



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Grand-parentalité

EMPLOYEURS

A photograph of a man from the back, wearing a dark suit jacket and a white shirt. A green measuring tape is draped over his shoulders, and a hand is visible holding the tape against his back. The image has a warm, orange-toned overlay on the left side.

Rédaction : Yarledis Coneo, M. Sc., CRHA

Relecture : Patricia Dubois, 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 : Anik Lapointe, Cindy Hunter

Graphisme : Mangué vitaminée

Avis d'utilisation	4
À qui s'adresse cette fiche?	5
Introduction	5
Membre de la famille	6
Définitions	7
Personne proche aidante	7
Questions - réponses	8
Absences pour obligations familiales	9
Dois-je accorder un congé à une personne salariée qui doit s'absenter pour son petit-enfant?	9
Puis-je exiger un certificat médical ou un autre document avant d'accorder l'absence?	10
Suis-je obligé(e) de rémunérer cette absence?	10
Proche aidance	12
Une personne salariée qui s'occupe régulièrement de son petit-enfant est-elle automatiquement considérée comme une personne proche aidante au sens de la Loi sur les personnes proches aidantes?	12
Horaires et flexibilité	13
Suis-je obligé(e) d'offrir un horaire flexible à une personne salariée pour son rôle de grand-parent?	13
Heures supplémentaires	14
Une personne salariée peut-elle refuser de travailler au-delà de son horaire habituel pour être présente auprès de son petit-enfant, alors que l'état de santé de celui-ci n'est pas en cause?	14
Une personne salariée peut-elle refuser de travailler au-delà de son horaire habituel pour être présente auprès de son petit-enfant lorsque l'état de santé de celui-ci est en cause?	15
Vacances et absences	16
Dois-je accepter une demande de fractionnement de vacances pour permettre à une personne salariée d'être présente lors d'un moment clé avec son petit-enfant?	16
Les bons réflexes pour appliquer la LNT... et favoriser la CFT	18
Pour aller plus loin	19
Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action	19
Autres ressources complémentaires	20
Références	21

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 »)** visant à faciliter la compréhension des normes minimales du travail applicables aux grands-parents 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

Les grands-parents en emploi ne sont plus une exception : 34 % des grands-parents québécois occupent toujours un emploi, la plupart à temps plein. Beaucoup jouent un rôle actif auprès de leurs petits-enfants — garde, accompagnement médical, soutien logistique — tout en assumant leurs responsabilités professionnelles¹.

Cette réalité demeure pourtant peu prise en compte dans les pratiques RH. Près d'un grand-parent en emploi sur quatre hésite à recourir aux mesures de conciliation famille-travail (CFT) pour son rôle auprès des petits-enfants, souvent parce qu'il ignore qu'elles s'appliquent aussi à sa situation².

La LNT prévoit certaines dispositions permettant de soutenir vos personnes salariées qui sont grands-parents, notamment des absences protégées. D'autres mesures, comme la flexibilité d'horaire, relèvent de vos pratiques organisationnelles plutôt que d'une obligation légale.

Cette fiche répond à des questions fréquemment rencontrées dans les milieux de travail et propose des exemples concrets pour soutenir une application conforme de la LNT et des pratiques favorables aux personnes salariées qui sont grands-parents.

¹ Source : Concilivi, (2026). Sondage auprès des grands-parents québécois, Réseau pour un Québec Famille

² Idem.

Membre de la famille

La LNT précise qui est considéré comme un **membre de la famille** pour l'application des absences pour raisons familiales ou parentales :

« [...] en outre du conjoint de la personne salariée, (...) l'enfant, le père, la mère, ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. »

Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne salariée :

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

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.6.1.

À RETENIR

La LNT définit qui est considéré comme un membre de la famille aux fins des absences pour raisons familiales ou parentales. Cette définition inclut les petits-enfants de la personne salariée ainsi que ceux de son(-sa) conjoint(e).

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.6.1.

Définitions

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 autre, 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 (ci-après la « **Loi sur les personnes proches aidantes** »)).



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





QUESTIONS

RÉPONSES

Absences pour obligations familiales

Dois-je accorder un congé à une personne salariée qui doit s'absenter pour son petit-enfant?

Oui, dans certaines situations. Le petit-enfant est reconnu comme membre de la famille de la personne salariée (art. 79.6.1 LNT), ce qui lui donne accès aux absences prévues pour obligations familiales, jusqu'à 10 journées par année.

