CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille



Grand-parentalité

PERSONNES SALARIÉES





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 : Mangue vitaminée

Table des matières

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 pour obligations familiales 9
  - Ai-je droit de m'absenter pour garder mon petit-enfant en cas d'imprévu? 9
- Proche aidance 11
  - Suis-je considérée comme une personne proche aidante au sens de la Loi sur les personnes proches aidantes si je m'occupe régulièrement de mon petit-enfant? 11
- Horaires et flexibilité 12
  - Mon employeur est-il obligé de m'offrir un horaire flexible pour mon rôle de grand-parent? 12
  - Puis-je refuser de travailler au-delà de mon horaire habituel de travail pour être auprès de mon petit-enfant, alors que son état de santé n'est pas en cause? 13
  - Puis-je refuser de travailler au-delà de mon horaire habituel de travail pour être auprès de mon petit-enfant lorsque son état de santé est en cause? 14
- Vacances et absences 15
  - Puis-je fractionner mes vacances pour être présent(e) à des moments clés? 15

Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé 17
Pour aller plus loin 18
- Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action 18
- Autres ressources complémentaires 19
- Références 19

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 (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 (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 sont aussi grands-parents et qui souhaitent mieux comprendre leurs droits et leurs obligations lorsqu'elles doivent s'absenter du travail pour soutenir **leurs enfants et leurs petits-enfants,** dans le cadre des responsabilités familiales prévues par la *Loi sur les normes du travail*.

Introduction

Vous portez déjà plusieurs chapeaux : employé(e), parent, conjoint(e)… Ajoutez celui de grand-parent qui soutient activement ses petits-enfants, et la pile de chapeaux peut devenir lourde à porter.

Les grands-parents en emploi sont des travailleur(-euse)s d'expérience, aux trajectoires variées, qui jouent des rôles multiples auprès de leurs petits-enfants : garde, accompagnement aux rendez-vous médicaux, loisirs, soutien émotionnel. Au Québec, 34 % des grands-parents occupent toujours un emploi, la plupart à temps plein. Pour plusieurs, cette implication ne relève pas de l'exception : 32 % y consacrent de 1 à 14 heures par semaine.

Pourtant, près d'un grand-parent en emploi sur quatre (23 %) hésite à recourir aux mesures de CFT pour son rôle auprès des petits-enfants — souvent par crainte du jugement, ou simplement parce qu'il ignore que ces mesures s'appliquent aussi à sa situation.

La LNT prévoit certains droits pour vous, notamment des absences protégées. D'autres mesures, comme la flexibilité d'horaire, dépendent plutôt des pratiques de votre employeur — et plus de la moitié des grands-parents en emploi (52 %) en bénéficient déjà.

Cette fiche répond à des questions concrètes avec des exemples inspirés de situations réelles. Elle vous aidera à mieux porter votre chapeau de grand-parent : comprendre les dispositions prévues par la LNT, préparer vos démarches et favoriser un dialogue constructif avec votre employeur.

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

Définitions

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).

Personne proche aidante

Une personne proche aidante est une personne qui 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, 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 (ci-après la « **Loi sur les personnes proches aidantes** »))

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





QUESTIONS

RÉPONSES

Absences pour obligations familiales

Ai-je droit de m'absenter pour garder mon petit-enfant en cas d'imprévu?

Oui, mais avec certaines limites. La LNT protège votre droit de vous absenter pour des raisons liées à la santé de votre petit-enfant, et non pour des raisons liées à la garde.

Votre petit-enfant est reconnu comme membre de votre famille au sens de la LNT, ce qui vous donne certains droits d'absence comme grand-parent en emploi.

Pour un parent, ce droit couvre la garde, la santé et l'éducation de son enfant. Pour un grand-parent, il se limite à l'état de santé de son petit-enfant. Vous pouvez donc vous absenter jusqu'à 10 journées par année, mais seulement pour ce motif (ex. : rendez-vous médical).

Motifs d'absence (article 79.7, LNT)	Parent	Grand-parent
Garde	✓	
Éducation	✓	
Santé	✓	✓

Une absence pour un rendez-vous médical, une intervention ou un problème de santé de votre petit-enfant est visée par la LNT. Un dépannage de garde, comme la fermeture d'un service de garde, ne l'est pas.

L'absence peut être prise en journées, ou en heures si votre employeur y consent. Vous devez l'aviser le plus tôt possible et fournir, sur demande, un document justificatif, sauf un certificat médical.

Vous devriez par ailleurs pouvoir démontrer que vous avez pris les moyens raisonnables à votre disposition pour éviter ou limiter l'absence et en réduire la durée.

