail • Le délai peut être moindre si la naissance survient plus tôt <p>Durant son congé, l'employé(e) maintient sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail (sous réserve du paiement des cotisations).</p> <p>Art 81.2 et 81.2.1</p>	Voir Congé parental

Congé parental
(durée, prolongations,
interruptions
et terminaison)

Le congé parental s'applique pour le père et la mère d'un nouveau-né et d'une personne qui adopte un enfant.

Durée :

- 65 semaines continues maximum

Avis :

- 3 semaines avant sauf si l'enfant est né ou confié plus tôt

Début au plus tôt :

- La semaine de la naissance du nouveau-né
- La semaine où l'enfant est confié à la personne salariée si cas de grossesse pour autrui
- La semaine où la personne salariée quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour récupérer l'enfant

Termine au plus tard :

- 85 semaines après la semaine de la naissance ou après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée

Voir conditions de suspension, prolongation et fractionnement aux articles 81.11, 81.14.1, 81.14.2.

Art. 81.10, 81.11, 81.12 et 81.13

Le congé parental s'applique aux parents naturels et adoptifs.

Durée :

- 63 semaines maximum après la naissance ou l'adoption
- Exercé au cours des 78 semaines qui suivent la naissance ou l'adoption
- Possibilité de cumuler le congé parental et le congé maternité pour une durée maximale cumulée de 78 semaines

À noter : s'ils travaillent tous deux pour un employeur dont l'entreprise est assujettie au Code, les deux parents ont droit à un congé parental combiné maximal de 63 semaines. Ils peuvent prendre leur congé parental en même temps ou l'un après l'autre, à condition que le nombre total de semaines de congé parental ne dépasse pas 63 semaines.

Prolongation :

- Pas plus de 104 semaines maximum

Interruptions :

- Possible dans le cas où l'employé(e) prend congé au titre des articles 206.3 à 206.5 (soignant(e), maladie grave, décès) et 206.9 (fonctions judiciaires).
- Reprise du congé parental dès que l'interruption prend fin.

Voir les exceptions pour raisons médicales, accidents, maladies et membres de la force de réserve aux articles 206.1 (4) à (6).

Art. 206.1, 206.2, 207 et 207.2

Congé personnel

"Un(e) salarié(e) peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel."

En cas de préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel rendant l'employé(e) incapable d'occuper son poste habituel :

- Autorisation d'absence du travail pendant une période d'au plus 104 semaines
- La période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel

À noter : cet article ne s'applique pas en cas de lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001)

Art. 79.1

Mise en œuvre :

- 5 jours peuvent être pris au total.
- Les 3 premiers jours sont payés si l'employé(e) travaille sans interruption depuis au moins 3 mois

Ces congés peuvent également être fractionnés en heure mais l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Les congés personnels peuvent être utilisés dans les cas suivants :

- S'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir
- S'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans
- Gérer toute situation urgente concernant l'employé(e) ou un membre de sa famille
- Permettre à l'employé(e) d'assister à sa cérémonie de citoyenneté sous le régime de la loi sur la citoyenneté
- Gérer toute autre situation prévue par règlement

Art 206.6 et 207.3

Congés pour raisons
médicales

Après 3 mois de service continu, un(e) employé(e) peut s'absenter 10 jours par année dont 2 jours rémunérés pour cause de :

- Maladie ou accident non lié au travail
- Don d'organes ou de tissus
- Violence conjugale ou à caractère sexuel ou un acte criminel

L'employé(e) doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Art.79.7

Un(e) employé(e) a droit à un congé pour raisons médicales d'au plus 27 semaines en raison :

- De sa maladie ou de sa blessure
- D'un don d'organe ou de tissu
- D'un rendez-vous médical pendant les heures de travail
- D'une mise en quarantaine

Sous réserve de son éligibilité, du paragraphe (1.21) du Code et des règlements, l'employé(e) a droit à :

- 3 jours de congés payés après 30 jours de travail sans interruption pour l'employeur
- Après l'expiration de la période de 30 jours : 1 journée de congé payée pour chaque mois suivant un mois durant lequel il(-elle) a travaillé sans interruption

À noter : l'employé(e) peut cumuler jusqu'à 10 jours maximum. Chaque jour est payé au taux régulier de salaire pour une journée de travail normale.

