

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES OU COMME PROCHE-AIDANT

Les absences de courte durée

Tous les travailleurs (ses) ont droit à un certain nombre de congés payés ou non payés par l'employeur, selon le cas, pour des évènements liés à la famille ou parents ou à titre de proche-aidant. Certains congés sont prévus dans les conventions collectives et d'autres dans la LNT.

Les travailleurs (ses) doivent aviser l'employeur de leur absence⁷.

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Mariage	Du salarié	5 jours non payés	Art. 27.02 - GNCV Art. 26.02 - IC-I
		5 jours max. dont 1 jour payé	Art. 25.02 - RES
Mariage	Du père, de la mère ou de l'enfant du salarié	2 jours non payés	Art. 27.02 - GNCV Art. 26.02 - IC-I
	Du père, de la mère, du frère, de la sœur, de l'enfant du salarié ou de l'enfant de son conjoint	2 jours max. non payés	Art. 25.02 - RES
Naissance Adoption Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine de grossesse	De son enfant	5 jours dont 2 jours payés	Art. 81.1 - LNT Depuis le 1 ^{er} janvier 2019 : Retrait de la période de 60 jours de service continu pour bénéficier de 2 jours payés.

⁷ L'absence du travailleur (se) ne peut pas être la cause d'une mise à pied ou d'un congédiement.

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Obligations reliées à la garde, l'éducation ou la santé	De son enfant, de l'enfant de son conjoint ou d'un parent ⁸	10 jours non payés	Art. 79.7 - LNT Art. 3 - LNT Depuis le 12 juin 2018 : Élargissement de la définition du mot parent. L'ajout de la rémunération de 2 jours payés si justifie 30 jours de service continu à compter du 1 ^{er} janvier 2019 ne s'applique pas aux travailleurs (ses) de la construction.
Obligations à titre de proche-aidant tel qu'attesté par un professionnel de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions	Toute personne	10 jours non payés	Art. 79.7 - LNT Art. 3 - LNT Depuis le 12 juin 2018 : introduction de la notion de proche aidant. L'ajout de la rémunération de 2 jours payés si justifie 30 jours de service continu à compter du 1 ^{er} janvier 2019 ne s'applique pas aux travailleurs (ses) de la construction.

⁸ En vertu de l'art. 79.6.1. de la LNT, pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par «parent» l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

- 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- 2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- 3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- 4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- 5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Décès ou funérailles	père, mère, conjoint, enfant, frère, sœur, grands-parents biologiques, beau-père, belle-mère	<p>4 jours maximum, dont 2 jours payés dans le cas du salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur</p> <p>ou</p> <p>5 jours maximum, dont 2 jours payés dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, territoire Baie-James, chantier situé au 55^e parallèle ou chantier à baraquement.</p> <p>De plus 1 journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport aller-retour sont payés au salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur.</p>	Art. 27.02 - GNCV
	père, mère, conjoint, enfant, frère, sœur, grands-parents biologiques, petit-fils, petite-fille, personne ayant agi à titre de tuteur	<p>4 jours maximum, dont 1 jour payé dans le cas du salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur.</p> <p>ou</p> <p>4 jours maximum, dont 2 jours payés dans le cas du salarié ayant 30 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur.</p> <p>ou</p> <p>5 jours maximum (non payés) dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, territoire Baie-James, chantier situé au 55^e parallèle ou chantier à baraquement.</p> <p>De plus 1 journée normale de travail et l'équivalent des frais de transport aller-retour sont payés au salarié ayant 15 jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur.</p>	Art. 26.02 – IC-I

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Décès ou funérailles	père, mère, conjoint, enfant du salarié, enfant du conjoint, frère, sœur, grands-parents biologiques, beau-père, belle-mère	5 jours maximum, dont 1 jour payé.	Art. 25.02 - RES
	Beau-frère, belle-sœur, bru, gendre	4 jours maximum ou 5 jours maximum (non payés) dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, territoire Baie-James.	Art. 27.02 - GNCV
	Beau-frère, belle-sœur, bru, gendre, beau-père, belle-mère	4 jours max. ou 5 jours maximum (non payés) dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, territoire Baie-James.	Art. 26.02 – IC-I
	Beau-frère, belle-sœur, petit-enfant, bru, gendre	5 jours maximum, dont 1 jour payé.	Art. 25.02 - RES

Les absences de longue durée

Tous les travailleurs (ses) ont droit à un certain nombre de congés payés ou non payés par l'employeur, selon le cas, pour des événements liés à la famille ou parents ou à titre de proche-aidant. Certains congés sont prévus dans les conventions collectives et d'autres dans la LNT.

Les travailleurs (ses) doivent aviser l'employeur de leur absence⁹.