EXEMPLE

Diane, grand-mère de trois petits-enfants, doit accompagner son petit-fils de 4 ans à l'urgence après une chute à la garderie. Comme le motif est lié à l'état de santé de l'enfant, elle peut s'absenter en vertu de l'article 79.7 de la LNT.



Références légales

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

Pour plus d'information sur les absences de courte ou de longue durée, consultez notre fiche thématique sur les absences.



Proche aidance

Suis-je considérée comme une personne proche aidante au sens de la Loi sur les personnes proches aidantes si je m'occupe régulièrement de mon petit-enfant?

Pas nécessairement.

S'occuper régulièrement de son petit-enfant (par exemple, le garder souvent, aller le chercher à l'école fréquemment, etc.) ne fait pas de vous une personne proche aidante et ne vous donne pas, en soi, accès à des congés supplémentaires.

Vous êtes considéré(e) comme proche aidant(e) de votre petit-enfant si celui-ci présente une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autres et que vous lui apportez du soutien.

Par contre, les droits et obligations prévus dans la LNT pour les membres de la famille et les personnes proches aidantes sont les mêmes. Ainsi, vous bénéficiez des mêmes droits en termes d'absences pour raisons familiales envers un membre de votre famille qu'envers une personne auprès de laquelle vous agissez à titre de proche aidant(e). Vous n'avez donc pas à vous qualifier à titre de « personne proche aidante » auprès de votre petit-enfant afin d'avoir le droit de vous absenter pour des raisons familiales. Aucune attestation émise par un(e) professionne(le) 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.

Pour plus d'information sur ce qui est prévu par la LNT en matière de proche aidance, consultez la fiche Proche aidance de la collection.



Horaires et flexibilité

Mon employeur est-il obligé de m'offrir un horaire flexible pour mon rôle de grand-parent?

La LNT ne prévoit aucune obligation pour l'employeur d'offrir un horaire adapté, du télétravail ou une banque d'heures en raison de votre rôle auprès de vos petits-enfants. Toutefois, certaines mesures de CFT offertes dans votre milieu de travail pourraient également s'adresser à vous et répondre à vos besoins comme grand-parent.

Beaucoup de grands-parents pensent, à tort, que les mesures de CFT offertes par leur employeur ne s'adressent qu'aux parents. Résultat : près d'un grand-parent en emploi sur quatre (23 %) hésite à y recourir pour son rôle auprès de ses petits-enfants (Concilivi, 2026).

Rien ne vous empêche de consulter la politique ou la charte de CFT de votre employeur et d'en discuter avec lui. Plusieurs organisations québécoises adoptent des mesures de CFT qui conviennent à leur personnel d'expérience.

Bon à savoir : Un peu plus de la moitié des grands-parents en emploi (52 %) aménagent leur horaire pour s'impliquer auprès de leurs petits-enfants (Concilivi, 2026).

Diane demande à son employeur un horaire comprimé sur 4 journées pour passer les vendredis après-midi avec sa fille en congé de maternité et son petit-fils de 5 mois. Rien dans la LNT n'oblige son employeur à accepter cette demande, mais cette mesure fait partie des pratiques que des employeurs québécois mettent déjà en place pour leur personnel grand-parent. Son employeur accepte, dans le cadre de sa charte de CFT.

EXEMPLE

Références légales

Aucune disposition spécifique dans la LNT ne prévoit une telle mesure. Celle-ci doit être discutée directement avec votre employeur.

Puis-je refuser de travailler au-delà de mon horaire habituel de travail pour être auprès de mon petit-enfant, alors que son état de santé n'est pas en cause?

Oui, dans certaines limites — mais ce droit n'est pas propre aux grands-parents. Il s'applique à toute personne salariée, peu importe sa situation familiale.

L'article 59.0.1 de la LNT vous permet de refuser de travailler, notamment :

- si cela porte votre semaine de travail à plus de 50 heures, sous réserve de certaines exceptions;
- si vous n'avez pas été informé(e) au moins 5 journées à l'avance que vous seriez appelé(e) à travailler, sous réserve de certaines exceptions;
- plus de 2 heures au-delà de vos 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 votre présence est requise auprès de votre petit-enfant, mais il ne découlerait pas alors de la reconnaissance du petit-enfant comme membre de la famille (art. 79.6.1) — contrairement aux absences pour raisons familiales ou parentales présentées dans la section précédente.

Le droit de refus comporte aussi plusieurs exceptions. En cas de doute, renseignez-vous auprès de votre employeur ou consultez la CNESST.



Richard apprend le vendredi que son employeur lui demande de travailler le lendemain, alors qu'il n'a pas reçu le préavis de 5 journées requis. Il avait prévu garder sa petite-fille cette journée-là. Sous réserve des exceptions prévues par la LNT, il peut refuser, et ce, même si l'état de santé de sa petite-fille n'est pas en cause.