Art. 239

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Congés pour obligations familiales	<p>Voir la définition de “membre de la famille” à l'article 79.6.1</p> <p>Après 3 mois de service continu, un(e) employé(e) peut s'absenter 10 jours par année dont 2 jours rémunérés*.</p> <p>L'employé(e) n'a pas besoin de les prendre en une seule fois et peut fractionner son congé en journée.</p> <p>Chaque journée est également fractionnable en heures ou en demi-journées avec le consentement de l'employeur.</p> <p>L'employé(e) doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.</p> <p>*Ces 2 jours rémunérés sont partagés avec les congés pour absence pour cause de maladie. L'employé(e) dispose donc de 2 journées rémunérées pour absence pour l'une ou l'autre de ces raisons.</p> <p>Art. 79.7</p>	<p>À noter : pour l'application du présent article, adulte gravement malade, enfant gravement malade, membre de la famille, soins et soutien s'entendent, sous réserve des règlements, au sens des règlements pris en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi et semaine s'entend au sens du paragraphe 206.3(1)".</p> <p>Congé de soignant(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 semaines maximum au cours d'une période de 52 semaines • Certificat attestant que le membre de la famille concerné est gravement malade et que le risque de décès est important <p>Maladie grave :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfant gravement malade : 37 semaines au cours d'une période de 52 semaines • Membre de la famille adulte gravement malade : 17 semaines au cours d'une période de 52 semaines <p>Voir les modalités d'attributions, les exceptions et les périodes de congé.</p> <p>Art 206.3, 206.4 et 207.3</p>
Absence prolongée pour responsabilités familiales liées à une maladie grave ou un accident grave	<p>Lorsque la présence de l'employé(e) est requise près d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle l'employé(e) agit en tant que personne proche aidante en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorisation d'absence de 16 semaines sur une période de 12 mois • S'il s'agit d'un(e) enfant mineur(e) : autorisation d'absence d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois <p>Si la maladie est potentiellement mortelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorisation d'absence jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois • S'il s'agit d'un(e) enfant mineur(e) atteint(e) d'une maladie grave et potentiellement mortelle : autorisation d'absence d'au plus 104 semaines <p>Art 79.8, 79.8.1</p>	<p>Voir ci-dessus : Congés pour obligations familiales</p>
Autorisation d'absence pour enfant mineur(e) qui a subi des préjudices corporels grave liés à un acte criminel	<p>L'employé(e) a droit à une prolongation de la période d'absence prévue à l'article 79.8.</p> <p>L'absence doit se terminer au plus tard 104 semaines après avoir débuté.</p> <p>Art. 79.9</p>	<p>Non prévu</p>
Disparition d'un(e) enfant	<p>Un(e) employé(e) peut s'absenter jusqu'à 104 semaines dans le cas de la disparition de son enfant mineur(e).</p> <p>Si l'enfant est retrouvé(e), la période d'absence prend fin à compter du 11^e jour qui suit.</p> <p>Art. 79.10</p>	<p>Le Code Canadien du travail définit comme “Enfant” : toute personne âgée de moins de 25 ans.</p> <p>Enfant décédé(e) ou disparu(e) :</p> <p>Un(e) employé(e) a droit à un congé d'au plus 156 semaines si son enfant est décédé(e) ou disparu(e) et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable que le décès ou la disparition résultent de la perpétration d'un crime.</p> <p>Si l'enfant disparu(e) est retrouvé(e), le congé prend fin au 14^e jour suivant celui où l'enfant est retrouvé(e) ou au plus tard la 156^e semaine.</p> <p>Voir modalités et exceptions</p> <p>Art. 206.5</p>