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Accident ou maladie	Du salarié	12 mois maximum non payés.	Art. 27.02 - GNCV Art. 26.02 – IC-I Art. 25.02 - RES
Préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel	Du salarié	Maximum 104 semaines sans salaire à compter de la commission de l'acte criminel	Art. 79.1 al.2 - LNT Art. 3 - LNT L'ajout de la rémunération de 2 jours payés si justifie 30 jours de service continu à compter du 1 ^{er} janvier 2019 ne s'applique pas aux travailleurs (ses) de la construction
Présence requise en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident	D'un parent ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum 16 semaines sans salaire sur période de 12 mois. • Si la maladie grave est potentiellement mortelle : <ul style="list-style-type: none"> ❖ max. 27 sem. sans salaire sur période de 12 mois. • S'il s'agit d'un enfant mineur : <ul style="list-style-type: none"> ❖ max. 36 sem. sans salaire sur période de 12 mois. <p style="text-align: center;">ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ d'au plus 104 semaines si la maladie grave est potentiellement mortelle. 	Art. 79.8 - LNT Art. 79.8.1 - LNT À compter du 12 juin 2018 ; Augmentation de la durée du congé

⁹ L'absence du travailleur (se) ne peut pas être la cause d'une mise à pied ou d'un congédiement.

¹⁰ En vertu de l'art. 79.6.1. de la LNT, pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par «parent» l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Présence requise en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions	Toute personne	<p>Maximum 16 semaines sans salaire sur période de 12 mois.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Si la maladie grave est potentiellement mortelle :</u> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Maximum 27 semaines sans salaire sur période de 12 mois. 	<p>Art. 79.8 - LNT Art. 79.8.1 - LNT</p> <p>À compter du 12 juin 2018 : Augmentation de la durée du congé</p>
Présence requise	<ul style="list-style-type: none"> • Auprès de son enfant mineur qui a été blessé gravement suite à un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières. • Auprès de son enfant mineur qui a été blessé gravement en tentant de procéder légalement à l'arrestation d'un contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation. • Auprès de son enfant mineur qui a été blessé gravement alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix. 	Maximum 104 semaines sans salaire après le début de l'absence.	<p>Art. 79.9 - LNT Art. 79.13 à 79.16 LNT</p>

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Disparition	De son enfant mineur	Maximum 104 semaines sans salaire à compter de la disparition. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration du délai, le retour au travail se fait maximum 11 jours plus tard.	Art. 79.10 – LNT Arts. 79.13 à 79.16 LNT À compter du 12 juin 2018 ; Augmentation de la durée du congé.
Décès	De son enfant mineur	Maximum 104 semaines sans salaire à compter de la date du décès.	Art. 79.10.1 - LNT À compter du 12 juin 2018 ; Absence peu importe la raison du décès.
Décès par suicide	Enfant majeur, conjoint, père, mère	Maximum 104 semaines sans salaire à compter de la date du décès.	Art. 79.11 – LNT Arts. 79.13 à 79.16 LNT À compter du 12 juin 2018 ; Augmentation de la durée du congé. Ajout père et mère.
Décès résultant d'un acte criminel	Enfant majeur, conjoint	Maximum 104 semaines sans salaire à compter de la date du décès.	Art. 79.12 - LNT Art. 79.13 à 79.16 LNT À compter du 12 juin 2018 ; Augmentation de la durée du congé
Décès	De son enfant majeur ou de son conjoint alors qu'il tentait de procéder à l'arrestation d'un contrevenant ou prêtait assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation.	Maximum 104 semaines sans salaire à compter de la date du décès.	Arts. 79.13 à 79.16 LNT

ÉVÈNEMENT	PERSONNE VISÉE	RÉMUNÉRATION	RÉFÉRENCE
Décès	De son enfant majeur ou de son conjoint alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix.	Maximum 104 semaines sans salaire à compter de la date du décès.	Arts. 79.13 à 79.16 LNT

CONGÉS DE PATERNITÉ, MATERNITÉ ET PARENTAL

Au Québec, tous les travailleurs (ses), incluant ceux et celles de l'industrie de la construction, ont droit aux congés de paternité, maternité et parental prévus à la *Loi sur les normes du travail* lors de la naissance ou de l'adoption de leur enfant.

