CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille



Pauses, repos et vacances

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
Questions - réponses 6
- Pauses et période de repos 7
  - Ai-je droit à une période de repos chaque semaine ? 7
  - Ma pause-repas doit-elle être payée ? 8
  - Mon employeur est-il obligé de m'offrir des pauses pendant ma journée de travail ? 8
- Vacances rémunérées 10
  - Qui décide de la date de mes vacances ? 10
  - Puis-je prendre mes vacances par anticipation ? 11
  - Puis-je fractionner mes vacances ? 12

Éléments à retenir : ce que dit la LNT 14
Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé 15
Pour aller plus loin 16
- Outils Concilivi pour passer de la compréhension à l'action 16
- Autres ressources complémentaires 17
- Références 17

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 ou parentales, conformément aux dispositions prévues par la LNT.

Introduction

Les pauses, le repos hebdomadaire et les vacances (aussi appelées congés annuels) sont des leviers concrets pour récupérer et être présent(e) pour vos proches.

Un sondage mené par Concilivi en 2022 révèle que, parmi les personnes qui ne prennent pas leurs vacances en même temps que leur conjoint(e) ou qui n’en prennent pas du tout, 37 % l’attribuent à des contraintes liées à leur emploi. Souvent, un dialogue ouvert avec l’employeur peut faire la différence.

La LNT établit des normes minimales sur vos pauses, votre repos hebdomadaire et vos vacances. Connaître ces droits vous outille pour en discuter avec votre employeur lorsqu’une situation le demande.

Cette fiche répond à des questions concrètes avec des exemples inspirés de situations réelles. 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.



QUESTIONS

RÉPONSES

Pauses et période de repos

Ai-je droit à une période de repos chaque semaine ?

Oui. La LNT prévoit une période de repos d'**au moins 32 heures consécutives** chaque semaine, sous réserve des dispositions relatives à l'étalement des heures de travail. Il s'agit d'une période pendant laquelle vous ne travaillez pas : vous ne devriez donc pas être sur appel ni devoir demeurer disponible pour votre employeur. Ce repos vise à vous permettre de récupérer et de profiter de temps avec vos proches.

Une exception s'applique aux travailleur(-euse)s agricoles : avec leur accord, l'employeur peut reporter cette période de repos à la semaine suivante.



Luc travaille selon des quarts rotatifs dans une usine. En consultant l'horaire du mois, il remarque qu'un changement de quart fait en sorte qu'à l'intérieur d'une semaine donnée, aucune période de repos d'au moins 32 heures consécutives n'a été prévue. Il en parle à sa superviseure, qui ajuste l'horaire pour respecter la période minimale prévue par la loi. Luc peut ainsi mieux planifier le temps consacré à ses enfants durant sa semaine de garde.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 78.

Ma pause-repas doit-elle être payée ?

Après **5 heures de travail consécutives,** vous avez droit à une **pause-repas de 30 minutes.** En règle générale, cette pause **n'est pas rémunérée.** Toutefois, si vous n'êtes pas autorisé(e) à quitter votre poste de travail ou devez **demeurer disponible pour accomplir vos tâches** pendant cette période — par exemple, pour répondre au téléphone, accueillir la clientèle ou surveiller un équipement — votre employeur doit vous **rémunérer.**

EXEMPLE

Samira travaille comme commis dans un magasin. Un jour où elle est seule en boutique pendant l'heure du dîner, elle doit rester disponible au cas où des client(e)s se présenteraient. Comme elle ne peut pas quitter son poste, sa pause-repas doit être rémunérée ce jour-là.



Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.

Mon employeur est-il obligé de m'offrir des pauses pendant ma journée de travail ?

Non. En dehors de la pause-repas prévue après cinq heures de travail consécutives, la LNT n'oblige pas votre employeur à vous accorder des pauses durant la journée. Cependant, si votre employeur choisit d'en offrir, par exemple deux pauses de 15 minutes, celles-ci sont considérées comme du temps de travail et doivent être **rémunérées** et **comptées dans vos heures travaillées.**

Mélanie est adjointe administrative dans une PME de gestion des déchets. Son employeur accorde à l'ensemble du personnel une pause de 15 minutes le matin et une autre l'après-midi. Comme ces pauses sont offertes par l'employeur, elles sont rémunérées et incluses dans le calcul de ses heures travaillées.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 57.



Vacances rémunérées

Qui décide de la date de mes vacances ?

C'est votre employeur qui détermine la période de vos vacances. Il doit toutefois vous en informer au moins quatre semaines à l'avance. Vos vacances doivent être prises, en principe et sous réserve de certaines exceptions, dans les 12 mois qui suivent la fin de votre année de référence[1]. À votre demande, votre employeur peut aussi permettre que vos vacances soient prises, en tout ou en partie, pendant l'année de référence en cours (voir question suivante).

Bien que la décision finale appartienne à l'employeur, il est utile de lui faire connaître vos préférences avant l'établissement du calendrier, par exemple en fonction des vacances scolaires ou de vos responsabilités familiales. Une bonne communication favorise une planification qui tient compte de vos besoins, dans la mesure du possible.