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Disparition, décès et funérailles	<p>Voir définition de 'parent' dans la LNT.</p> <p>Conjoint(e)/enfant/enfant du ou de la conjoint(e)/père/mère/frère/sœur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 jours au total dont : <ul style="list-style-type: none"> - 2 rémunérés - 3 non rémunérés <p>Gendre / bru / grands-parents / petits-enfants / et père, mère, frère et sœur de son ou sa conjoint(e) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 journée non rémunérée <p>Autorisation d'absence :</p> <p>« un(e) employé(e) peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur(e) »</p> <p>Art. 79.10.1, 80 et 80.1</p>	<p>En cas de décès d'un proche parent ou d'un membre de la famille :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 jours maximum dont 3 jours rémunérés si l'employé(e) est à l'emploi depuis plus de 3 mois sans interruption • A prendre à partir de la date du décès et jusqu'à 6 semaines après la date des funérailles de la personne décédée, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard • Le congé peut-être pris en une ou deux périodes. L'employeur peut exiger que toute période soit d'au moins une journée • L'employé(e) doit informer l'employeur par un avis écrit <p><i>Voir modalités et exceptions.</i></p> <p>Art. 210</p>
Victime de violence familiale	<p>Voir congés pour cause de maladie.</p>	<p>Victime ou parent d'un(e) enfant (moins de 18 ans) qui en est victime.</p> <p>Un(e) employé(e) peut se prévaloir de 10 jours de congé par année civile en lien avec la violence familiale reçue.</p> <p>Si l'employé(e) est à l'emploi depuis au moins 3 mois sans interruption : les 5 premiers jours sont payés au taux de salaire régulier.</p> <p>Ces congés sont fractionnables à la discrétion de l'employeur.</p> <p>Exclusions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employé(e) n'a pas droit au congé s'il ou elle est accusé(e) d'une infraction en lien avec cet acte ou si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il (elle) l'a commis <p>Art. 206.7</p>
Pratiques autochtones traditionnelles	<p>Non prévu</p>	<p>Employé(e) depuis au moins 3 mois sans interruption :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 jours par année civile pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle : chasse, pêche, récolte/cueillette, pratique prévue par le règlement • Fractionnable (à la discrétion de l'employeur) <p>À noter : l'employeur peut demander par écrit que l'employé(e) fournisse des documents qui démontrent qu'il ou elle est autochtone.</p> <p>Art. 206.8</p>

La proche aidance

Selon l'article 2 de la Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes (RLRQ), chapitre R-1.1, une personne proche aidante est une « personne qui apporte un soutien à un ou plusieurs membres de son entourage qui présentent une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autres, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non ».*

Plus spécifiquement, il est établi que « le soutien apporté est continu ou occasionnel, à court ou à long terme, et est offert à titre non professionnel, de manière libre, éclairée et révocable, dans le but, notamment, de favoriser le rétablissement de la personne aidée et le maintien et l'amélioration de sa qualité de vie à domicile ou dans d'autres milieux de vie ».

Le soutien des personnes proches aidantes peut prendre diverses formes telles que :

- Transport
- Aide aux soins personnels et aux travaux domestiques
- Soutien émotionnel
- Coordination des soins

Les personnes proche aidantes sont souvent confrontées à un conflit entre leurs responsabilités professionnelles et leur devoir de prendre soin de leurs proches. Cette situation peut entraîner un stress important, une fatigue physique et mentale, ainsi qu'une perte de productivité au travail.

Trouver un équilibre de vie devient alors un vrai défi : les personnes proches aidantes doivent jongler entre les rendez-vous médicaux, les tâches ménagères et les soins aux proches, tout en essayant de maintenir une vie sociale et des relations familiales.

Les personnes proches aidantes qui travaillent peuvent également faire face à des problèmes financiers. Les coûts liés aux soins, tels que les médicaments, les équipements médicaux et les soins à domicile, peuvent être très élevés. De plus, il est possible que ces personnes doivent prendre des congés non rémunérés pour s'occuper de leurs proches, ce qui peut avoir un impact sur leur revenu.

Plusieurs aménagements de travail sont possibles et peuvent aider à soulager le fardeau financier et à permettre aux personnes proches aidantes de prendre soin de leurs proches sans compromettre leur emploi.

