



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Grossesse, naissance ou adoption

EMPLOYEURS

A hand holding a piece of paper, with a blurred background of a room.

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
Certains congés portent maintenant un nouveau nom	6
Différence entre la LNT et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	7
Questions - réponses	8
Une personne salariée enceinte peut-elle s'absenter de son travail pour des examens médicaux liés à sa grossesse?	9
Que prévoit la LNT en cas d'interruption de grossesse?	10
Quels droits s'appliquent lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant?	11
Comment fonctionnent les cinq journées d'absence à l'occasion de la naissance ou de l'adoption?	13
Congés de maternité, de paternité et parental	14
Quelle est la différence entre le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental?	14
Quelles sont les responsabilités de la personne salariée avant le début de son congé?	15
Quelles sont les principales obligations de l'employeur pendant ces congés?	17
Les bons réflexes pour appliquer la LNT... et favoriser la CFT	19
Pour aller plus loin	20
Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action	20
Autres ressources complémentaires	21
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 »)** applicables à la grossesse, la naissance ou l'adoption. 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

L'arrivée d'un enfant est une étape importante qui peut avoir des répercussions sur l'organisation du travail. Pour les employeurs, il est essentiel de bien connaître les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) liées à la grossesse, à la naissance et à l'adoption afin de respecter les droits des personnes salariées et de planifier adéquatement les absences.

La LNT prévoit différentes dispositions concernant notamment les absences liées au suivi de grossesse, au congé de maternité, au congé de paternité ou parental ainsi qu'à l'adoption. Chaque situation comporte ses propres conditions, délais et modalités, qu'il importe de bien comprendre.

Cette fiche répond aux questions les plus fréquentes des employeurs et des gestionnaires concernant les dispositions pour grossesse, naissance et adoption. Elle vous aidera à mieux comprendre vos obligations, à planifier les absences et les retours au travail et à favoriser une gestion claire, équitable et respectueuse des réalités familiales.

Définitions

Certains congés portent maintenant un nouveau nom

Plusieurs termes utilisés dans la LNT ont été mis à jour afin de mieux refléter la diversité des réalités familiales.

Par exemple :

- le **congé de maternité** est maintenant appelé **congé de maternité ou congé à la personne**;
- le **congé de paternité** devient le congé de paternité ou **congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant**;
- la loi tient désormais compte de certaines situations liées à un **projet parental**, notamment dans le contexte d'une grossesse pour autrui;
- les droits concernant les congés pour raisons familiales ou parentales demeurent essentiellement les mêmes. Ce sont surtout les termes utilisés qui ont été modifiés afin de mieux refléter les différentes réalités familiales.

Références : Entre autres : articles 81.12, 81.2 et 81.4.



Différence entre la LNT et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Ces deux régimes sont complémentaires, mais ils n'ont pas le même objectif.

La LNT prévoit notamment :

- les différents congés;
- leur durée;
- les conditions pour s'en prévaloir;
- la protection du lien d'emploi pendant l'absence;
- le droit de réintégrer son emploi à la fin du congé, conformément à la loi.

Le **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** est un programme distinct qui peut permettre d'obtenir des prestations de remplacement du revenu pendant certains congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, sous réserve des conditions d'admissibilité.

Julie débutera un congé de maternité prévu par la LNT. Pendant cette période, elle pourrait recevoir des prestations du RQAP si elle répond aux critères d'admissibilité. Elle peut vérifier son admissibilité dès qu'elle apprend sa grossesse. Son droit au congé et son droit aux prestations relèvent toutefois de deux régimes différents.

EXEMPLE



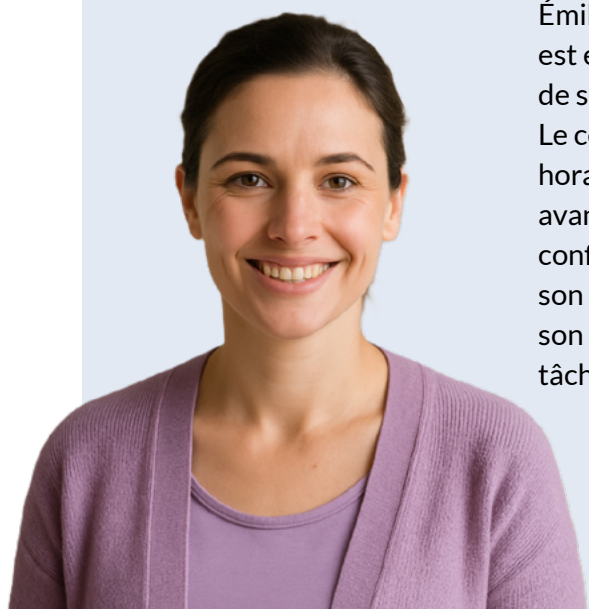
QUESTIONS

RÉPONSES

Une personne salariée enceinte peut-elle s'absenter de son travail pour des examens médicaux liés à sa grossesse?