Congé de paternité	<p>5 semaines continues sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant.</p> <p>Le congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après.</p> <p>Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.</p>	<p>Avis écrit à l'employeur : au moins 3 semaines avant le début du congé</p> <p>Art. 81.2 LNT</p>
Indemnité de remplacement du revenu pendant le congé de paternité	Prestations versées au nouveau père.	<p>Régime québécois d'assurance-parentale</p> <p>Consultez le site : www.rqap.gouv.qc.ca</p>
Examens reliés à la grossesse	Elle peut s'absenter, sans salaire, aussi souvent que nécessaire pour des examens reliés à sa grossesse.	<p><u>Avis à l'employeur</u> : le plus tôt possible</p> <p>Art. 81.4 - LNT</p>

<p>Congé de maternité</p>	<p>18 semaines continues maximum (sauf entente avec l'employeur) sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant.</p> <p>Le congé peut débuter au plus tôt la 16^{ème} semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après.</p> <p>Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.</p>	<p><u>Avis écrit à l'employeur :</u> au moins 3 semaines avant son départ mentionnant la date du départ et date du retour.</p>
<p>Indemnité de remplacement du revenu pendant le congé de maternité</p>	<p>Prestations versées à la mère lors de la naissance ou l'adoption</p>	<p>Régime québécois d'assurance-parentale</p> <p>Consultez le site : www.rqap.gouv.qc.ca</p>
<p>Accouchement retardé</p>	<p>Possibilité de prendre 2 semaines de congé de maternité supplémentaires lorsque son accouchement est retardé.</p>	<p>Art. 81.4.1 - LNT</p>
<p>Congé de maternité spécial : Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître</p>	<p>Voir retrait préventif.</p> <p>La durée du congé est indiquée au certificat médical.</p>	<p>Art. 81.5.1 - LNT</p>
<p>Interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine</p>	<p>3 semaines max. sans salaire à moins d'un certificat médical</p>	<p>Art. 81.5.2 LNT</p>
<p>Interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine</p>	<p>18 semaines continues maximum sans salaire.</p>	<p>Art. 81.5.2 LNT</p> <p><u>Avis écrit à l'employeur avec certificat médical :</u> le plus tôt possible en mentionnant la date du retour</p>

<p>Congé parental (naissance ou adoption)</p>	<p>52 semaines maximum sans salaire</p> <p>Le congé parental s'ajoute au congé de paternité ou de maternité.</p> <p>Le congé parental se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption.</p>	<p>Art. 81.10 - LNT</p> <p><u>Avis écrit à l'employeur :</u> au moins 3 semaines avant son départ mentionnant la date du départ et date du retour.</p>
<p>Indemnité de remplacement du revenu pendant le congé de maternité</p>	<p>Prestations peuvent être partagées entre le père et la mère</p>	<p>Régime québécois d'assurance-parentale</p> <p>Consultez le site : www.rqap.gouv.qc.ca</p>

LE DROIT AU RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE

Étapes et conditions à respecter

Étape 1 : Consultation du médecin	Conditions à respecter
<p>La travailleuse enceinte communique avec son médecin traitant et lui faire part des dangers liés à ses conditions de travail.</p> <p>Si le médecin conclut à la nécessité du retrait préventif, il remettra à la travailleuse un certificat médical attestant le retrait préventif nécessaire.</p> <p>(art. 33 par.1 LSST)</p>	<p>Être exposé, dans le milieu de travail, à un danger physique pour l'enfant à naître ou pour la santé de la mère en raison de l'état de grossesse.</p>
Étape 2 : Validation avec le médecin de l'employeur	Conditions à respecter
<p>Communiquer avec le médecin responsable des services de santé de l'employeur, ou à défaut, avec le directeur de santé publique de la région dans laquelle se trouve le chantier, pour qu'il confirme les informations fournies au médecin traitant de la travailleuse.</p> <p>Si les deux médecins s'entendent pour conclure qu'un retrait préventif s'impose, la travailleuse enceinte détiendra le certificat médical requis pour exercer son droit au retrait préventif</p> <p>(art. 33 par. 2 LSST)</p>	<p>Acheminer le certificat médical obtenu par le médecin responsable des activités de soins de santé de l'employeur.</p>
Étape 3 : Remise du certificat médical à l'employeur	Conditions à respecter
<p>Fournir le certificat médical à l'employeur.</p> <p>L'employeur a alors 3 options pour que la travailleuse ne soit plus exposée aux dangers :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Éliminer le danger à la source ;2. Adapter le poste de travail ou modifier les tâches de sorte à ne plus exposer la travailleuse aux dangers ;3. Réaffecter la travailleuse à des tâches sans danger qu'elle est en mesure d'accomplir. <p>(art. 40 LSST)</p>	<p>Fournir à l'employeur le certificat médical attestant le retrait préventif.</p>

