CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille



Grossesse, naissance ou adoption

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
Questions - réponses 7
Quelle est la différence entre les congés prévus par la LNT et les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)? 8
Puis-je m'absenter pour des examens médicaux liés à ma grossesse? 9
Que prévoit la LNT en cas d'interruption de grossesse? 10
Quels sont mes droits à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant? 12
Quelle est la différence entre le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental? 13
Quelles démarches dois-je effectuer avant le début de mon congé? 17
Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé 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 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 portant sur la grossesse, la naissance et l'adoption.

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 vivent ou envisagent une grossesse, une naissance ou une adoption. Elle vous aide à comprendre vos droits et vos obligations prévues par la LNT lorsque vous devez vous absenter du travail pour ces raisons.

Introduction

L'arrivée d'un enfant transforme la vie familiale et peut entraîner plusieurs changements dans la vie professionnelle. Grossesse (ou son interruption), suivis de grossesse, naissance ou adoption sont autant de situations pour lesquelles la LNT prévoit des dispositions particulières.

Ces dispositions permettent notamment de s'absenter du travail à différents moments, selon sa situation, tout en bénéficiant de certaines protections. Encore faut-il savoir quels droits s'appliquent, quelles démarches effectuer et à quel moment en informer son employeur.

Cette fiche répond aux questions les plus fréquentes concernant les **dispositions liées à la grossesse, à la naissance et à l'adoption.** Elle vous aidera à mieux comprendre les droits prévus par la LNT, à planifier vos absences et à préparer vos démarches auprès de 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.





QUESTIONS | RÉPONSES

Quelle est la différence entre les congés prévus par la LNT et les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)?

Il est important de distinguer ces deux régimes.

La **LNT protège votre droit de vous absenter** du travail et votre lien d'emploi.

Le **RQAP** verse, lorsque les conditions sont remplies, des **prestations de remplacement du revenu** pendant le congé de maternité, paternité ou parental.

Les deux régimes sont complémentaires : la LNT détermine les congés auxquels vous pouvez avoir droit auprès de votre employeur, tandis que le RQAP établit les conditions donnant droit à des prestations financières.

EXEMPLE

Émilie est enceinte de 36 semaines et prévoit commencer son congé de maternité à 38 semaines de grossesse. En prévision de son départ, elle a discuté avec son employeur des modalités de son absence et s'est informée sur les prestations auxquelles elle pourrait avoir droit. Elle a vérifié son admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) afin de préparer sa demande de prestations.

Pendant son congé de maternité et son congé parental, son lien d'emploi demeure protégé conformément aux dispositions de la LNT. À son retour, son employeur devra la réintégrer dans son poste habituel, avec les mêmes avantages et conditions de travail.



Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 81.4 à 81.17.

Puis-je m'absenter pour des examens médicaux liés à ma grossesse?

Oui. Vous pouvez vous absenter de votre travail, sans salaire, pour des examens liés à votre grossesse.

Pour se prévaloir de ce droit d'absence, la seule condition prévue à la LNT est celle d'aviser le plus tôt possible votre employeur. En outre, aucune limite n'est prévue pour ce type d'absence en terme de nombre.

EXEMPLE

Émilie est enceinte de 24 semaines. Le centre d'imagerie lui attribue une plage horaire en matinée, sans autre disponibilité avant plusieurs semaines. Dès qu'elle reçoit son rendez-vous, elle en informe son employeur afin qu'il puisse organiser le travail de l'équipe.

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 20e 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 20e 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.** Pour vous informer sur les prestations du RQAP auxquelles vous pourriez avoir droit consultez: Prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) lors d'une interruption de grossesse	Les cinq journées d'absence prévues à l'article 81.1 peuvent également s'appliquer pour les deux parents Les **2 premières journées** sont rémunérées.

Amélie apprend avec tristesse que sa grossesse prend fin après 22 semaines. Elle informe rapidement son employeur qu'elle devra s'absenter afin de récupérer physiquement et de traverser cette épreuve. Pour sa situation, elle vérifie son admissibilité au congé de maternité du RQAP. Son conjoint communique également avec son employeur afin de discuter des journées d'absence prévues par la LNT qui s'appliquent à leur situation.

EXEMPLE

Références légales

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



Quels sont mes droits à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant?

À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de votre enfant, la LNT vous accorde jusqu'à **5 journées d'absence,** les 2 premières journées étant rémunérées. Ces journées peuvent être prises de façon continue ou non, dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à votre résidence.

Selon votre situation, vous pourriez également avoir droit à un **congé de maternité, de paternité ou parental** prévu par la LNT et, si les conditions sont remplies, à des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Ces congés sont détaillés plus bas.

Bon à savoir :

Si vous êtes déjà en congé de maternité au moment de la naissance de votre enfant, vous n'aurez pas droit à ce congé additionnel de 5 jours à l'occasion de la naissance de votre enfant.

EXEMPLE

Tamara est enceinte de 35 semaines et prévoit commencer son congé de maternité à 38 semaines de grossesse. Elle a vérifié qu'elle et sa conjointe sont admissibles aux prestations du RQAP. Or, Tamara accouche de façon prématurée avant la date prévue du début de son congé.

