

BIENTÔT PARENT?





Vous êtes sur le marché du travail et vous serez bientôt parent. Vous vous demandez quels sont les congés parentaux, payés et non payés par l'employeur, auxquels vous avez droit.

Ce document présente les congés prévus par la *Loi sur les normes du travail*. Si vous êtes une personne syndiquée, vous devez aussi vérifier les dispositions prévues par votre convention collective en matière de congés.

La *Loi sur les normes du travail* a été modifiée en 2018. Cette publication présente les règles en vigueur en date du 1^{er} janvier 2019. Pour connaître les dispositions qui s'appliquaient avant les modifications à la *Loi*, consultez le site de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca/normes.

Congés pour les examens liés à la grossesse

Vous pouvez vous absenter de votre travail, sans salaire, pour des examens liés à votre grossesse. Vous devez aviser votre employeur le plus tôt possible du moment où vous serez absente.

Congé de maternité

En général, si vous êtes salariée et enceinte, vous avez droit au congé de maternité prévu par la *Loi sur les normes du travail*, d'une période maximale de 18 semaines consécutives, sans salaire. Toutefois, vous pouvez recevoir un montant d'argent en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de votre accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après. C'est vous qui décidez de la répartition des semaines avant et après la date prévue de votre accouchement. À votre demande, l'employeur peut consentir à un congé de maternité plus long.

Il existe d'autres dispositions qui prévoient que vous pouvez vous absenter dans certains cas, notamment :

- lorsqu'il y a un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour votre santé ou celle de votre enfant à naître en lien avec le déroulement de la grossesse (à distinguer du retrait préventif lié à l'environnement de travail);
- lorsque survient une interruption de grossesse, avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- lorsque survient une interruption de grossesse, à compter de la 20^e semaine de grossesse;
- lorsque votre état de santé ou celui de votre enfant le nécessite.

Au moins 3 semaines avant votre départ, ou moins si votre état de santé vous oblige à partir plus tôt, vous devez fournir à votre employeur un avis écrit mentionnant la date de départ pour votre congé de maternité ainsi que la date prévue de votre retour au travail. Si vous ne retournez pas travailler à la date indiquée dans l'avis, votre employeur pourrait présumer que vous avez démissionné de votre emploi.

L'avis doit toujours être accompagné d'un certificat médical attestant votre grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit et signé par une sage-femme.

À la fin de votre congé de maternité, l'employeur doit vous réintégrer dans votre poste habituel et vous donner le salaire et les avantages auxquels vous auriez eu droit si vous étiez restée au travail.

Congé pour naissance ou adoption

Vous pouvez vous absenter du travail pendant 5 journées à l'occasion de la naissance de votre enfant, de l'adoption d'un enfant ou de celui de votre conjoint ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse.

Ce congé peut être fractionné en journées, à votre demande. Vous ne pouvez pas le prendre après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de votre enfant à la résidence, ou, le cas échéant, l'interruption de la grossesse. Les 2 premières journées d'absence sont payées. Vous devez aviser votre employeur de votre absence le plus tôt possible. Si la mère est déjà en congé de maternité, elle ne peut bénéficier de ce congé.

Congé de paternité

Vous avez droit à un congé de paternité, sans salaire, d'au plus 5 semaines continues à l'occasion de la naissance de votre enfant. Toutefois, vous pouvez recevoir un montant d'argent en vertu du Régime québécois d'assurance parentale. Vous ne pouvez pas transférer ce congé à la mère et vous ne pouvez pas le partager entre elle et vous. Il s'ajoute au congé de 5 jours mentionné dans la section précédente. Il peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance de votre enfant et il doit se terminer au plus tard 52 semaines après sa naissance.

Au moins 3 semaines avant votre départ, ou moins si la naissance de votre enfant survient avant la date prévue, vous devez fournir à votre employeur un avis écrit mentionnant la date de départ pour votre congé et celle de votre retour au travail. Si vous ne retournez pas travailler à la date indiquée dans l'avis, votre employeur pourrait présumer que vous avez démissionné de votre emploi.



