



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Absences de courte et longue durée pour obligations familiales ou parentales

EMPLOYEURS

Rédaction : Yarledis Coneo, M. Sc., CRHA

Relecture : Maude Viger-Meilleur, M. Sc., CRHA;
Julie Guilbault Cournoyer

Révision juridique : Me Sabrina St-Gelais, LL.B;
Me Inaara Haydari, LL.B., AssociaLEX Service juridique

Révision linguistique : Cindy Hunter

Graphisme : Mangue vitaminée

Avis d'utilisation	4
À qui s'adresse cette fiche?	5
Introduction	5
Définitions	6
Membre de la famille	6
Personne proche aidante	7
Questions - réponses	8
Absences de courte durée pour obligations familiales ou parentales	9
Dans quelles situations une personne salariée peut-elle s'absenter pour des obligations familiales ou parentales?	9
Combien de jours d'absence une personne salariée peut-elle prendre pour assumer des obligations familiales ou parentales?	10
Quelles sont les responsabilités de la personne salariée lorsqu'elle doit s'absenter pour assumer des obligations familiales ou parentales?	11
Puis-je exiger un certificat médical lorsqu'une personne salariée s'absente pour prendre soin d'un proche?	12
Une personne salariée peut-elle exiger de faire du télétravail plutôt que de s'absenter?	14
Absences de longue durée pour raisons familiales	15
Dans quelles situations une personne salariée peut-elle s'absenter pendant une période prolongée?	15
Quels renseignements puis-je demander lorsqu'une personne salariée demande un congé de longue durée?	17
Les bons réflexes pour appliquer la LNT... et favoriser la CFT	21
Pour aller plus loin	22
Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action	22
Autres ressources complémentaires	23
Références	23

Avis d'utilisation

Cette fiche est un outil de mobilisation des connaissances produit par le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) et son initiative Concilivi. Elle présente certaines dispositions de la **Loi sur les normes du travail, R.L.R.Q. ch. N-1.1 (ci-après la « LNT »)** applicables aux **absences pour raisons familiales ou parentales**. Elle vise à faciliter la compréhension des normes minimales du travail en matière de conciliation famille-travail (ci-après la « **CFT** »).

Cet outil ne remplace pas un avis juridique et ne constitue pas une interprétation officielle de la loi. Comme les situations peuvent varier d'un milieu de travail à l'autre et d'une personne salariée à l'autre, il est recommandé de consulter la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « CNESST ») ou d'obtenir un avis juridique lorsque l'application de la LNT soulève des questions particulières.

À qui s'adresse cette fiche?

Cette fiche s'adresse principalement aux gestionnaires, superviseur(-euse)s, responsables des ressources humaines et dirigeant(e)s ainsi qu'à toute personne appelée à appliquer les dispositions de la LNT dans un contexte de gestion des ressources humaines.

À noter:

Une fiche complémentaire destinée aux personnes salariées est également disponible. Elle présente les mêmes dispositions sous l'angle des droits et des responsabilités de la personne salariée.



Introduction

La CFT demeure un défi quotidien pour plus de quatre personnes salariées sur dix au Québec¹. Qu'il s'agisse de répondre à des responsabilités familiales imprévues ou d'accompagner un proche à un rendez-vous, ces situations peuvent nécessiter des absences du travail.

La LNT prévoit différentes absences afin de permettre aux personnes salariées de répondre à certaines obligations familiales ou parentales, tout en protégeant leur lien d'emploi.

Pour les employeurs, une bonne compréhension de ces dispositions contribue à assurer une gestion conforme à la loi, à favoriser des pratiques équitables et à soutenir un climat de travail propice à la CFT.

Cette fiche répond à plusieurs questions fréquemment soulevées dans les milieux de travail et propose des exemples concrets afin de soutenir une application conforme de la loi en matière de CFT.

¹ Concilivi, (2025). Sondage auprès des travailleur(-euse)s du Québec, Réseau pour un Québec Famille.