Exemples de mesures de CFT en lien avec les pauses et les repos :

- Banque de congés personnels
- Congés autofinancés
- Congés illimités pour maladie ou pour obligation familiale
- Congés pour force majeure en cas de maladie (ex. : enfant, parent ou conjoint(e) hospitalisé)
- Aménagement des horaires de vacances en fonction des besoins familiaux
- Possibilité de prendre plus de trois semaines de vacances consécutives
- Possibilité de morcellement des vacances
- Flexibilité dans le choix des dates de vacances
- Possibilité de réduire ses heures de travail
- Semaine de 4 jours
- Congé anniversaire (possibilité d'extension pour les enfants et les proches à charge)

Pour aller plus loin, téléchargez nos outils gratuits :

[Congés pour responsabilités familiales 101 | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Congés pour force majeure | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Achats de jours de congés flexibles | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Congé anniversaire enfant et proche | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Semaine de 4 jours | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Congé pour obligations familiales	<p>10 jours par année (fractionnables) dont 2 jours rémunérés</p> <p>Autorisation d'absence de 16 semaines sur une période de 12 mois (maladie grave ou accident) ou jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois selon les conditions.</p> <p>Art. 79.7, 79.8 et 79.8.1</p>	<p>Congé de soignant(e) :</p> <ul style="list-style-type: none">• 28 semaines maximum• Certificat attestant que le membre de la famille concerné est gravement malade et que le risque de décès est important <p>Maladie grave :</p> <ul style="list-style-type: none">• Enfant gravement malade : 37 semaines• Membre de la famille adulte gravement malade : 17 semaines <p>Congés personnels :</p> <p>Comme mentionné plus haut, les 3 premiers jours sont payés si l'employé(e) travaille sans interruption depuis au moins 3 mois. Ces congés peuvent également être fractionnés en heure au besoin et peuvent être utilisés dans les cas de proche aidance pour :</p> <ul style="list-style-type: none">• S'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans• Gérer toute situation urgente concernant l'employé(e) ou un membre de sa famille <p>Art 206.3, 206.4 et 206.6</p>



Le travail des enfants

Le 1^{er} juin 2023, le Ministère du travail a adopté le projet de loi n. 19 qui vise à mieux encadrer le travail des enfants au Québec.

Concilier étude et travail peut s'avérer être un réel casse-tête et conjuguer ces deux rôles alors que l'on en est à ses premières expériences de travail ajoutent leur lots de défis en période d'adolescence.

Le soutien et la flexibilité de l'employeur peuvent contribuer positivement à la conciliation études-travail des jeunes.

En offrant une expérience de travail positive permettant de développer l'autonomie et le sentiment de compétence, l'employeur contribue à la construction d'une relation saine des adolescent(e)s avec le travail.

Également, la participation des jeunes à la sphère du travail peut engendrer des impacts sur les responsabilités familiales.

En effet, les parents peuvent être amenés à soutenir leurs enfants dans leurs premières expériences de travail, à les aider dans leur conciliation études-travail ou encore à assurer leur voyage. Cette étape peut donc engendrer une certaine surcharge et de nouveaux enjeux de conciliation famille-travail chez les parents pouvant nécessiter certains accommodements au niveau de leur emploi.

Énoncé des mesures de CFT en lien avec le travail des enfants :

- Horaire flexible
- Horaire de travail réparti sur 2 semaines
- Horaire allégé durant certaines périodes (ex. période d'examens) / horaires de travail adaptés
- Flexibilité dans le choix des vacances
- Cheminements adaptés de carrière
- Regroupement d'achat d'effets scolaires par l'organisation bénéficiant de rabais de leur fournisseur d'articles de bureau
- Prévisibilité dans l'horaire de travail
- Changement de pneus sur le lieu de travail
- Service d'information ou d'orientation

Pour aller plus loin, téléchargez nos outils gratuits :

[Outil gratuit : Rentrée scolaire | Astuces pour entreprises | Concilivi](#)

[Aide à la logistique familiale | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Droit à la déconnexion | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Horaire de travail flexible | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Aménagement du temps et du lieu de travail 101 | Outil gratuit | Concilivi expertise famille-travail](#)

[Guide - Concilier famille et travail : les besoins évolutifs de vos employé\(e\)s \(concilivi.com\)](#)

