CONCILIVI

Une initiative du

Réseau pour un Québec Famille



Proche aidance

PERSONNES SALARIÉES



Table des matières

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

Générales 9

Qu'est-ce qui est prévu dans la loi pour m'aider à concilier mon travail et mes responsabilités de proche aidant(e)? 9

Absences de courte durée 9

À combien de journées d'absence de courte durée ai-je droit pour m'occuper d'un proche? 9

J'occupe mon poste depuis 2 mois et je dois m'absenter pour aider mon père, pour qui j'agis comme proche aidant(e). En ai-je le droit? 10

Est-ce que je peux répartir ces journées durant l'année? 10

Est-ce que ces journées peuvent être fractionnées? 10

Dois-je aviser mon employeur afin de bénéficier d'une absence de courte durée pour m'occuper d'un membre de ma famille? 10

Est-ce que je dois fournir une preuve pour utiliser les journées d'absence pour aider un membre de ma famille en contexte d'absence de courte durée? 11

Quel(le)s sont les professionnel(le)s pouvant émettre une attestation confirmant mon statut de proche aidant(e) lorsqu'elle est nécessaire? 11

Est-ce que je peux reporter les journées d'absence rémunérées auxquelles j'ai droit chaque année en vertu de la LNT si je ne les utilise pas? 12

Puis-je utiliser les absences pour aider un(e) ami(e) ou un(e) voisin(e)? 12

Que se passe-t-il si je change d'employeur en cours d'année? 12

Absences de longue durée 13

Puis-je prendre une absence prolongée pour assumer mes responsabilités de proche aidant(e)? 13

Ces absences prolongées doivent-elles être prises de façon continue? 14

Suis-je rémunéré(e) pendant les absences prolongées? 14

Puis-je être pénalisé(e) pour avoir pris ces congés dans le respect des conditions prévues? 14

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 20



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

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 souhaitent mieux comprendre leurs droits et leurs obligations lorsqu'elles doivent s'absenter du travail pour assumer des responsabilités de proche aidance prévues par la *Loi sur les normes du travail*.

Introduction

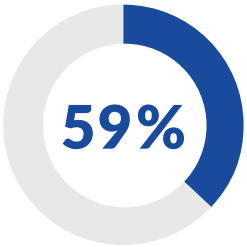
Nadine jongle entre son emploi et les besoins de son adolescent ayant une déficience intellectuelle. Yousseph accompagne son père atteint d'un cancer. Claude soutient une amie vivant avec la sclérose en plaques, sans même se reconnaître comme proche aidant.

Au Québec, plus de 2 millions de personnes vivent cette réalité, souvent sans s'en rendre compte. Et pourtant, leur contribution est essentielle.

Le saviez-vous? Les personnes proches aidantes offrent :

- 5,7 milliards d'heures de soins non rémunérés par an au Canada
- 808 millions d'heures au Québec, ce qui équivaut à 13,7 milliards de dollars

(Fast et al., 2024)



des personnes proches aidantes sont en emploi (Institut de la statistique du Québec, 2024-2025).

La LNT prévoit certaines dispositions pour vous soutenir, afin de concilier travail et responsabilités de proche aidance. Cette fiche vise à les faire connaître en vous proposant une série de questions-réponses.

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 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 :

- 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.

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

Générales

Qu'est-ce qui est prévu dans la loi pour m'aider à concilier mon travail et mes responsabilités de proche aidant(e)?

Parmi les absences pour des raisons familiales ou parentales, la LNT prévoit des absences **de courte et de longue durée** pour que la personne salariée puisse remplir des obligations liées à la santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidante comme l'atteste un(e) professionnel(le) œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.6.1 à 79.8.1.

Absences de courte durée

À combien de journées d'absence de courte durée ai-je droit pour m'occuper d'un proche?

Vous pouvez vous absenter jusqu'à 10 journées par année pour des obligations liées à :

- l'état de santé d'un membre de votre famille
- une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant(e) comme l'atteste un(e) professionnel(le) œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux

Bon à savoir :

- Parmi ces 10 journées, 2 sont rémunérées après 3 mois de service continu.
- Ces journées sont incluses dans la banque annuelle de journées d'absence payées prévue par la LNT et ne s'ajoutent pas aux autres journées d'absence payées pour les autres motifs détaillés à l'article 79.16 de la LNT.