La nuance à retenir pour vos personnes salariées qui sont grands-parents : le motif donnant droit à une absence familiale est plus restreint que pour un parent. Voyez cela comme deux trousseaux de clés qui n'ouvrent pas les mêmes portes. Pour son propre enfant, une personne salariée peut s'absenter pour la garde, l'éducation ou la santé. Pour un petit-enfant, une seule clé fonctionne : l'état de santé. Vous n'avez donc pas d'obligation d'autoriser une absence pour, par exemple, un dépannage de garde (fermeture d'un service de garde, imprévu de gardiennage).

Cela dit, vous êtes libre en tant qu'employeur d'autoriser une absence pour un autre motif, tel qu'un imprévu de garde. Il s'agit toutefois d'une mesure discrétionnaire : cette absence ne découle pas de l'obligation prévue par la LNT.

Richard vous avise qu'il doit quitter en urgence : sa petite-fille fait une réaction allergique à la garderie et doit être vue par un médecin. Le motif est lié à l'état de santé de l'enfant : vous devez accorder l'absence en vertu de l'art. 79.7 de la LNT.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.6.1 et 79.7.

Puis-je exiger un certificat médical ou un autre document avant d'accorder l'absence?

Un certificat médical, non — jamais, pour une absence de courte durée. Depuis le 1^{er} janvier 2025, la loi vous l'interdit pour toute absence de courte durée liée à la santé d'un membre de la famille, y compris un petit-enfant.

Vous pouvez tout de même demander un autre document justifiant le motif, si les circonstances le justifient — par exemple selon la durée ou le caractère répétitif de l'absence. L'objectif est de confirmer le motif et non d'exiger des détails sur l'état de santé du petit-enfant.

Pour bénéficier d'une telle absence autorisée, la personne salariée doit par ailleurs être en mesure de démontrer à l'employeur qui le demande qu'elle a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de l'absence.

Lorsqu'il a accompagné sa petite-fille à l'urgence, en raison d'une réaction allergique, Richard a demandé une attestation de présence à la secrétaire médicale en charge afin de justifier son absence auprès de son employeur.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Suis-je obligé(e) de rémunérer cette absence?

En partie, oui — et c'est une nuance importante. Sur les 10 journées prévues à l'article 79.7, **les 2 premières doivent être rémunérées** si la personne salariée compte au moins 3 mois de service continu. Le calcul se fait comme pour l'indemnité de jour férié.

Attention : ces 2 journées rémunérées ne sont pas propres aux absences liées à un petit-enfant. Elles sont partagées avec d'autres types d'absences autorisées et prises par la personne salariée durant l'année (p. ex. : maladie, proche aidance, autre membre de la famille). Si la personne salariée les a déjà utilisées pour un autre motif, il ne lui en reste plus pour son petit-enfant. **Les 8 autres journées demeurent sans rémunération, sauf entente plus avantageuse.**

Certains employeurs choisissent d'aller au-delà en élargissant les journées d'absence rémunérées aux grands-parents – une mesure CFT parmi les plus souhaitées par les grands-parents en emploi.



Diane a utilisé une journée rémunérée en avril pour un rendez-vous médical personnel. En août, elle s'absente pour accompagner sa petite-fille hospitalisée. Ces deux premières journées d'absence peuvent être rémunérées puisqu'elle est à votre emploi depuis plus de trois mois.

EXEMPLE

Références légales

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

Pour plus d'information sur les absences de courte ou de longue durée, [consultez notre fiche thématique sur les absences.](#)



Proche aidance

Une personne salariée qui s'occupe régulièrement de son petit-enfant est-elle automatiquement considérée comme une personne proche aidante au sens de la Loi sur les personnes proches aidantes?

Pas nécessairement. S'occuper souvent d'un petit-enfant — le garder, l'amener à l'école, l'accompagner dans son quotidien — ne suffit pas pour qu'une personne soit reconnue comme proche aidant(e).

Ce statut exige un critère précis : le petit-enfant doit vivre une incapacité, temporaire ou permanente, de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre, et la personne salariée doit lui apporter un soutien en raison de cette incapacité.

Par contre, les droits et obligations prévus par la LNT à l'égard des membres de la famille et des personnes proches aidantes sont les mêmes. Ainsi, la personne salariée bénéficie des mêmes droits en termes d'absences pour raisons familiales lorsqu'elle soutient un membre de sa famille ou une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidante. Une personne salariée n'a donc pas à être reconnue comme « proche aidante » auprès de son petit-enfant afin d'avoir le droit de s'absenter pour des raisons familiales. Aucune attestation émise par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, ch. C-26) n'est d'ailleurs requise.