EXEMPLE

Samuel travaille à temps partiel dans un commerce tout en poursuivant ses études à temps plein. Il est aussi très présent auprès de sa mère malade, qu'il soutient seul au quotidien. Lorsque le calendrier des vacances estivales commence à se préparer, il en profite pour signaler à son employeur les semaines où sa présence à la maison est plus importante pour lui. Son employeur en tient compte dans la mesure du possible, ce qui aide Samuel à mieux concilier son emploi, ses études et son rôle auprès de sa mère.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 66, 70, 72, 74.

[1] Année de référence : généralement du 1er mai au 30 avril de l'année en cours, à moins qu'une autre date soit fixée par une convention collective, par un décret ou par l'employeur.

Puis-je prendre mes vacances par anticipation ?

Oui, si votre employeur y consent. La LNT prévoit que les vacances doivent être prises dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence[1], sous réserves de certaines exceptions. Toutefois, à votre demande, votre employeur peut permettre que vos vacances soient prises, en tout ou en partie, pendant l'année de référence en cours.

Cette possibilité repose donc sur une entente entre vous et votre employeur.



Émilie souhaite accompagner ses enfants lors d'un voyage familial prévu au printemps, avant la fin de son année de référence. Elle en parle à sa gestionnaire, qui accepte qu'elle prenne trois jours de congé par anticipation. Ensemble, elles précisent les modalités applicables, notamment le traitement de l'indemnité de vacances qui s'y rattache.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 66, 70, 72.



Bon à savoir : anticipation ou report de vos vacances?

- **Vacances par anticipation** — Vous demandez à prendre vos vacances avant qu'elles soient entièrement acquises (voir la question précédente).
- **Report des vacances** — Si, à la fin des 12 mois qui suivent votre année de référence, vous êtes absent(e) pour un motif prévu à l'art. 79.1 (maladie, don d'organes ou de tissus, accident, violence conjugale ou à caractère sexuel) ou pour des raisons familiales ou parentales, vous pouvez demander à votre employeur de reporter vos vacances à l'année suivante. S'il ne les reporte pas, il doit alors vous verser l'indemnité afférente. Une règle semblable s'applique aux salarié(e)s réservistes des Forces armées canadiennes (art. 81.17.1).

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 70 (al. 3 et 4), 79.1, 81.17.1.

Puis-je fractionner mes vacances ?

Oui, sous réserve de certaines exceptions présentées ci-dessous.

Si vous avez droit à **plus d'une semaine de vacances,** vous pouvez demander qu'elles soient fractionnées en deux périodes. Votre employeur peut refuser cette demande seulement s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à la durée de vos vacances. Les autres modalités de fractionnement peuvent être convenues d'un commun accord.

Avec l'autorisation de votre employeur, vos vacances peuvent aussi être fractionnées en **plus de deux périodes.**

À noter :

- Des vacances d'**une semaine** ou moins ne peuvent toutefois pas être fractionnées ;
- Une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement des vacances en deux périodes ou plus, ou l'interdire.



Ayant accumulé trois ans de service continu à la fin de l'année de référence, Yousseph bénéficie de trois semaines de vacances. Il souhaite en conserver une pour être présent lors des traitements médicaux de son père, dont il est proche aidant, et prendre les deux autres semaines plus tard dans l'année. Il en discute avec son employeur afin de convenir des dates et des modalités applicables.

EXEMPLE

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 69, 71, 71.1.



À RETENIR

Ce que dit la LNT

- Vous avez droit à un repos hebdomadaire d'au moins 32 heures consécutives.
- Après 5 heures de travail consécutives, vous avez droit à une pause-repas non rémunérée de 30 minutes. Elle doit être rémunérée si vous devez demeurer disponible pour votre employeur.
- Votre employeur n'a pas l'obligation de vous offrir des pauses en dehors de la pause-repas. Cependant s'il le fait, elles doivent être rémunérées et comptées dans vos heures travaillées.
- Des vacances annuelles de plus d'une semaine peuvent être fractionnées à votre demande, sauf exception.

Les bons réflexes pour favoriser un dialogue éclairé

Avant l'établissement du calendrier de vacances, faites connaître à votre employeur vos préférences, vos contraintes ou les moments qui comptent pour vous. Une discussion en amont facilite souvent une planification qui convient aux deux parties.

Si une entente particulière est envisagée, par exemple pour prendre des vacances par anticipation ou les fractionner en plus de deux périodes, prenez le temps d'en clarifier les modalités avec votre employeur.

Si votre horaire vous semble ne pas prévoir les 32 heures consécutives de repos auxquelles vous avez droit chaque semaine, mentionnez-le à votre employeur. Un ajustement d'horaire suffit souvent à régler la situation.

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
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.). Vacances annuels. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/conges/vacances-annuelles

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s. d.). Guide d'interprétation et jurisprudence des normes du travail. Section IV — Les congés annuels payés (Art. 66 à 77) https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-iv-normes-travail-art-391-97/section-iv-conges-annuels-payes-art-66-77

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.