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Général	<p>Un employeur ne peut faire faire à un enfant un travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disproportionné à ses capacités • Susceptible de compromettre son éducation • Qui nuit à sa santé ou son développement physique et mental <p>Art 84.2</p>	Non prévu
Âge minimum	<p>Un employeur ne peut faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans.</p> <p><i>Sauf exceptions prévues par règlement et avec une autorisation écrite du titulaire de l'autorité parentale au moyen d'un formulaire établi par la CNESST.</i></p> <p>Art 84.3</p>	<p>Un employeur peut engager une personne de moins de 18 ans seulement pour exercer les activités prévues et les conditions d'emploi fixées par règlement pour l'activité en cause.</p> <p>Art. 179</p>
Horaire et temps de travail	<p>Interdiction de faire travailler un(e) enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durant les heures de classe (si l'enfant est assujetti(e) à l'obligation de fréquentation scolaire) • Plus de 17 heures par semaine • Plus de 10 heures du lundi au vendredi • Entre 23 h et 6 h du matin (sauf exceptions mentionnées à l'article 84.6) <p>Note : ces interdictions ne s'appliquent pas lors des périodes de congés scolaires de plus de 7 jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert.</p> <p>Art. 84.4, 84.5, 84.6 et 84.7</p>	Non prévu

Les travailleur(-euse)s expérimenté(e)s

Les employé(e)s expérimenté(e)s jouent un rôle important dans toute entreprise, leur expérience et leur expertise étant inestimables. Cependant, il est important de prendre en compte leurs besoins spécifiques pour faciliter leur départ à la retraite ou leur maintien au travail.

Pour aider les employé(e)s à se préparer à cette transition de vie, les employeurs peuvent offrir des programmes de transition incluant des ateliers sur la planification financière, des séances d'information sur les options de retraite, des formations pour les aider à développer de nouvelles compétences, etc. De même, les employeurs peuvent aussi offrir aux employé(e)s l'opportunité de réduire leurs heures et d'avoir des horaires flexibles à l'approche de la retraite.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où l'on souhaite de la part de l'employé(e) de continuer à travailler, il est important de prendre en compte les besoins en matière de santé, de flexibilité, de reconnaissance et de transmission des connaissances des travailleur(-euse)s expérimenté(e)s. Les employeurs peuvent alors offrir :

- Des horaires de travail flexibles
- Des congés de maladie supplémentaires
- Des congés de grand-parentalité
- Des programmes de formation continue pour les aider à rester à jour avec les dernières compétences et technologies
- Etc.

En offrant des mesures appropriées, les employeurs peuvent s'assurer que les travailleur(-euse)s expérimenté(e)s sont en mesure de continuer à contribuer de manière significative à leur entreprise, tout en leur offrant des options pour une transition en douceur vers la prochaine étape de leur vie.

Énoncé des mesures de CFT en lien avec les travailleur(-euse)s expérimenté(e)s :

- Horaires flexibles
- Départ progressif à la retraite
- Possibilité de travailler à temps partiel
- Possibilité de télétravail

Pour aller plus loin, téléchargez nos outils gratuits :

[Horaire de travail flexible](#) | [Outil gratuit](#) | [Concivivi expertise famille-travail](#)

[Aménagement du temps et du lieu de travail 101](#) | [Outil gratuit](#) | [Concivivi expertise famille-travail](#)

[Semaine de 4 jours](#) | [Outil gratuit](#) | [Concivivi expertise famille-travail](#)

	Loi sur les normes du travail (LNT)	Code canadien du travail (LRC)
Âge de la retraite (maintien au travail)	Si une personne le désire, elle a le droit de demeurer au travail malgré qu'il ou elle ait atteint ou dépassé l'âge de la retraite ou le nombre d'années de services requis. Art 84.1	Non prévu

Le droit à la déconnexion

De nos jours, avec l'avènement de la technologie et des téléphones intelligents, il est de plus en plus difficile de se déconnecter du travail, même en dehors des heures de bureau. Cela peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des employé(e)s, ainsi que sur leur vie personnelle.

Une politique de déconnexion est une politique d'entreprise qui encourage les employé(e)s à se déconnecter de leurs tâches en dehors des heures de travail. Cela peut inclure des règles sur les heures travaillées, des directives sur l'utilisation des cellulaires et des ordinateurs en dehors du temps de travail, ainsi que des formations sur le bien-être et la gestion du stress.

Les avantages d'une politique de déconnexion sont nombreux. Elle permet aux employé(e)s de se reposer et de se ressourcer en dehors du travail, ce qui peut améliorer leur productivité et leur bien-être. Elle peut également réduire le stress et l'épuisement professionnel, ainsi que favoriser une meilleure qualité de vie.