EXEMPLE

Josée garde régulièrement sa petite-fille après l'école.
Ce rôle, à lui seul, ne fait pas d'elle une proche aidante.
Si l'enfant développe une condition de santé nécessitant un soutien particulier, la situation pourrait alors changer.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.6.1, 79.7.

Horaires et flexibilité

Suis-je obligé(e) d'offrir un horaire flexible à une personne salariée pour son rôle de grand-parent?

Non. La LNT ne prévoit aucune obligation d'offrir un horaire adapté, du télétravail ou une banque d'heures en raison du rôle de grand-parent. Cette flexibilité relève de vos pratiques organisationnelles et non d'un droit prévu par la loi.

Si vous offrez déjà des mesures de CFT, certaines peuvent s'adresser aux grands-parents. Le problème : peu le savent. Près d'un grand-parent en emploi sur quatre n'ose pas les demander, croyant à tort que les mesures de CFT ne s'adressent qu'aux parents (Concivivi, 2026).

Nommer explicitement les grands-parents dans votre politique de CFT change la donne : cela lève l'ambiguïté et leur permet d'accéder réellement aux mesures offertes.

Une entreprise offre déjà plusieurs mesures de CFT, dont l'horaire flexible. Pour préciser qu'elles s'adressent aussi aux grands-parents, elle ajoute une mention claire dans sa politique de conciliation famille-travail. L'organisation renforce également ses communications internes en utilisant des messages inclusifs afin d'encourager les grands-parents à utiliser les mesures de CFT disponibles.

EXEMPLE

Références légales

Aucune disposition spécifique de la LNT.

Heures supplémentaires

Une personne salariée peut-elle refuser de travailler au-delà de son horaire habituel pour être présente auprès de son petit-enfant, alors que l'état de santé de celui-ci n'est pas en cause?

Oui, dans certaines limites — mais ce droit n'est pas propre au rôle de grand-parent. Il appartient à toute personne salariée, peu importe sa situation familiale.

L'article 59.0.1 de la LNT permet à une personne salariée de refuser de travailler, notamment :

- si cela porte sa semaine de travail à plus de 50 heures, sous réserve de certaines exceptions;
- si vous ne l'avez pas informée au moins 5 journées à l'avance qu'elle devrait travailler, sous réserve de certaines exceptions;
- plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte.

Un droit de refus au sens de l'article 59.0.1 de la LNT pourrait donc s'appliquer si la présence de la personne salariée était requise auprès de son petit-enfant, mais il ne découlerait pas alors de la reconnaissance du petit-enfant comme membre de la famille (art. 79.6.1). Le droit de refus comporte aussi des exceptions prévues par la loi — consultez la CNESST en cas de doute sur un cas particulier.

EXEMPLE

Vous informez une personne salariée un vendredi qu'elle devra travailler le lendemain, sans respecter le préavis de 5 journées. Elle avait prévu garder sa petite-fille : elle peut refuser, peu importe le motif présenté.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 59.0.1.

Une personne salariée peut-elle refuser de travailler au-delà de son horaire habituel pour être présente auprès de son petit-enfant lorsque l'état de santé de celui-ci est en cause?

Oui, lorsqu'elle est en mesure de démontrer qu'elle a pris les moyens raisonnables en vue d'assumer autrement ses obligations. Vous pourriez alors demander un document justifiant le motif de son refus, mais pas un certificat médical.

En effet, la LNT prévoit qu'

*« Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:
[...]*

*6° pour le motif que la personne salariée a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille au sens de l'article 79.6.1 ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, bien qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations;
[...]*

Références légales

LNT : 122 (6).



Vacances et absences

Dois-je accepter une demande de fractionnement de vacances pour permettre à une personne salariée d'être présente lors d'un moment clé avec son petit-enfant?

En partie, oui — et ce droit n'a rien de spécifique au rôle de grand-parent. Toute personne salariée ayant droit à plus d'une semaine de vacances peut demander de fractionner celles-ci en deux périodes.

Vous pouvez refuser cette demande dans un seul cas précis : si votre entreprise ferme ses portes pour une période égale ou supérieure à la durée des vacances de la personne salariée (par exemple, une fermeture estivale).