Lors de leur retour à la maison avec leur nouveau-né, un jeudi, soit le jour même de sa naissance, Tamara et sa conjointe utilisent d'abord les deux journées d'absence rémunérées prévues par la LNT à l'occasion de la naissance de leur enfant. La semaine suivante, Tamara décide de débuter son congé de maternité et commence ses prestations de maternité du RQAP, tandis que sa conjointe commence ses prestations pour le parent n'ayant pas donné naissance, s'étant quant à elle, au même moment, prévalu de son droit au congé pour le parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 81.1, 81.2, 81.4 81.10.

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

Les trois congés ne visent pas la même personne ni le même besoin :

- Le **congé de maternité** est réservé à la personne qui accouche. Il lui permet de vivre la fin de sa grossesse, l'accouchement et son rétablissement.
- Le **congé de paternité** est réservé à l'autre parent, à la naissance de l'enfant. Il lui permet d'être présent dès l'arrivée du bébé.
- Le **congé parental** est ouvert aux deux parents, à la naissance comme à l'adoption. Il leur permet de prendre soin de l'enfant.

La LNT protège votre emploi pendant votre absence. Le RQAP, lui, peut vous verser un revenu pendant ce temps, si vous y êtes admissible.

Le tableau ci-dessous présente leurs caractéristiques.

Congé de maternité		
Qui peut en bénéficier?	**Durée maximale prévue par la LNT**	**Prestations prévues par le RQAP**
Personne salariée ayant donné naissance (valable aussi dans le cas d'une grossesse pour autrui)	Jusqu'à **20 semaines**	Prestations exclusives à la personne ayant donné naissance, remplaçant 70 % (durant 18 semaines) ou 75 % (durant 15 semaines) du revenu hebdomadaire moyen selon le régime choisi (de base ou particulier). Peuvent être versées, au plus tôt, **16 semaines précédant la semaine prévue d'accouchement,** et doivent se terminer, au plus tard, sauf exception, 20 semaines après la naissance de l'enfant

Congé de paternité		
Qui peut en bénéficier?	**Durée maximale prévue par la LNT**	**Prestations prévues par le RQAP**
Père ou parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	Jusqu'à **5 semaines**	Prestations exclusives au père ou l'autre parent n'ayant pas donné naissance, remplaçant 70 % (durant 5 semaines) ou 75 % (durant 3 semaines) du revenu hebdomadaire moyen selon le régime choisi (de base ou particulier). Peuvent être versées, au plus tôt, la semaine de la naissance de l'enfant et doivent se terminer, au plus tard, 78 semaines (18 mois) après la naissance de l'enfant



Congé parental		
Qui peut en bénéficier?	**Durée maximale prévue par la LNT**	**Prestations prévues par le RQAP**
Parents d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté	Jusqu'à **65 semaines**	Prestations pouvant être partagées entre les deux parents, durant de 25 à 32 semaines, remplaçant 55 % à 75 % du revenu hebdomadaire moyen, selon le régime choisi (de base ou particulier). Doivent être versées, sauf exception, au plus tard 78 semaines (18 mois) après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Vous pourriez avoir droit de 3 à 4 semaines additionnelles de prestations partageables lorsqu'un nombre suffisant de semaines de prestations parentales a été versé à chaque parent. Des prestations parentales exclusives supplémentaires sont offertes : • en cas de naissance multiple à la suite d'une même grossesse (jumeaux, triplés, etc.) à la personne ayant donné naissance ainsi qu'au père ou l'autre parent n'ayant pas donné naissance • Si vous êtes le seul parent mentionné sur l'acte de naissance

Pour plus d'informations concernant le RQAP :

- Conditions d'admissibilité
- Choix du régime et types de prestation
- Simulateur de prestations
- Prestations pour adoption
- Prestations pour une grossesse pour autrui

Émilie est enceinte de son premier enfant. Deux semaines avant sa date prévue d'accouchement, elle débute ses prestations de congé de maternité. Son conjoint commence son congé de paternité dès la naissance afin de passer du temps avec leur bébé et de soutenir Émilie durant les premières semaines. Par la suite, ils conviennent de se partager les prestations du congé parental afin d'accompagner leur enfant au cours de sa première année de vie.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, entre autres : art. 81.2, 81.2.1, 81.4, 81.4.1, 81.6, 81.10 et 81.12.



Quelles démarches dois-je effectuer avant le début de mon congé?

Vous devez informer votre employeur de votre intention de prendre un congé dans les délais prévus par la LNT.

Selon le type de congé, certains documents peuvent également être requis.

Type de congé	Quand aviser votre employeur?	Documents pouvant être requis
Maternité	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.
Paternité	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.
Parental	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.

Références légales

Loi sur les normes du travail, entres autres : art. 81.2, 81.2.1, 81.4, 81.4.1, 81.6, 81.10 et 81.12.

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 de congé qui correspond à votre situation.

Les conditions, la durée et les démarches peuvent varier selon le congé 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 offrir 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
Vérifier votre admissibilité aux prestations parentales	Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
Obtenir de l'information sur les prestations fédérales liées à la maternité ou à la parentalité	Assurance-emploi – Gouvernement du Canada
Mieux comprendre vos droits et obligations en matière de normes du travail	CNESST, LégisQuébec et Éducaloi
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.