Définitions

■ Membre de la famille

Pour l'application des absences pour raisons familiales ou parentales prévues aux articles 79.7 à 79.8.1 LNT, un membre de la famille de la personne salariée comprend notamment, conformément à l'article 79.6.1 LNT :

- son(-sa) conjoint(e);
- son enfant et celui de son(-sa) conjoint(e);
- son père, sa mère ou l'un de ses parents et ceux de son(-sa) conjoint(e);
- son frère ou sa soeur, ainsi que ceux de son(-sa) conjoint(e);
- ses grands-parents, ainsi que ceux de son(-sa) conjoint(e);
- les conjoint(e)s de ces personnes, leurs enfants ainsi que les conjoint(e)s de leurs enfants.

Sont également considérés comme des membres de la famille :

- une personne qui agit ou a agi comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son(-sa) conjoint(e);
- un enfant pour lequel la personne salariée ou son(-sa) conjoint(e) agit ou a agi comme famille d'accueil;
- le(-la) tuteur(-trice), le(-la) curateur(-trice) ou la personne sous tutelle ou sous curatelle de la personne salariée ou de son(-sa) conjoint(e);
- une personne inapte qui a désigné la personne salariée comme mandataire ou qui a désigné son(-sa) conjoint(e) à ce titre;
- toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations prévues par une loi pour les soins ou l'aide qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

Personne proche aidante

Une personne proche aidante 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, et avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non. (*Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes, R.L.R.Q. ch. R-1.1*)



Astuce : Consultez l'[infographie interactive](#) développée par L'Observatoire québécois de la proche aidance pour mieux comprendre cette définition.





QUESTIONS

RÉPONSES

Absences de courte durée pour obligations familiales ou parentales

Dans quelles situations une personne salariée peut-elle s'absenter pour des obligations familiales ou parentales?

Une personne salariée peut s'absenter du travail pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son(-sa) conjoint(e), ou en raison de l'état de santé d'un membre de sa famille ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant(e).

La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de son absence. Si les circonstances le justifient, l'employeur peut lui demander un document attestant les motifs de celle-ci, mais il ne peut pas exiger de certificat médical.

Bon à savoir :

Si la personne aidée n'est pas un membre de la famille de la personne salariée, cette dernière doit fournir une attestation délivrée par une personne professionnelle qui est régie par le *Code des professions*, RLRQ, c. C-26, et qui oeuvre dans le milieu de la santé et des services sociaux pour démontrer qu'elle agit comme proche aidante.

Sophie apprend que son fils de huit ans fait de la fièvre à l'école. Elle informe rapidement son gestionnaire qu'elle doit aller le chercher et demeurer avec lui à la maison jusqu'à ce qu'une autre solution puisse être envisagée.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

À combien de journées d'absence une personne salariée a-t-elle droit pour assumer des obligations familiales ou parentales?

La LNT prévoit jusqu'à **10 journées d'absence** par année pour les situations visées à l'article 79.7.

Lorsque la personne salariée compte au moins **3 mois de service continu**, les **2 premières journées**, prises annuellement, doivent être rémunérées. Qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel, ou qu'elle soit rémunérée à commission, l'indemnité se calcule de la même manière que celle versée pour [l'indemnité des jours fériés](#) (art. 62 et 79.7 LNT). Ces 2 journées font toutefois partie d'une banque annuelle commune aux absences rémunérées prévues pour certains motifs liés à la santé, à la violence à caractère sexuel ou à la violence conjugale. Elles ne s'ajoutent donc pas aux journées rémunérées pouvant être prises pour ces autres motifs.

Les 8 autres journées sont sans salaire, à moins que l'employeur offre des conditions plus avantageuses.

Absences de courte durée

Par année

10 journées d'absence (accessibles dès l'embauche)

Parmi ces 10 journées, les 2 premières sont rémunérées après 3 mois de service continu. Elles font partie de la banque annuelle de journées d'absence rémunérées prévue par la LNT (article 79.16). Elles ne s'ajoutent donc pas aux journées d'absence rémunérées pouvant être prises pour un autre motif au cours de l'année, par exemple en raison d'un congé maladie.