Références légales

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

J’occupe mon poste depuis 2 mois et je dois m’absenter pour aider mon père, pour qui j’agis comme proche aidant(e). En ai-je le droit?

Oui, les 10 journées par année d’absences pour obligations familiales ou parentales sont accessibles dès l’embauche mais elles sont sans rémunération durant les 3 premiers mois de service continu.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Est-ce que je peux répartir ces journées durant l’année?

Oui. Ces journées peuvent être réparties selon les besoins au cours de l’année.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Est-ce que ces journées peuvent être fractionnées?

Oui, mais seulement si l’employeur est d’accord. Si c’est le cas, ces journées d’absence peuvent être prises en demi-journées ou en heures.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

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

Oui. Vous devez :

- aviser votre employeur le plus tôt possible
- prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée de l’absence.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Est-ce que je dois fournir une preuve pour utiliser les journées d'absence pour aider un membre de ma famille en contexte d'absence de courte durée?

L'employeur peut demander un document attestant les motifs invoqués, mais ne peut pas exiger un certificat médical.

- Si la personne aidée n'est pas un « membre de la famille » de la personne salariée au sens de la LNT, une attestation confirmant que cette dernière agit à titre de proche aidant(e), délivrée par un(e) professionnel(le) œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux, est requise.

Quel(le)s sont les professionnel(le)s pouvant émettre une attestation confirmant mon statut de proche aidant(e) lorsqu'elle est nécessaire?

Différent(e)s professionnel(-le)s du secteur de la santé et des services sociaux peuvent attester qu'une personne agit à titre de proche aidante, notamment :

- l'ergothérapeute
- l'infirmier(-ière)
- le(-la) médecin
- l'orthophoniste
- le(-la) physiothérapeute
- la sage-femme
- le(-la) psychologue
- le (-la) psychoéducateur(-trice)
- le (-la) thérapeute conjugal(e) et familial(e)
- le (-la) thérapeute en réadaptation physique
- la (-la) travailleur(-euse) social(e)
- le(-la) diététiste-nutritionniste

Ces professionnel(le)s peuvent utiliser le formulaire Attestation d'une personne agissant à titre de proche aidant que la CNESST met à leur disposition.[i]

Bon à savoir :

Cette attestation n'est pas requise lorsque la personne aidée est un membre de la famille de la personne salariée selon l'article 79.6.1 de la LNT.

Références légales
Loi sur les normes du travail, art. 79.6.1 et 79.7.

Est-ce que je peux reporter les journées d'absence rémunérées auxquelles j'ai droit chaque année en vertu de la LNT si je ne les utilise pas?

Non. Ces journées ne peuvent pas être reportées ni remplacées par une indemnité.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Puis-je utiliser les absences pour aider un(e) ami(e) ou un(e) voisin(e)?

Oui, si vous agissez réellement comme proche aidant(e) de cette personne.

Un lien familial n'est pas nécessaire pour agir en tant que personne proche aidante. Dans un tel contexte, il est toutefois nécessaire d'obtenir une attestation de proche aidance délivrée par un(e) professionnel(le) de la santé ou des services sociaux.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Que se passe-t-il si je change d'employeur en cours d'année?

Une nouvelle banque annuelle de 10 journées d'absence est créée. Les absences prises chez l'employeur précédent ne sont pas transférées chez le nouvel employeur.

EXEMPLE

Claude soutient régulièrement une amie vivant avec la sclérose en plaques. Lorsqu'il doit s'absenter du travail pour l'accompagner à un rendez-vous médical, il peut utiliser une journée de sa banque annuelle de 10 journées prévue par la LNT. Comme il ne s'agit pas d'un membre de sa famille au sens de la LNT, une attestation confirmant qu'il agit comme proche aidant est requise, mais son employeur ne peut pas exiger de certificat médical.

Quelques semaines plus tard, Claude souhaite s'absenter pour l'aider à déménager. Comme cette absence n'est pas liée à l'état de santé de son amie, elle n'est pas couverte par cette disposition de la LNT.



Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.7.

Absences de longue durée

Puis-je prendre une absence prolongée pour assumer mes responsabilités de proche aidant(e)?

