CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille



Absences de courte et longue durée pour obligations familiales ou parentales

PERSONNES SALARIÉES





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

Table des matières

Avis d'utilisation 4
À qui s'adresse cette fiche? 5
Introduction 5
Changements récents à connaître 6
De nouvelles règles concernant les certificats médicaux 6
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 puis-je m'absenter pour remplir des obligations familiales ou parentales? 9
À combien de journées d'absence de courte durée ai-je droit pour raisons familiales ou parentales? 10
Ai-je droit à un salaire pendant ces absences de courte durée? 10
Dois-je aviser mon employeur pour bénéficier d'une absence de courte durée afin de m'occuper d'un membre de ma famille? 11
Mon employeur peut-il me demander un justificatif en contexte d'absence de courte durée? 12
Puis-je convenir avec mon employeur de faire du télétravail plutôt que de m'absenter pour assumer une obligation familiale ou parentale? 14
Absences de longue durée pour raisons familiales ou parentales 14
Lorsqu'il s'agit de raisons familiales ou parentales, dans quelles situations puis-je avoir droit à une absence de longue durée? 14
Mon employeur peut-il me demander des renseignements ou des documents pour une absence de longue durée? 17
Mon emploi est-il protégé pendant mon absence de longue durée pour raisons familiales ou parentales? 18
Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé 19
Pour aller plus loin 20
Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action 20
Autres ressources complémentaires 21
Références 22

Avis d'utilisation

Cette fiche est un outil de vulgarisation produit par le Réseau pour un Québec Famille (RPQF) et son initiative Concilivi.

Elle vise à vous aider à mieux comprendre les principales dispositions de la ***Loi sur les normes du travail,*** R.L.R.Q. ch. N-1.1 (ci-après la « **LNT** ») en matière de conciliation famille-travail (ci-après la « **CFT** »), grâce à des réponses concrètes aux questions les plus fréquentes.

Cet outil ne remplace pas un avis juridique ni les interprétations officielles de la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « CNESST »)**. En cas de doute ou si votre situation présente des particularités, il est recommandé de consulter la CNESST ou un(e) professionnel(le) qualifié(e).

À qui s'adresse cette fiche?

Cette fiche s'adresse aux personnes salariées qui souhaitent mieux comprendre leurs droits et leurs obligations lorsqu'elles doivent s'absenter du travail pour assumer des responsabilités familiales prévues par la LNT.

Introduction

Les besoins de CFT évoluent au fil de la vie. Avoir un enfant malade, accompagner un proche ou faire face à un imprévu familial sont des exemples de situations qui peuvent nécessiter une absence du travail.

La **LNT** prévoit différents droits permettant aux personnes salariées de s'absenter dans ces circonstances. Encore faut-il savoir quelles dispositions s'appliquent à leur situation, quelles démarches effectuer et à quel moment en informer son employeur.

Cette fiche répond aux questions les plus fréquentes sur les **absences pour raisons familiales ou parentales.** Elle vous aidera à mieux comprendre les dispositions prévues par la LNT, à préparer vos démarches et à favoriser un dialogue constructif avec votre employeur.

Changements récents à connaître

De nouvelles règles concernant les certificats médicaux

Depuis le 1er 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 aidante.

Si les circonstances le justifient, eu égard notamment à 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

Loi sur les normes du travail, art. 79.7. al. 3.

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 comprend notamment, conformément à l'article 79.6.1 LNT :

- votre conjoint(e);
- votre enfant ou celui de votre conjoint(e);
- votre père, votre mère ou l'un de vos parents ainsi que ceux de votre conjoint(e);
- votre frère ou votre sœur ainsi que ceux de votre conjoint(e);
- vos grands-parents ainsi que ceux de votre 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 vous ou pour votre conjoint(e);
- un enfant pour lequel vous ou votre conjoint(e) agit ou a agi comme famille d'accueil;
- votre tuteur(-trice), curateur(-trice) ou une personne sous votre tutelle ou votre curatelle, ainsi que les personnes ayant ces liens avec votre conjoint(e);
- une personne inapte qui vous a désigné comme mandataire ou qui a désigné votre conjoint(e) à ce titre;
- toute autre personne à l'égard de laquelle vous avez droit à des prestations prévues par une loi pour des soins ou de l'aide que vous lui procurez en raison de son état de santé.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.6.1.

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 reconnaitre 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 puis-je m'absenter pour remplir des obligations familiales ou parentales?

La LNT permet à une personne salariée de s'absenter lorsqu'elle doit remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de celui 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 aidante.

Avant de s'absenter, la personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de son absence. Si les circonstances le justifient, notamment en raison de la durée de l'absence, l'employeur peut lui demander un document attestant les motifs de celle-ci, mais il ne peut exiger de certificat médical.

EXEMPLE

Pendant sa semaine de garde partagée, Luc est convoqué à une rencontre avec l'enseignante et l'orthopédagogue de sa fille afin de discuter des difficultés d'apprentissage observées depuis le début de l'année et des mesures de soutien à mettre en place. Comme la rencontre est offerte uniquement pendant les heures de classe, il informe son employeur qu'il devra s'absenter quelques heures pour y participer.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

À combien de journées d'absence de courte durée ai-je droit pour raisons familiales ou parentales?