Les journées peuvent être fractionnées avec l'accord de l'employeur

Avis à donner le plus tôt possible à l'employeur

Au cours d'une même année, Marc a utilisé une journée rémunérée pour une absence maladie et a utilisé une autre journée rémunérée pour accompagner son père à un traitement médical. Il ne lui reste plus de journée rémunérée prévue par ces dispositions de la LNT pour le reste de l'année, mais il lui reste encore en banque jusqu'à 9 journées d'absence pour obligations familiales ou parentales sans rémunération.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 62, 79.1, 79.7 et 79.16.

Quelles sont les responsabilités de la personne salariée lorsqu'elle doit s'absenter pour assumer des obligations familiales ou parentales?

La personne salariée doit :

- aviser son employeur le plus tôt possible;
- prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de son absence;
- fournir un document attestant les motifs de cette absence, à l'exception d'un certificat médical, lorsque son employeur lui en fait une demande, justifiée selon les circonstances, notamment en raison de la durée de l'absence.

Si la personne aidée n'est pas un membre de sa famille, elle doit en outre remettre une attestation délivrée par une personne professionnelle qui est régie par le *Code des professions*, RLRQ, c. C-26, et qui oeuvre dans le milieu de la santé et des services sociaux pour confirmer qu'elle agit effectivement comme proche aidante.

En route vers le travail, Sophie reçoit un appel de la garderie lui demandant de venir chercher son enfant malade. Elle informe immédiatement son gestionnaire de la situation et l'avise qu'elle sera absente pour le reste de la journée.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Puis-je exiger un certificat médical lorsqu'une personne salariée s'absente pour prendre soin d'un proche?

Lorsqu'une personne salariée s'absente en vertu de l'article 79.7 LNT et donc pour une courte durée, la réponse est non.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, un employeur ne peut pas exiger de certificat médical pour une absence de courte durée liée :

- à la garde, la santé ou à l'éducation de l'enfant de la personne salariée ou de l'enfant de son(-sa) conjoint(e);
- à l'état de santé d'un membre de sa famille;
- à l'état de santé d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant(e).

Si les circonstances le justifient, notamment en raison de la durée de l'absence, l'employeur peut toutefois demander à la personne salariée un document attestant les motifs de celle-ci, sans exiger un certificat médical.

Yousseph informe son gestionnaire qu'il doit accompagner son père à un rendez-vous médical spécialisé. Le gestionnaire peut demander des précisions sur la durée prévue de l'absence, mais ne peut pas exiger un certificat médical.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.



Une personne salariée peut-elle exiger de faire du télétravail plutôt que de s'absenter?

Non. La LNT prévoit un droit de s'absenter dans certaines situations, mais elle ne crée pas d'obligation pour l'employeur d'offrir le télétravail en remplacement de cette absence.

Toutefois, lorsque la nature des fonctions, les besoins opérationnels et les politiques de l'organisation le permettent, les parties peuvent convenir d'une autre modalité de travail. Le télétravail peut alors constituer une solution favorisant la CFT, sans qu'il s'agisse d'un droit prévu par la LNT.

La conjointe de Marc doit subir une intervention médicale et il souhaite demeurer à la maison pendant cinq jours pour lui apporter le soutien nécessaire. Il demande à son employeur de travailler à distance durant cette période plutôt que de s'absenter, puisque sa conjointe aura besoin de soutien de manière ponctuelle. Son employeur évalue la demande, mais conclut que les fonctions de Marc doivent être exercées en présentiel. Il refuse donc le télétravail, mais autorise l'absence. Cette décision est conforme à la loi puisqu'elle protège le droit de s'absenter, sans créer un droit au télétravail.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Absences de longue durée pour raisons familiales

Dans quelles situations une personne salariée peut-elle s'absenter pendant une période prolongée?

