



Une initiative du



Réseau pour un
Québec Famille

Proche aidance

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 : Anik Lapointe

Graphisme : Mangue vitaminée

Avis d'utilisation	4
À qui s'adresse cette fiche?	5
Introduction	5
De nouvelles règles concernant les certificats médicaux	6
Définitions	6
Membre de la famille	6
Personne proche aidante	7
Questions - réponses	8
Absence de courte durée pour proche aidance	9
Si une personne salariée m'informe qu'elle doit s'absenter pour soutenir un proche, dois-je accepter cette absence?	9
Comment calculer le salaire pour les 2 journées d'absence rémunérées?	10
Dois-je offrir des journées d'absence distinctes pour la proche aidance et les obligations familiales ou parentales?	10
Puis-je demander des pièces justificatives pour une absence de courte durée?	11
Si j'offre déjà des journées d'absence pour maladie, des journées mobiles ou d'absence personnelles rémunérées, suis-je conforme?	12
Absence de longue durée pour proche aidance	14
Dois-je rémunérer la personne salariée pendant les absences prolongées?	14
Puis-je demander des pièces justificatives pour une absence de longue durée?	15
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	20

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 **conciliation proche aide-travail**. 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 proche aide en emploi n'est plus une réalité marginale : [près de 60 % des personnes proches aidantes sont en emploi](#) et les besoins de conciliation proche aide-travail continueront de croître dans les prochaines années. Pourtant, plusieurs organisations se disent peu outillées pour soutenir cette réalité et peu d'entre elles ont intégré la proche aide dans leurs pratiques RH ou leurs politiques organisationnelles.

Les personnes proches aidantes hésitent souvent à parler de leur situation, par crainte du jugement, des répercussions sur leur carrière ou simplement parce qu'elles ne se reconnaissent pas elles-mêmes comme proches aidantes. Dans ce contexte, les gestionnaires et les responsables RH jouent un rôle clé pour favoriser un climat de confiance, faire connaître les ressources disponibles et mettre en place des pratiques facilitant la conciliation des rôles de vie.

La LNT prévoit certaines dispositions permettant de soutenir les personnes proches aidantes en emploi. Cette fiche vise à mieux faire connaître ces dispositions et à vous soutenir dans leur application, grâce à une série de questions-réponses.

■ De nouvelles règles concernant les certificats médicaux

Depuis le 1^{er} janvier 2025, un employeur ne peut pas exiger un certificat médical pour une absence de courte durée lorsqu'une personne salariée s'absente 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);
- à l'état de santé d'un membre de sa famille;
- à l'état de santé d'une personne pour laquelle elle agit comme 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 des motifs de son absence, mais il ne peut pas exiger de certificat médical.

Références légales

LNT : art. 79.7. al. 3.

Définitions

■ Membre de la famille

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

- le(-la) conjoint(e) de la personne salariée;
- 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 sœur et ceux de son(-sa) conjoint(e);
- ses grands-parents et ceux de son(-sa) conjoint(e);
- les conjoint(e)s de ces personnes ;
- leurs enfants et;
- les conjoint(e)s de leurs enfants.

Sont également considérés comme des membres de la famille :

- 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) 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 dont la personne salariée ou son(-sa) conjoint(e) est le(-la) mandataire;
- toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée reçoit 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 autre, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non (*Loi visant à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes*, RLRQ 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

Absence de courte durée pour proche aidance

Si une personne salariée m'informe qu'elle doit s'absenter pour soutenir un proche, dois-je accepter cette absence?

Oui. Les absences prévues par la LNT pour les obligations familiales ou parentales incluent la proche aidance et constituent un droit protégé (art. 79.7 de la LNT).

Il importe toutefois de préciser que, dans le cadre de l'application de l'article 79.7 de la LNT, la personne salariée doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible. Elle doit par ailleurs prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour en limiter la prise et la durée.

En outre, selon la nature du lien qui unit la personne salariée à la personne aidée, une attestation émise par un(e) professionnel(le) œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux peut être requise pour confirmer que la personne salariée agit comme proche aidante. Tel est le cas lorsque la personne aidée n'est pas un « membre de la famille » de la personne salariée au sens de la LNT.

La personne salariée peut s'absenter :

- jusqu'à 10 journées par année pour des obligations familiales ou parentales, lesquelles concernent et incluent la proche aidance. **Parmi ces 10 journées, les 2 premières sont rémunérées après 3 mois de service continu** (art. 79.7 et 79.16 LNT). Ces 2 journées 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.
- sur une période pouvant aller jusqu'à 16, 27, 36 ou 104 semaines selon les cas prévus par la LNT, dans des contextes spécifiques (maladie grave ou accident, maladie grave potentiellement mortelle, enfant mineur de la personne salariée atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle ou ayant subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières).