Vous pouvez vous absenter pendant **10 journées par année** pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint(e), ou en raison de l'état de santé d'un membre de votre famille ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidante.

Si la personne aidée n'est pas un membre de votre famille, vous devez fournir une attestation délivrée par une personne professionnelle qui est régie par le *Code des professions*, RLRQ, c. C-26, et qui œuvre dans le milieu de la santé et des services sociaux.

Ai-je droit à un salaire pendant ces absences de courte durée?

Parmi ces 10 journées d'absence, les 2 premières journées, prises annuellement, sont rémunérées si vous avez au moins 3 mois de service continu.

Ces journées font partie de la banque annuelle de journées d'absence rénumérées prévue par la LNT. Elles ne s'ajoutent donc pas aux 2 journées d'absence rénumérées pouvant être prises pour les obligations familiales ou parentales ainsi que les absences liées à la maladie, au don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, à un accident, à de la violence conjugale ou à de la violence à caractère sexuel dont la personne salariée a été victime.

EXEMPLE

Sophie s'absente une journée pour prendre soin de sa fille malade. Elle vérifie la politique de son employeur et constate que celui-ci offre une banque de journées rémunérées plus avantageuse que le minimum prévu par la LNT.



Références légales

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

Dois-je aviser mon employeur pour bénéficier d'une absence de courte durée afin de m'occuper d'un membre de ma famille?

Oui. Vous devez informer votre employeur de votre absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à votre disposition pour en limiter la prise et la durée.

Certaines situations sont imprévues, comme un appel de l'école ou une urgence médicale. Dans ces cas, avisez votre employeur dès qu'il vous est raisonnablement possible de le faire.



EXEMPLE

Pendant sa semaine de garde, Luc apprend que sa fille de 6 ans a de la fièvre et ne peut pas fréquenter l'école. Dès qu'il reçoit l'appel, il communique avec son superviseur pour l'informer de la situation et discuter de l'organisation de son absence.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Mon employeur peut-il me demander un justificatif en contexte d'absence de courte durée?

Oui. Si les circonstances le justifient, l'employeur peut vous demander un document attestant des motifs de cette absence, mais il ne peut exiger de certificat médical.

L'employeur ne peut donc pas exiger systématiquement un justificatif pour chaque absence ni demander plus de renseignements que ce qui est nécessaire pour en attester les motifs.



EXEMPLE

Les jumeaux d'Émilie doivent consulter leur médecin à la suite d'un problème de santé. Comme son absence se prolonge, son employeur lui demande un document attestant que cette absence était liée à cette situation. Émilie transmet l'attestation fournie par la clinique. Son employeur n'exige pas de connaître le diagnostic ni les détails du traitement.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Absences de courte durée

Par année
10 journées d'absence accessibles dès l'embauche
Parmi ces 10 journées, les 2 premières sont rénumérées 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
Ces journées peuvent être fractionnées avec l'accord de l'employeur
Avis à donner à l'employeur le plus tôt possible

Puis-je convenir avec mon employeur de faire du télétravail plutôt que de m'absenter pour assumer une obligation familiale ou parentale?

Vous pouvez en discuter avec votre employeur, mais la LNT ne vous donne pas le droit d'exiger le télétravail en remplacement d'une absence pour obligations familiales ou parentales.

Selon la nature de votre travail et les besoins de l'organisation, votre employeur peut accepter une telle demande. Cette solution peut parfois faciliter la CFT, mais elle doit faire l'objet d'une entente entre les deux parties.

EXEMPLE

Mélanie doit accompagner son fils à un rendez-vous en fin de matinée. Elle demande à son employeur s'il serait possible de travailler de la maison avant et après le rendez-vous, plutôt que de s'absenter pour toute la journée. Ensemble, **ils conviennent** d'une organisation du travail qui répond aux besoins de chacun.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Absences de longue durée pour raisons familiales ou parentales

Lorsqu'il s'agit de raisons familiales ou parentales, dans quelles situations puis-je avoir droit à une absence de longue durée?

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 aidante dans certaines situations prévues par la loi.

Ces absences peuvent notamment s'appliquer lorsqu'une personne est atteinte d'une maladie grave, qu'elle est victime d'un grave accident ou lorsqu'un autre événement visé par la LNT nécessite la présence de la personne salariée auprès d'elle.

Durée maximale prévue par la LNT	Articles
Situation Maladie grave ou grave accident d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant(e)	
Jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois Jusqu'à 36 semaines sur une période de 12 mois, si la personne concernée est un enfant mineur	79.8
Situation Maladie grave potentiellement mortelle d'un membre de la famille, autre que votre enfant, ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant(e)	
Jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois	79.8.1
Situation Maladie grave potentiellement mortelle de votre enfant mineur; préjudice corporel grave subi par votre enfant mineur à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières; décès ou disparition de votre enfant mineur; suicide de votre conjoint(e), de votre enfant majeur, de votre père, de votre mère ou de l'un de vos parents; décès de votre conjoint(e) ou de votre enfant majeur résultant d'un acte criminel	
Jusqu'à 104 semaines*, selon la situation prévue par la LNT	79.8 à 79.16

***IMPORTANT :**

- Les absences pouvant atteindre **104 semaines** s'appliquent **uniquement dans les situations expressément prévues par la LNT.**
- La durée, les conditions d'admissibilité et les documents pouvant être demandés varient selon l'événement et le lien avec la personne concernée.