La LNT prévoit différentes absences de longue durée lorsqu'une personne salariée doit soutenir un membre de sa famille ou une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant(e), dans certaines situations prévues par la loi.

Selon les circonstances, ces congés peuvent notamment s'appliquer en cas de maladie grave ou potentiellement mortelle, de grave accident ou lors d'une disparition. La durée du congé varie selon les circonstances et les dispositions applicables. Dans certaines situations, elle peut atteindre 104 semaines au total. [Les conditions d'admissibilité et les documents pouvant être demandés varient selon la situation.](#)

Absences de longue durée

Sans salaire :

Jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois en cas de **maladie grave ou grave accident** d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante; **jusqu'à 36 semaines** si la personne concernée est un **enfant mineur**

Jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois en cas de **maladie grave potentiellement mortelle** (certificat médical requis) d'un membre de la famille, autre que l'enfant mineur de la personne salariée, ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidante

Jusqu'à 104 semaines en cas de **maladie grave potentiellement mortelle** de l'enfant mineur de la personne salariée (certificat médical requis); **préjudice corporel grave subi par son enfant mineur** à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières; **disparition ou décès de son enfant mineur; suicide** de son(-sa) conjoint(e), de son enfant majeur, de son père, de sa mère ou de l'un de ses parents; **décès** de son(-sa) conjoint(e) ou de son enfant majeur **résultant d'un acte criminel**



Yousseph agit comme proche aidant auprès de son père. Celui-ci est atteint d'un cancer et ses traitements entraînent de nombreux rendez-vous médicaux ainsi que des périodes où la présence de Yousseph est essentielle. Devant l'évolution de la situation, il informe son employeur qu'il souhaite se prévaloir d'une absence de huit semaines. Son employeur vérifie les dispositions applicables afin de déterminer la durée de l'absence et les renseignements pouvant être demandés.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.8 à 79.16.

Quels renseignements puis-je demander lorsqu'une personne salariée demande une absence de longue durée?

L'employeur peut demander les renseignements nécessaires pour déterminer si les conditions prévues par la LNT sont remplies. Les renseignements ou documents pouvant être demandés varient selon le type d'absence.

Selon les circonstances, il peut notamment être approprié de demander :

- la raison générale de la demande d'absence, par exemple une maladie grave, un accident grave, un décès ou la disparition d'un membre de la famille;
- le lien entre la personne salariée et la personne concernée, lorsque cela est pertinent à l'application de la LNT;
- la durée prévue de l'absence ou, si elle est inconnue, les informations disponibles au moment de la demande;
- le document prévu par la LNT lorsqu'il est requis, par exemple un certificat médical ou une attestation confirmant que les conditions de l'absence sont remplies.

Les renseignements demandés devraient toujours se limiter à ce qui est nécessaire pour administrer l'absence. Il n'est généralement pas approprié de demander des informations détaillées sur le diagnostic, les traitements ou l'état de santé d'une personne.

Lorsque la personne salariée s'absente parce que sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant(e), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, cette maladie doit être attestée par un certificat médical.

Lorsque les circonstances le justifient, par exemple en raison de la durée ou du caractère répétitif de l'absence, l'employeur peut demander à la personne salariée de lui fournir un document attestant les motifs invoqués.

Yousseph informe son employeur qu'il souhaite prendre un congé de longue durée afin d'accompagner son père, atteint d'un cancer. Son employeur lui demande de préciser la durée approximative de l'absence souhaitée et de fournir le document requis selon la situation. Il ne lui demande pas de divulguer le diagnostic détaillé ni le plan de traitement de son père.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.8 à 79.16.



À RETENIR

- ✓ La LNT protège le droit de s'absenter pour certaines obligations familiales, mais elle n'oblige pas l'employeur à modifier les conditions de travail en remplacement d'une absence.
- ✓ Depuis le 1^{er} janvier 2025, un certificat médical ne peut être exigé pour une absence de courte durée liée à la garde, à la santé ou l'éducation d'un enfant, ou à l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant(e). Un autre document justificatif peut toutefois être demandé si les circonstances le justifient.
- ✓ Pendant les absences prévues par la LNT, le lien d'emploi est protégé. La personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance collective et de retraite sous réserve du paiement des cotisations. À son retour, elle a le droit de réintégrer son poste habituel.