Le droit à la déconnexion n'est pas un droit reconnu par la Loi sur les normes du travail (LNT) ni dans le Code canadien du Travail (LRC). Cependant, certaines provinces comme l'Ontario exigent depuis 2021 que les entreprises de 25 employé(e)s ou plus adoptent une politique écrite sur la déconnexion au travail. ([Politique écrite sur la déconnexion du travail](#) | [Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](#))

Pour les employé(e)s du fédéral, le gouvernement du Canada a mis sur pied le Comité consultatif sur le droit à la déconnexion pour les travailleuses et travailleurs fédéraux. Ce comité tient des rencontres depuis le mois d'octobre 2020.

Énoncé des mesures de CFT :

- Droit à la déconnexion

Pour aller plus loin, téléchargez nos outils gratuits :

[Droit à la déconnexion](#) | [Outil gratuit](#) | [Conciliavi expertise famille-travail](#)



Conclusion

Plus que jamais, la conciliation famille-travail est un enjeu crucial dans nos vies.

Les lois énumérées dans ce document constituent un point de départ et non une destination finale. Il est essentiel que les organisations adoptent une approche proactive en concevant des politiques internes qui reflètent la diversité des situations de leurs employé(e)s.

En investissant dans des politiques et pratiques répondant véritablement aux besoins de leurs employé(e)s, les entreprises peuvent respecter leurs obligations légales tout en créant un environnement propice à la croissance, à la fidélisation du personnel et à l'attraction de nouveaux talents. La conciliation famille-travail n'est pas simplement un avantage facultatif, mais une stratégie incontournable pour assurer la prospérité à long terme des entreprises, tel que l'affirment [les travailleur\(-euse\)s sondé\(e\)s chaque année](#) par Concilivi.

En plaçant l'épanouissement de leurs employé(e)s au cœur de leurs préoccupations, les organisations peuvent bâtir des équipes solides et résilientes, prêtes à relever les défis du monde professionnel moderne.

RÉFÉRENCES

[Aperçu des parties du Code canadien du travail et de leur application à votre industrie - Canada.ca](#)

[Code canadien du travail \(justice.gc.ca\)](#)

[N-1.1 - Loi sur les normes du travail \(gouv.qc.ca\)](#)

[Accueil | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

[Travailleuses et travailleurs non visé\(e\)s | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

[Programme Pour une maternité sans danger | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

[Politique écrite sur la déconnexion du travail | Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi | ontario.ca](#)

[Employé\(e\)s qui choisissent de travailler et employé\(e\)s sur appel ou en disponibilité - IPG-110 - Canada.ca](#)

[Statistiques | Conciliation famille-travail | Concilivi](#)

[Outils et publications | Conciliation famille-travail | Concilivi Expertise famille-travail](#)



À propos de Concilivi

Concilivi, une initiative du [Réseau pour un Québec Famille](#), a pour mission de contaminer positivement les employeurs pour l'implantation de mesures de conciliation famille-travail adaptées à la nouvelle réalité du travail et aux besoins des employé(e)s. Concilivi comprend un sceau de reconnaissance ainsi qu'un centre d'expertise spécialisé en conciliation famille-travail.

Le [Sceau Concilivi](#) est une reconnaissance de choix qu'une organisation peut détenir pour faire valoir son engagement en matière de conciliation famille-travail. Pour sa part, le Centre d'expertise constitue le volet de recherche et d'innovation de Concilivi. Les travaux du Centre d'expertise permettent notamment d'assurer une vigie en continu pour être à l'affût des dernières tendances du marché.



Crédits

Rédaction : Alison Herreras

Révision juridique : Noémie Lafontaine, Avocate - Loranger Marcoux

Révision : Maude Viger-Meilleur, Gabrielle Gouin, Julie Guilbault Cournoyer, Anik Lapointe et Corinne Vachon Croteau

Montage graphique : [HIGH5](#)

Avec la contribution financière du

Québec





NOUS JOINDRE

Concilivi | Réseau pour un Québec Famille
6200, boul. Taschereau, bureau 302, Brossard (Québec) J4W 3J8
info@concilivi.com