Karmen accompagne sa sœur, qui est hospitalisée à la suite d'un grave accident de la route. Après sa sortie de l'hôpital, celle-ci aura besoin d'une présence quotidienne pendant plusieurs semaines pour ses déplacements, ses rendez-vous médicaux et certaines activités de la vie courante. Karmen communique rapidement avec son employeur afin de discuter de l'absence de longue durée à laquelle elle pourrait avoir droit. Ensemble, ils vérifient les dispositions applicables de la LNT, la durée de l'absence et les documents requis avant de la planifier.

EXEMPLE

Références légales

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



Mon employeur peut-il me demander des renseignements ou des documents pour une absence de longue durée?

Oui. Selon l'absence demandée, votre employeur peut exiger les renseignements ou les documents prévus par la LNT, incluant un document attestant les motifs de l'absence ou un certificat médical, afin de confirmer que les conditions prévues par la LNT sont remplies.

Les renseignements demandés doivent se limiter à ce qui est nécessaire. Vous n'avez pas à divulguer plus d'informations personnelles que ce que la loi permet.



EXEMPLE

Karmen informe son employeur qu'elle souhaite s'absenter afin d'accompagner sa sœur pendant sa convalescence. Son employeur lui explique quels renseignements sont nécessaires pour traiter sa demande et lui précise les documents pouvant être exigés selon l'absence visée.

Références légales

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

Mon emploi est-il protégé pendant mon absence de longue durée pour raisons familiales ou parentales?

Oui. Lorsque vous exercez un droit prévu par la LNT, votre lien d'emploi est protégé pendant la période d'absence autorisée. À votre retour, vous avez le droit de réintégrer votre poste habituel avec les mêmes avantages, sous réserve des dispositions prévues par la loi.

EXEMPLE

Après plusieurs semaines d'absence pour accompagner sa sœur durant sa convalescence, Karmen reprend son travail. À son retour, elle retrouve son poste et ses conditions de travail conformément aux dispositions de la LNT.

Références légales

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

Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé

Les dispositions de la LNT visent à vous permettre de concilier vos responsabilités familiales et votre travail. Voici quelques réflexes qui peuvent faciliter vos démarches et favoriser un dialogue constructif avec votre employeur.

Informez votre employeur dès que possible.

Lorsque les circonstances le permettent, avisez votre employeur rapidement afin de faciliter l'organisation du travail.

Identifiez le type d'absence qui correspond à votre situation.

Les conditions, la durée et les démarches peuvent varier selon le type d'absence prévu par la LNT.

Conservez les documents pertinents.

Selon la situation, votre employeur peut être autorisé à demander certains renseignements ou documents. Les avoir à portée de main peut faciliter le traitement de votre demande.

N'hésitez pas à poser des questions.

En cas de doute sur vos droits ou sur les démarches à suivre, échangez avec votre employeur ou consultez les ressources officielles.

La LNT prévoit des normes minimales.

Votre convention collective, votre contrat de travail ou les politiques de votre employeur peuvent prévoir des conditions plus avantageuses.

Pour aller plus loin

Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action

Comprendre les dispositions de la LNT constitue un point de départ. Concilivi met à votre disposition des outils pour mieux comprendre vos droits, favoriser le dialogue avec votre employeur et soutenir une CFT adaptée à votre réalité.

Choisissez l'outil qui répond à votre besoin :

Vous souhaitez...	Outil Concilivi
Comprendre les principales obligations prévues par la LNT en matière de conciliation famille-travail	Guide – Obligations légales en conciliation famille-travail : Focus sur les conditions de travail
Approfondir une situation particulière (absences, horaires, télétravail, etc.)	Collection de fiches de vulgarisation juridique sur la conciliation famille-travail et la LNT
Voir des exemples concrets et obtenir des explications complémentaires	Webinaire de vulgarisation juridique
Découvrir d'autres outils et ressources sur la conciliation famille-travail	Outils et ressources de Concilivi

Autres ressources complémentaires

Selon votre situation, les ressources suivantes peuvent également vous être utiles :

Votre besoin	Ressource
Obtenir de l'information sur les prestations fédérales liées à la proche aidance	Assurance-emploi – Gouvernement du Canada
Mieux comprendre vos droits et obligations en matière de normes du travail	CNESST, LégisQuébec et Éducaloi
Trouver des ressources sur la proche aidance	L'Appui pour les proches aidants, Proche aidance Québec, CAP santé mentale
Obtenir du soutien ou des références pour votre famille	211 Québec
Trouver une ressource près de chez vous en soutien à la gestion quotidienne ou des enjeux particuliers liés à la famille	Répertoire de ressources communautaires CFT

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

CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille

Avec la participation financière de la CNESST

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