Oui. Une personne salariée enceinte peut s'absenter du travail, sans salaire, pour des examens médicaux liés à sa grossesse effectués par un(e) professionnel(le) de la santé.

La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence.



Émilie est cheffe d'équipe dans un CPE et est enceinte. Elle doit passer une échographie de suivi prescrite dans le cadre de sa grossesse. Le centre d'imagerie lui attribue une plage horaire en matinée, sans autre disponibilité avant plusieurs semaines. Dès qu'elle reçoit la confirmation de son rendez-vous, elle en informe son employeur et lui précise la durée prévue de son absence. Son gestionnaire réorganise les tâches de l'équipe pour cette période.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 81.3.

Que prévoit la LNT en cas d'interruption de grossesse?

Les droits prévus par la LNT varient selon le moment où survient l'interruption de grossesse.

Situation	Congé prévu par la LNT	Autres absences prévues par la LNT
Avant le début de la 20^e semaine de grossesse	Pour la personne ayant porté l'enfant, jusqu'à 3 semaines , sans salaire, sauf si un certificat médical prévoit une période plus longue.	
À compter du premier jour de la 20^e semaine de grossesse	Pour la personne ayant porté l'enfant, jusqu'à 20 semaines se terminant au plus tard 20 semaines après la semaine de l'événement.	La personne salariée peut bénéficier des 5 journées d'absence prévues à l'article 81.1. Les 2 premières journées sont rémunérées.

La personne salariée doit aviser son employeur de son absence dès que possible. Selon la situation, l'employeur peut demander les documents prévus par la LNT.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 81.1 et 81.5.2, 81.5.3.

Quels droits s'appliquent lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant?

La LNT prévoit qu'une personne salariée peut s'absenter jusqu'à 5 journées à l'occasion de la naissance de son enfant (dont celui né dans le cadre d'une grossesse pour autrui), de l'adoption d'un enfant ou lorsqu'une interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse.

- Ces absences permettent notamment à la personne salariée de vivre cet événement familial important et de remplir les responsabilités qui en découlent.
- Elles sont distinctes des congés de maternité, de paternité ou parentaux, qui répondent à d'autres objectifs et sont régis par des dispositions particulières. Ces congés seront abordés plus bas.

Émilie donne naissance à son premier enfant. Quelques semaines avant la date prévue d'accouchement, son conjoint avait déjà informé son employeur de la naissance à venir et discuté des congés qu'il prévoyait prendre. Avec son gestionnaire, il avait convenu des modalités de son absence.

À l'arrivée du bébé, il en informe son employeur et débute ses cinq journées d'absence prévues par la LNT, qui seront suivies plus tard par son congé de paternité de cinq semaines. La réorganisation du travail prévue en amont est alors mise en place et l'équipe prend le relais pendant son absence.

EXEMPLE

Situation	Congé prévu par la LNT
Naissance ou adoption	Jusqu'à 5 journées d'absence , dont les 2 premières sont rémunérées.
Grossesse	Congé de maternité ou congé à la personne ayant donné naissance.
Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	Congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
Naissance ou adoption	Congé parental.

Les congés de maternité, de paternité et parental sont présentés dans la section suivante.

Références légales

Loi sur les normes du travail, Entre autres : art. 81.1, 81.2, 81.4 et 81.10.

Comment fonctionnent les cinq journées d'absence à l'occasion de la naissance ou de l'adoption?

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, la personne salariée peut s'absenter pendant **5 journées, les 2 premières journées d'absence étant rémunérées**. Les trois autres journées sont sans salaire.

Ces journées n'ont pas à être prises de façon consécutive, mais elles doivent être utilisées dans les **15 jours suivant l'arrivée de l'enfant** à la résidence de l'un de ses parents ou, dans le cas d'une interruption de grossesse survenant à partir de la 20^e semaine de grossesse, dans les **15 jours suivant l'événement**.

Bon à savoir :

Lorsque la personne salarié a déjà commencé un congé de maternité ou un congé de paternité, elle n'a pas droit au congé de 5 jours en question des suites d'une naissance.

Thomas et son conjoint sont en attente d'une adoption. Ils ont fait part de leur projet à leur employeur respectif. Lorsqu'ils reçoivent finalement l'appel leur annonçant que leur enfant peut arriver à la maison, Thomas et son conjoint prennent les cinq journées d'absence prévues par la LNT afin d'accueillir leur enfant, de s'adapter à leur nouvelle réalité familiale et de prendre en charge les premières démarches liées à son arrivée. Ils planifient alors le meilleur moment pour eux afin de se prévaloir chacun d'un congé au parent qui n'a pas donné naissance en plus d'un congé parental.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 81.1.