Étape 4 : Demande de réaffectation	Conditions à respecter
<p>Si la travailleuse enceinte n'est pas réaffectée immédiatement, elle devient donc dans l'impossibilité d'exercer son travail jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.</p> <p>(art. 41 LSST)</p>	<p>Demander à l'employeur d'être réaffectée.</p>
Étape 5 : Indemnité de remplacement du revenu pour les 5 premiers jours ouvrables	Conditions à respecter
<p>La travailleuse a droit, pour les 5 premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunérée à son taux de salaire régulier.</p> <p>(arts. 36 et 42 LSST)</p>	<p>Être visée par le retrait préventif inscrit au certificat médical.</p>
Étape 6 : Indemnité de remplacement du revenu pour les 14 jours ouvrables suivants	Conditions à respecter
<p>Après les 5 jours ouvrables, l'employeur verse l'indemnité équivalente à 90% du salaire net pour les 14 jours ouvrables qui suivent.</p> <p>Cette indemnité est remboursée en totalité par la CNESST auprès de l'employeur. Il doit en faire la demande.</p> <p>(art. 60 LATMP*)</p> <p>*LATMP : Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles</p>	<p>Être visée par le retrait préventif inscrit au certificat médical.</p>
Étape 7 : Indemnité de remplacement du revenu versée directement par la CNESST	Conditions à respecter
<p>Après les 14 jours d'indemnité payés par l'employeur, la travailleuse enceinte devient admissible à l'indemnité de remplacement du revenu versée toutes les 2 semaines par la CNESST.</p> <p>Cette indemnité équivaut à 90% du revenu net, n'est pas imposable et prend fin 4 semaines précédant la semaine de la date de l'accouchement.</p> <p>Le versement de l'indemnité prend fin le samedi pour s'harmoniser avec le versement des prestations du RQAP qui commence le dimanche.</p> <p>(arts. 36 et 41.1 LSST)</p>	<p>Être visée par le retrait préventif inscrit au certificat médical</p> <p>Régime québécois d'assurance-parentale</p> <p>Consultez le site : www.rqap.gouv.qc.ca</p>

Droits et recours

En cas de réaffectation à un poste ou des tâches qui comportent les mêmes dangers

La travailleuse peut contester l'affectation parce qu'elle comporte les mêmes dangers que ceux visés par le certificat médical délivré par le médecin. (art. 37 LSST)

Elle peut alors soit :

- Poursuivre son affectation ;
- Cesser de travailler.

Elle doit demander au comité de santé et de sécurité ou, à défaut de comité, au représentant en prévention et à l'employeur d'examiner et décider la question avec le médecin responsable de l'établissement. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, la travailleuse peut adresser sa demande directement à la CNESST. La CNESST rendra sa décision dans les 20 jours de la demande.

(art. 37 LSST)

Dans les deux cas, l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être versée avant que la décision sur la contestation de l'affectation soit rendue.

Si cette décision confirme la présence des mêmes dangers au poste ou tâches d'affectation, l'indemnité pourra alors être rétroactive.

En cas de réaffectation à un poste ou des tâches qui comportent des nouveaux dangers

La travailleuse doit obtenir un nouveau certificat médical confirmant la présence de dangers dans sa nouvelle affectation et le remettre à son employeur.

La CNESST rendra alors sa décision pour déterminer son admissibilité aux indemnités de remplacement du revenu.

(art. 32 LSST)

En cas d'incapacité d'accomplir les tâches de la réaffectation

Si la travailleuse considère qu'elle n'a pas la capacité physique, les aptitudes ou la formation nécessaires pour accomplir ses nouvelles tâches, elle doit alors :

Demander au comité de santé et sécurité, ou à défaut de comité, au représentant en prévention et à l'employeur de rendre une décision. S'il n'y a pas de comité ni de représentant à la prévention, la travailleuse peut adresser sa demande directement à la CNESST. Cette dernière rendra sa décision dans les 20 jours de la demande.

(art. 37 LSST)

Si elle n'est pas d'accord avec la décision, elle dispose de 10 jours pour en demander la révision administrative.

(art. 37.1 LSST)

Pendant ces démarches, elle peut poursuivre son affectation ou la cesser. Cependant, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être reconnu avant que la décision sur la contestation de la réaffectation ne soit rendue. L'indemnité de remplacement du revenu sera rétroactive si la décision finale conclut qu'elle est dans l'incapacité d'accomplir les tâches de la réaffectation.

En cas de mise à pied suite à une demande de retrait préventif

La travailleuse enceinte peut formuler un grief et l'expédier à son employeur ou le représentant de ce dernier si, à la suite de sa demande de retrait préventif, elle croit avoir été traitée injustement (mise à pied, congédiement, suspension, déplacement, mesure discriminatoire ou disciplinaire).

La travailleuse doit alors recourir à la procédure de règlement des griefs prévue par sa convention collective.

(art. 32 LATMP)

La formulation et l'expédition du grief à l'employeur

Pour que le grief soit valide, il doit :

- 1) Être formulé par écrit et expédié à l'employeur ou son représentant ;
- 2) Dans les 15 jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'évènement dont la preuve incombe au signataire du grief ;
- 3) Par la suite, l'employeur donne, dans les 5 jours ouvrables de la date de la réception du grief à l'association représentative, l'union, le syndicat ou la salariée une réponse écrite au grief.

(Arts. 16.01 RES, 10.01 ICI ou 11.01 GNCV)