EXEMPLE

Puis-je refuser de travailler au-delà de mon horaire habituel de travail pour être auprès de mon petit-enfant lorsque son état de santé est en cause?

Oui, lorsque vous êtes en mesure de démontrer que vous avez pris les moyens raisonnables en vue d'assumer autrement vos obligations. Votre employeur pourrait par ailleurs vous demander un document explicatif, 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

Loi sur les normes du travail : 59.0.1 et 122 (6)



Vacances et absences

Puis-je fractionner mes vacances pour être présent(e) à des moments clés?

Oui, dans une certaine mesure — et ce droit n'est pas propre aux grands-parents; il s'applique à toute personne salariée ayant droit à plus d'une semaine de vacances.

Vous pouvez demander à votre employeur de fractionner vos vacances en deux périodes, dans quel cas il peut seulement refuser si l'organisation ferme ses portes pour une période équivalente ou supérieure à vos vacances (par exemple, une fermeture estivale). Par contre, si vous souhaitez fractionner en plus de deux périodes, vous devez obtenir l'accord de votre employeur, ce dernier ayant la discrétion de refuser. Une convention collective ou un décret peut prévoir le fractionnement des vacances en deux périodes ou plus ou l'interdire.

Ce mécanisme peut par exemple être utile pour libérer une semaine autour d'un moment clé — une naissance, un déménagement de votre enfant, une période où votre présence est particulièrement utile auprès de vos petits-enfants — plutôt que de prendre l'ensemble de vos vacances d'un seul bloc.

EXEMPLE

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 en mars. Il demande à son employeur de fractionner ses vacances : une semaine en mars pour soutenir la famille après l'accouchement, et deux semaines l'été. Son employeur accepte, aucune fermeture de son établissement n'étant prévue et celui-ci étant confortable avec les périodes proposées par Richard.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 71.

À RETENIR

- L'absence allant jusqu'à 10 journées par année pour obligations familiales ou parentales s'applique notamment à vos petits-enfants, et ce, seulement pour des motifs liés à leur état de santé — pas pour la garde ou l'éducation, contrairement aux parents.
- Vous pouvez vous absenter pour une plus longue période, dans le cas d'une maladie grave, potentiellement mortelle ou non ou d'un grave accident (voir notre fiche Absences de la collection pour plus de détails).
- Le droit de refuser des heures de travail au-delà de votre horaire habituel est un droit général — il ne dépend pas de votre statut de grand-parent, mais il peut vous être utile pour protéger le temps prévu avec votre petit-enfant. Ce droit comporte plusieurs exceptions. Vous pouvez en outre refuser des heures de travail au-delà de votre horaire habituel, et ce, pour exercer une obligation familiale. Référez-vous aux article 59.0.1 et 122 (6) de la LNT ou consultez la CNESST pour mieux vous renseigner.
- La flexibilité d'horaire pour votre rôle de grand-parent dépend des pratiques de votre employeur, pas d'une obligation légale.
- Dès que vous disposez de plus d'une semaine de vacances, vous pouvez demander le fractionnement de vos vacances — votre employeur ne peut refuser le fractionnement que dans des cas précis prévus par la LNT. Cela peut alors notamment contribuer à vous permettre de participer à des moments clés de la vie de vos petits-enfants ou d'être présent(e) auprès d'eux lorsque les périodes en question conviennent à votre employeur.

Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé

Distinguez ce qui est un droit de ce qui est une pratique de votre employeur.

Le fractionnement de vos vacances est prévu dans la LNT. La flexibilité d'horaire, elle, relève généralement des mesures de CFT offertes par votre employeur.

Anticipez, quand c'est possible.

Un préavis, même informel, facilite l'organisation pour tout le monde. Pour une absence prévisible, avisez votre employeur le plus tôt possible. Pour un imprévu, un avis dès que possible suffit — c'est ce que prévoit la loi.

Rappelez-vous que vous n'êtes pas seul(e) à vivre cette réalité.

Plus de la moitié des grands-parents en emploi aménagent déjà leur horaire pour s'impliquer auprès de leurs petits-enfants. Votre besoin n'est donc pas exceptionnel — c'est une réalité de plus en plus reconnue.

Lancez la conversation si votre milieu de travail n'a pas de politique claire à ce sujet.

Près de la moitié des grands-parents en emploi ignorent si leur employeur offre des mesures pour eux. Poser la question, c'est souvent la première étape.

Pour aller plus loin

Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action

Comprendre les dispositions de la LNT constituent 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 conciliation famille-travail 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 CFT	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 CFT	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

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.