Congés de maternité, de paternité et parental

Quelle est la différence entre le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental?

Ces congés répondent à des objectifs différents et sont encadrés par des dispositions distinctes de la LNT.

Congé	Qui peut en bénéficier?	Durée maximale prévue par la LNT
Congé de maternité ou congé à la personne	Personne salariée ayant donné naissance	Jusqu'à 20 semaines
Congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	Parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	Jusqu'à 5 semaines
Congé parental	Parents d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté	Jusqu'à 65 semaines

Références légales

Loi sur les normes du travail, Entre autres : art. 81.2, 81.4, 81.4.1 et 81.10.

Quelles sont les responsabilités de la personne salariée avant le début de son congé?

La principale responsabilité de la personne salariée consiste à **aviser son employeur dans les délais prévus par la LNT**, lorsque les circonstances le permettent. Selon le type de congé demandé, elle doit également fournir les renseignements ou les documents que la loi permet à l'employeur d'exiger.

Type de congé	Que doit faire la personne salariée?	Documents pouvant être requis
Congé de maternité ou congé à la personne	Aviser son employeur au moins 3 semaines avant le début du congé, lorsque les circonstances le permettent.	Un avis écrit indiquant la date prévue du début du congé et du retour au travail, accompagné d'un certificat médical ou rapport écrit d'une sage-femme confirmant la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement.
Congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	Aviser son employeur au moins 3 semaines avant le début du congé, lorsque les circonstances le permettent.	Un avis écrit indiquant la date prévue du début du congé et du retour au travail.
Congé parental	Aviser son employeur au moins 3 semaines avant le début du congé, lorsque les circonstances le permettent.	Un avis verbal ou écrit indiquant la date prévue du début du congé et du retour au travail.
Naissance ou adoption (5 journées)	Aviser son employeur dès que possible.	
Examens liés à la grossesse	Informar son employeur dès que possible.	

Émilie prévoit commencer son congé de maternité dans un mois. Elle avise son employeur plus de trois semaines avant son départ et lui remet le certificat médical indiquant la date prévue de son accouchement. Quelques semaines plus tard, des complications surviennent et son médecin lui recommande de cesser le travail plus tôt que prévu. Émilie en informe son employeur dès qu'elle en est capable en lui remettant un nouveau certificat médical à l'appui.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, Entre autres : art. 81.1, 81.2, 81.3, 81.2.1, 81.4, 81.5.1, 81.6, 81.10 et 81.11.



Quelles sont les principales obligations de l'employeur pendant ces congés?

Pendant les congés prévus par la LNT, le lien d'emploi est protégé.

Sous réserve du paiement des cotisations exigibles, la personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance collective et de retraite offerts par l'employeur.

À la fin du congé, elle a le droit de réintégrer son poste habituel, selon les dispositions applicables de la LNT, avec les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était demeurée au travail.

À son retour de congé parental, Émilie réintègre son poste.
Ses conditions de travail sont maintenues conformément
aux dispositions de la LNT.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.5, 79.6, 81.15, 81.15.1 et 81.17.

À RETENIR

- ✓ La LNT encadre le droit aux absences et aux congés ainsi que la protection du lien d'emploi; le RQAP est un régime distinct qui peut permettre d'obtenir des prestations de remplacement du revenu, sous réserve de ses propres critères d'admissibilité.
- ✓ À l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, la personne salariée peut prendre 5 journées d'absence, dont les 2 premières sont rémunérées; ces journées peuvent être fractionnées, mais doivent être utilisées dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence. Lorsque la personne salarié a déjà commencé un congé de maternité ou un congé de paternité, elle n'a pas droit au congé de 5 jours en question des suites d'une naissance.
- ✓ Pendant tous les congés prévus par la LNT, le lien d'emploi est maintenu : la personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance collective et de retraite (sous réserve du paiement des cotisations) et a droit de réintégrer son poste habituel à son retour.
- ✓ Une personne salariée enceinte peut s'absenter sans salaire pour des examens liés à sa grossesse et doit en aviser son employeur le plus tôt possible.
- ✓ En cas d'interruption de grossesse, les droits varient selon le moment de l'événement : avant le début de la 20^e semaine, le congé peut atteindre 3 semaines, sauf si un certificat médical justifie une période plus longue; à compter du début de la 20^e semaine, il peut atteindre 20 semaines. À compter de la 20^e semaine, les deux parents peuvent se prévaloir aussi des 5 journées à l'occasion de la naissance ou de l'adoption dont les 2 premières sont rémunérées.

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 **la grossesse, la naissance ou l'adoption**. 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.
- [RQAP](#) : renseignements sur les prestations de maternité, de paternité, parentales et d'adoption, lorsque pertinent.

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



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.