Anne est proche aidante auprès de sa belle-mère. Elle informe son gestionnaire qu'elle doit s'absenter quelques heures pour l'accompagner à un rendez-vous médical et l'avise dès que possible de la situation.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Comment calculer le salaire pour les 2 journées d'absence rémunérées?

Que la personne soit à temps plein, à temps partiel ou rémunérée à commission, le calcul se fait de la même manière que celui utilisé pour l'indemnité des jours fériés (art. 62 et 79.7 de la LNT).

Anne travaille à temps partiel et s'absente une journée pour accompagner ses beaux-parents à un rendez-vous médical. Au cours des 4 semaines précédant son absence, elle a gagné 800 \$. Son employeur calcule son indemnité selon la même méthode que celle utilisée pour les jours fériés : $1/20 \times (800 \$ \times 4) = 160 \$$. Anne recevra donc une indemnité de 160 \$ pour cette journée d'absence payée.



EXEMPLE

Références légales

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

Dois-je offrir des journées d'absence distinctes pour la proche aidance et les obligations familiales ou parentales?

Non. Les absences prévues par la LNT pour les obligations familiales ou parentales incluent en elles-mêmes les absences pour proche aidance.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Puis-je demander des pièces justificatives pour une absence de courte durée?

Oui. L'employeur peut demander un **document attestant les raisons invoquées et la durée de l'absence**, lequel ne peut pas être un certificat médical.

Comme mentionné précédemment, dans certaines circonstances, afin de pouvoir bénéficier du droit de s'absenter pour des raisons liées à la proche aidance, une attestation émise par un(e) professionnel(le) œuvrant dans le milieu de la santé ou des services sociaux peut en outre être requise pour confirmer que la personne agit à titre de proche aidante.



Yousseph est proche aidant de son père qui reçoit des traitements pour un cancer. Il informe son employeur qu'il doit s'absenter une journée afin de l'accompagner pour une intervention médicale. Son employeur peut demander un document attestant la raison et la durée de son absence, mais ne peut pas exiger un certificat médical. Dans ce cas-ci, une attestation de proche aidance n'est pas requise, puisqu'il s'agit d'un membre de la famille de Yousseph au sens de la LNT.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Si j'offre déjà des journées d'absence pour maladie, des journées mobiles ou d'absence personnelles rémunérées, suis-je conforme?

Pas nécessairement.

Offrir des **absences pour maladie, des absences personnelles ou des absences mobiles** ne garantit pas automatiquement la conformité à la LNT.

Pour être conforme, ces absences doivent être **au moins équivalentes ou plus avantageuses** que celles prévues par la LNT, **tant dans leur nombre que dans leurs modalités d'utilisation réelle**, c'est-à-dire :

- le **nombre de journées** doit être respecté (10 journées, dont 2 rémunérées après 3 mois de service continu)
- les **motifs d'absence** doivent inclure les obligations familiales
- les conditions doivent permettre une **utilisation réelle et non restrictive**

Après le décès de son mari, Anne agit comme proche aidante auprès de sa belle-mère (maladie d'Alzheimer) et de son beau-père (diminution des capacités physiques liées au vieillissement).

Un matin, elle informe son employeur :

« Mon beau-père est tombé cette nuit et je dois l'accompagner à un rendez-vous médical d'urgence. Je ne peux pas me présenter au travail aujourd'hui. »

EXEMPLE

Comportement de l'employeur en lien avec l'exemple de la page précédente

Conforme	Non conforme
• Accepte l'absence • N'exige pas de certificat médical • Permet l'utilisation d'une journée d'absence en vertu de l'article 79.7 de la LNT La personne salariée peut exercer son droit dans une situation réelle, urgente et imprévisible.	• Refuse l'absence. « Tu devais demander ton congé 48 heures à l'avance. » ou « Va chercher un certificat médical avant de t'absenter. » Problèmes • Obligation de préavis incompatible avec une situation urgente • Exigence injustifiée (certificat médical pour une absence alors que l'article 79.7 de la LNT l'interdit formellement). Le certificat médical est requis seulement pour une absence de longue durée en contexte de maladie grave potentiellement mortelle. • Empêchement de l'exercice réel du droit Le droit prévu à l'art. 79.7 de la LNT devient inutilisable en pratique.