Congé parental

Si vous êtes le père ou la mère d'un nouveau-né ou si vous adoptez un enfant ou celui de votre conjointe ou conjoint, vous avez droit à un congé parental, sans salaire, d'un maximum 52 semaines continues. Ce congé s'ajoute au congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines ou au congé de paternité de 5 semaines. Le congé parental peut être payé selon les modalités du Régime québécois d'assurance parentale et être partagé entre le père et la mère.

Le congé parental ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance de votre enfant ou, dans le cas d'une adoption, avant la semaine où l'enfant vous est confié. Il peut aussi commencer la semaine où vous quittez votre travail pour vous rendre à l'extérieur du Québec afin que l'enfant vous soit confié. Ce congé se termine au plus tard 70 semaines après la naissance de votre enfant ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que votre enfant vous a été confié.

Vous pouvez prendre votre congé parental après en avoir avisé votre employeur au moins 3 semaines avant, en lui précisant la date du début de votre congé et celle de votre retour au travail. Ce délai peut être moindre si votre présence est requise auprès de l'enfant ou, le cas échéant, auprès de la mère en raison de leur état de santé. Si vous ne retournez pas travailler à la date indiquée dans l'avis, votre employeur pourrait présumer que vous avez démissionné de votre emploi.

À la fin d'un congé parental, votre employeur doit vous réintégrer dans votre poste habituel et vous donner le salaire et les avantages auxquels vous auriez eu droit si vous étiez resté au travail. Si votre poste est aboli, vous conservez les droits et privilèges dont vous auriez bénéficié si vous étiez demeuré au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas vous donner un avantage dont vous n'auriez pas bénéficié si vous étiez resté au travail. Par ailleurs, votre participation aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être compromise par votre absence, à la condition que vous payiez régulièrement les cotisations exigibles et que votre employeur fasse de même.

Événements particuliers

Si des événements particuliers (par exemple, votre enfant est malade ou hospitalisé, vous êtes malade ou vous avez subi un accident) surviennent lors de votre congé de maternité, de votre congé parental ou de votre congé de paternité, ces congés peuvent être fractionnés ou suspendus.

Dans ces cas exceptionnels, communiquez avec la CNESTT pour vous informer des conditions qui s'appliquent à votre situation.

Congés pour obligations parentales

Des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* vous permettent de vous absenter pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant en raison de circonstances imprévisibles ou hors de votre contrôle.

Vous pouvez ainsi vous absenter du travail 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. Si vous travaillez pour un employeur depuis au moins 3 mois, la *Loi* prévoit un maximum de journées payées si :

- vous devez vous absenter pour prendre soin d'un enfant, d'un parent ou d'une personne auprès de laquelle vous agissez comme proche aidant; ou
- vous êtes malade, victime d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel, ou si vous faites un don d'organes ou de tissus.

Vous pouvez aussi vous absenter du travail, sans salaire, jusqu'à 36 semaines sur une période de 12 mois lorsque votre présence est requise auprès d'un enfant mineur, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Cette absence peut être prolongée jusqu'à 104 semaines si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Dans tous les cas, vous devez aviser votre employeur le plus tôt possible de votre absence et des motifs de celle-ci.



Recours

Dans le cadre de votre travail, la *Loi sur les normes du travail* vous protège contre le congédiement, la suspension, le déplacement, les mesures discriminatoires et les représailles. Dans ces situations, vous pouvez exercer un recours pour pratique interdite.

De plus, à certaines conditions, la même protection s'applique si vous refusez de travailler au-delà des heures habituelles pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant.

Renseignez-vous sur le **Régime québécois d'assurance parentale**, car certains congés sans salaire prévus par la *Loi sur les normes du travail* sont payés, en totalité ou en partie, en vertu des dispositions de ce régime.

Régime québécois d'assurance parentale
Centre de service à la clientèle

Sans frais : 1 888 610-7727

rqap.gouv.qc.ca



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808