Absences de courte durée	Absences de longue durée
Par année	Sans salaire
10 journées d'absence, accessibles dès l'embauche	Jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois en cas de maladie grave ou de grave accident; jusqu'à 36 semaines si la personne concernée est un enfant mineur
Parmi ces 10 journées, les 2 premières sont rémunérées après 3 mois de service continu. Elles sont comprises dans la banque annuelle de journées d'absence et ne s'ajoutent pas à celles pouvant être prises pour un autre motif au cours de l'année.	Jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois en cas de maladie grave potentiellement mortelle (certificat médical requis)
Les journées peuvent être fractionnées avec l'accord de l'employeur	104 semaines : maladie grave potentiellement mortelle de l'enfant mineur de la personne salariée (certificat médical requis); préjudice corporel grave subi par son enfant mineur à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières; disparition ou décès de son enfant mineur; suicide de son(-sa) conjoint(e), de son enfant majeur, de son père, de sa mère ou de l'un de ses parents; décès de son(-sa) conjoint(e) ou de son enfant majeur résultant d'un acte criminel
Avis à donner à l'employeur dès que possible	

Les bons réflexes pour appliquer la LNT... et favoriser la CFT

Une application conforme repose autant sur la connaissance des dispositions légales que sur une gestion adaptée à chaque situation.

Avant de rendre une décision :

Validez d'abord le motif de l'absence afin de déterminer quelles dispositions de la LNT s'appliquent.

Demandez uniquement les renseignements permis par la loi.

Les justificatifs pouvant être exigés varient selon le type d'absence.

Favorisez une communication ouverte afin de faciliter la planification des absences lorsque les circonstances le permettent.

En cas de doute, consultez les ressources officielles ou obtenez un avis juridique avant de rendre une décision.

Pour aller plus loin

Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action

Cette fiche résume les principales dispositions de la LNT sur les **absences pour raisons familiales ou parentales**. Concilivi propose aussi des **outils complémentaires** pour mieux comprendre vos obligations, appliquer la loi de façon cohérente et renforcer vos pratiques en CFT.

Choisissez l'outil qui répond à votre besoin :

Vous souhaitez...	Outil Concilivi
Comprendre l'ensemble des obligations légales liées à la conciliation famille-travail. Répondre à la question : Que prévoit la loi?	Guide – Obligations légales en conciliation famille-travail : Focus sur les conditions de travail
Approfondir une disposition (thématique) précise de la LNT facilitant la CFT. Répondre à la question : Comment appliquer la loi dans une situation concrète?	Collection de fiches de vulgarisation juridique sur la conciliation famille-travail et la LNT
Approfondir un thème à votre rythme à partir d'exemples et d'explications de spécialistes en CFT.	Webinaire de vulgarisation juridique

Autres ressources complémentaires

Pour approfondir un sujet, valider une interprétation ou consulter les dispositions applicables, référez-vous aux ressources suivantes :

- [CNESST](#) : information officielle sur l'application de la LNT et interprétations administratives.
- [Éducaloi](#) : explications vulgarisées sur les droits et obligations en milieu de travail.
- [LégisQuébec](#) : texte officiel de la Loi sur les normes du travail et de ses règlements.
- [Ordre des CRHA](#) : outils et ressources destinés aux professionnel(le)s en gestion des ressources humaines.

Références

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s. d.). *Obligations parentales ou familiales*.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/lies-famille/obligations-parentales-familiales>

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1.

https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1/20210101?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_1-h1



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Avec la participation
financière de la



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier de la CNESTT par son Programme d'aide financière pour l'information, la sensibilisation et la formation en matière de normes du travail.