À RETENIR

Absence de courte durée pour proche aidance

La proche aidance est incluse dans les absences autorisées pour obligations familiales ou parentales prévues par la LNT. L'employeur doit reconnaître ce droit lorsque les conditions sont respectées, sans créer un congé distinct pour la proche aidance.

Absence de longue durée pour proche aidance

Dois-je rémunérer la personne salariée pendant les absences prolongées?

Non. Les absences prolongées prévues par la LNT ne sont pas rémunérées par l'employeur. La personne salariée peut toutefois, selon sa situation, être admissible des prestations d'assurance-emploi, selon les critères applicables.

À noter : Un employeur peut choisir d'offrir un [supplément aux prestations d'assurance-emploi](#) à une personne salariée pendant une absence pour proche aidance. Ce supplément permet de bonifier les prestations reçues par la personne salariée, sans constituer une obligation prévue par la LNT.

Lorsque certaines exigences sont satisfaites, les sommes versées à titre de supplément ne constituent pas une rémunération et ne sont pas déduites des prestations d'assurance-emploi de la personne salariée.



Yousseph informe son employeur qu'il souhaite s'absenter pour une longue durée afin d'accompagner son père, atteint d'un cancer à un stade avancé et potentiellement mortel. Son employeur lui demande de préciser la durée approximative de l'absence prévue et de fournir le certificat médical requis pour attester que son père est atteint d'une grave maladie potentiellement mortelle. Il informe Yousseph que son lien d'emploi sera protégé pendant son absence, qui peut aller jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois. 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. 79.8.1.

Puis-je demander des pièces justificatives pour une absence de longue durée?

Oui. Tout comme pour une absence de courte durée, l'employeur peut demander un document attestant les raisons invoquées et la durée de l'absence, lequel ne peut pas être un certificat médical.

Un certificat médical est nécessaire pour se prévaloir d'une absence en contexte de proche aidance auprès d'une personne souffrant d'une maladie grave potentiellement mortelle.

En outre, lorsque la personne aidée ne constitue pas un « membre de la famille » de la personne salariée au sens de la LNT, une attestation émise par un(e) professionnel(le) œuvrant dans le milieu de la santé peut être requise (confirmation du statut de proche aidant).

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.8, 79.8.1 et 79.9.

À RETENIR

Absences pour proche aidance

- ✓ Une personne proche aidante soutient un ou plusieurs membres de son entourage ayant une incapacité, temporaire ou permanente (physique, psychologique, psychosociale ou autre), peu importe leur âge ou leur milieu de vie, et avec lesquels elle entretient un lien affectif, familial ou non.
- ✓ Pour assumer son rôle de proche aidante, une personne salariée peut s'absenter, à court ou long terme, tout en conservant son lien d'emploi.

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 sont comprises dans la banque annuelle de journées d'absence rémunérées et ne s'ajoutent pas à celles pouvant être prises pour un autre motif au cours de l'année, par exemple en raison d'un congé maladie

Une journée peut être fractionnée avec l'accord de l'employeur

Avis à donner à l'employeur le plus tôt possible

Absences de longue durée

Sans salaire :

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

Jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois en cas de maladie grave potentiellement mortelle (certificat médical requis)

Jusqu'à 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

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 et si les conditions prévues sont remplies.

Demandez uniquement les renseignements ou documents permis par la loi. Les justificatifs pouvant être exigés varient notamment selon le type d'absence et le lien avec la personne aidée.

Informez la personne salariée de ses droits et des modalités applicables afin de favoriser une compréhension commune et de faciliter la planification de l'absence.

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 proche aidance**. 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 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 sur une thématique donnée. 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 *Loi sur les normes du travail* et interprétations administratives.

- **Statuts particuliers – personnes proches aidantes** : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/proches-aidants>

-
- [LégisQuébec](#) : texte officiel de la *Loi sur les normes du travail* et de ses règlements.
 - [Éducaloi](#) : explications vulgarisées sur les droits et obligations en milieu de travail.
-

Ordre des CRHA : outils et ressources destinés aux professionnel(le)s en gestion des ressources humaines.

- **Soutien des milieux de travail aux personnes proches aidantes : des besoins grandissants** : <https://ordrecrha.org/decouvrir-lordre/publications-et-media/communiques/soutien-milieux-travail-proches-aidants>

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, articles 79 6.1 à 81.17

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, RLRQ ch. R-1.1

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

Institut de la statistique du Québec, Enquête québécoise sur la santé et le bien-être des personnes proches aidantes, 2024-2025.

<https://statistique.quebec.ca/fr/document/sante-et-bien-etre-des-personnes-proches-aidantes/publication/proche-aidance-au-quebec>



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.