Oui. Dans certaines situations, la LNT prévoit des absences de longue durée pour permettre à une personne salariée de prendre soin d'un proche dont l'état de santé nécessite une présence ou un soutien important :

- Jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois si la personne est atteinte d'une maladie grave ou a subi un accident grave; jusqu'à 36 semaines sur une période de 12 mois, si la personne concernée est un enfant mineur.
- Jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois si la personne est atteinte d'une maladie grave potentiellement mortelle.
- Jusqu'à 104 semaines si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle ou a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel, qui le rend incapable d'exercer ses activités régulières.

Documents exigés

Attestation d'un(e) professionnel(le) du milieu de la santé et des services sociaux

Celle-ci est requise si la personne aidée n'est pas un « membre de la famille » de la personne salariée au sens de la LNT.

Document attestant les motifs et la durée de l'absence

Ce document est requis sur demande justifiée de l'employeur.

Certificat médical

Celui-ci est requis pour attester l'existence d'une maladie grave potentiellement mortelle.

Références légales

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

Ces absences prolongées doivent-elles être prises de façon continue?

Pas systématiquement. Lorsque l'absence est liée à la maladie grave d'un proche, au grave accident d'une proche ou lorsqu'un enfant mineur de la personne salariée a subi un préjudice corporel grave à la suite d'un acte criminel, la personne salariée peut demander que son congé soit fractionné en semaines.

Références légales

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

Suis-je rémunéré(e) pendant les absences prolongées?

Non, pas par l'employeur.

Cependant, vous pourriez être admissible à des prestations, notamment de l'assurance-emploi (selon les critères applicables).

Références légales

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

Puis-je être pénalisé(e) pour avoir pris ces congés dans le respect des conditions prévues?

Non. Il s'agit d'un droit protégé par la loi. Les personnes salariées peuvent s'absenter du travail pour remplir des obligations liées à l'état de santé d'un membre de leur famille ou d'une personne pour laquelle elles agissent à titre de proche aidant(e). Pendant leur absence, leur lien d'emploi est protégé.

Références légales

Loi sur les normes du travail, art. 79.8, 79.8.1, 79.9 et 79.16.



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 souhaitée et de fournir le certificat médical requis pour attester que son père est atteint d'une grave maladie potentiellement mortelle. L'employeur informe Yousseph que son lien d'emploi sera protégé pendant son absence, laquelle pourra durer 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.

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 aidant(e), 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 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
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 **grave maladie 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; **disparition ou décès de son enfant mineur; suicide** de son(-sa) conjoint(e), de son enfant majeur, de son père, de sa mère ou de l'un de ses parents; **décès** de son(-sa) conjoint(e) ou de son enfant majeur résultant d'un acte criminel

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-vous sur vos droits.

Prenez le temps de vérifier les dispositions de la LNT qui s'appliquent à votre situation et les conditions à respecter pour vous prévaloir d'une absence.

Avisez votre employeur dès que possible.

Lorsque vous devez vous absenter, informez votre employeur le plus tôt possible et, lorsque vous le pouvez, indiquez la durée prévue de votre absence.

Conservez les documents pertinents.

Gardez une copie de vos communications avec votre employeur ainsi que des attestations ou autres documents qui pourraient être nécessaires pour justifier votre absence.

Communiquez ouvertement vos besoins.

Lorsque la situation le permet, discutez avec votre employeur de vos besoins et de la façon de planifier votre absence, afin de faciliter l'organisation du travail.

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
Découvrir des portraits fictifs illustrant diverses réalités vécues par des personnes proches aidantes	Personas et pistes d'utilisation pour la sensibilisation à la conciliation proche aidance-travail
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 pour vous soutenir dans la gestion quotidienne ou relativement à des enjeux familiaux	Répertoire de ressources communautaires CFT

Références

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (s. d.). *Statuts particuliers – proches aidants* https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/proches-aidants

Fast, J., Duncan, K. A., Keating, N. C. et Kim, C. (2024). Valuing the Contributions of Family Caregivers to the Care Economy. *Journal of Family and Economic Issues*, 45(1), 236 249. https://doi.org/10.1007/s10834-023-09899-8 cité dans Concilivi (s.d) Notions clés sur la proche aidance

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

Loi sur les normes du travail, RLRQ ch. 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, R.L.R.Q. ch. R-1.1 https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-1.1

[i] https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/proches-aidants

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.