Pour une demande de fractionnement en plus de 2 périodes, la LNT prévoit que votre accord est nécessaire. Vous pouvez donc accepter ou refuser cette demande additionnelle selon les besoins de l'organisation.

Bien entendu, en tant qu'employeur, il vous appartient de déterminer si les périodes proposées par la personne salariée vous conviennent.

Richard a droit à trois semaines de vacances, ayant accumulé trois ans de service continu auprès de son employeur. Sa fille attend son deuxième enfant dans un mois. Il demande de fractionner ses vacances : une semaine dans le mois de la naissance de son petit-fils et deux semaines l'été. Son employeur accepte, aucune fermeture de son établissement n'étant prévue et les périodes proposées par Richard lui convenant.

EXEMPLE



Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 71.

À RETENIR

- ✓ Le petit-enfant est reconnu comme membre de la famille (art. 79.6.1 LNT) d'une personne salariée. Mais le motif d'absence protégé est plus restreint que pour un parent : l'état de santé seulement — et non la garde ni l'éducation.
- ✓ Ces absences puisent dans la même banque annuelle de 10 journées, dont 2 peuvent être rémunérées après 3 mois de service, selon les modalités prévues par la LNT.
- ✓ Depuis le 1^{er} janvier 2025, un certificat médical ne peut être exigé pour ces absences de courte durée. Une attestation de proche aidance ne peut pas l'être non plus, puisque le petit-enfant est déjà reconnu comme membre de la famille.
- ✓ Une personne salariée peut aussi s'absenter en cas de décès (art.80.1), de maladie grave, potentiellement mortelle ou non, ou d'un grave accident touchant son petit-enfant (art. 79.8, 79.8.1). Voir notre fiche « Absences de courte et de longue durée » de la collection.
- ✓ La flexibilité d'horaire — télétravail, horaire adapté, banque d'heures — relève de vos pratiques organisationnelles, et non d'une disposition prévue dans la LNT. Mais si vous l'offrez déjà aux personnes salariées exerçant des responsabilités parentales, certaines mesures pourraient également s'appliquer aux grands-parents.
- ✓ Dès qu'une personne salariée dispose de plus d'une semaine de vacances, elle peut demander le fractionnement de celles-ci.

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

Validez d'abord le motif de l'absence. État de santé : ce motif ouvre la porte aux protections prévues par la LNT pour les grands-parents. Garde ou dépannage seulement : ces protections ne s'appliquent pas.

Appliquez le même cadre de prise de décision pour tout ce qui n'est pas prévu par la loi. La constance protège votre équité, réelle et perçue.

Nommez explicitement les grands-parents dans votre charte ou politique de CFT. Une mention claire permet de lever l'ambiguïté et d'encourager les personnes salariées qui sont grands-parents à utiliser les mesures de conciliation famille-travail disponibles.

Demandez uniquement les documents permis par la LNT. N'exigez pas de certificat médical pour une absence de courte durée. N'exigez pas non plus d'attestation de proche aidance lorsque la personne aidée est déjà reconnue comme membre de la famille, comme c'est le cas des petits-enfants.

Consultez en cas de doute. Avant de rendre une décision dans une situation moins courante, consultez la CNESST ou demandez un avis juridique.

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 droits des grands-parents en emploi. Concilivi propose aussi des **outils complémentaires** pour mieux comprendre vos obligations, appliquer la loi de façon cohérente et renforcer vos pratiques en conciliation famille-travail.

Choisissez l'outil qui répond à votre besoin :

Vous souhaitez...	Outil Concilivi
Comprendre l'ensemble des obligations légales liées à la CFT. 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.

Durée des vacances et montant d'indemnité : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/vacances-annuelles>

Outil monCalcul : Pour effectuer les calculs de vacances pour vos personnes salariées et avoir une vue d'ensemble <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/applications-outils/moncalcul>

Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail : Section IV
- Les congés annuels payés (Art. 66 à 77) <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-iv-conges-annuels-payes-art-66-77>

- [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.). *Vacances annuelles*.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/vacances-annuelles>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s. d.). *Guide d'interprétation et jurisprudence des normes du travail. Section IV - Les congés annuels payés (Art. 66 à 77)* <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-iv-conges-annuels-payes-art-66-77>

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>

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s. d.). *Horaires de travail*. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaires-travail>

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

Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes, R.L.R.Q. ch. R-1.1

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-1.1>



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.