

Congés pour événements familiaux

Divers collaborateurs de MLH + A inc.

Volume 59, numéro 4, 1992

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1104868ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1104868ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

collaborateurs de MLH + A inc., D. (1992). Congés pour événements familiaux. *Assurances*, 59(4), 561–568. <https://doi.org/10.7202/1104868ar>

Chronique actuarielle

par
divers collaborateurs
de
MLH + A inc. *

Congés pour événements familiaux

Il y a quelque temps, la L.N.T. instaurait de nouveaux congés pour événements familiaux. Il s'agit du congé parental, du congé pour examens reliés à la grossesse et du congé pour obligations relatives à l'enfant. Un employeur ne peut refuser d'accorder ces congés à un salarié qui désire s'en prévaloir. Des modalités d'application particulières sont prévues pour chacun de ces congés (voir le tableau «Les congés pour événements familiaux en vertu de la *Loi sur les normes du travail*»).

561

Rappelons que les normes relatives aux congés pour événements familiaux s'appliquent aux cadres supérieurs, sauf celles relatives au congé pour décès et au congé à l'occasion d'un mariage.

LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX EN VERTU DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*

CONGÉ DE MATERNITÉ

Droit aux avantages sociaux pendant le congé, sous réserve du paiement des cotisations exigibles par la salariée.

Durée du congé 18 semaines continues (sans salaire).

**Qui peut
bénéficier de
cette norme ?** Toutes les salariées, incluant les cadres.

* La société MLH + A inc. fait partie du groupe Sodarcan inc.

562

Formalités exigées	<p>Avis écrit à l'employeur d'au moins 3 semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour ¹; et</p> <p>Certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.</p> <p>À partir de la 6^e semaine précédant l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant que la salariée est en mesure de travailler. À défaut de le fournir dans les 8 jours suivants, l'employeur peut, par avis écrit, obliger la salariée à prendre son congé immédiatement.</p>
Début du congé	<p>Pas avant le début de la 16^e semaine avant la date prévue pour l'accouchement.</p>
Fin du congé et prolongation	<p>6 semaines de prolongation : avis à l'employeur, accompagné d'un certificat médical (attestant que son état de santé l'exige) avant la date d'expiration de son congé.</p> <p>L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines de l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.</p>
Droits du salarié à la fin du congé	<p>À la fin du congé, droit d'être réintégré dans son poste habituel avec le même salaire et les mêmes avantages.</p> <p>Si le poste habituel a été aboli, l'employeur doit reconnaître tous les droits et privilèges dont la salariée aurait bénéficié au moment de la disparition du poste.</p>

¹ L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste que la salariée doit cesser de travailler dans un délai moindre.

Recours en cas de violation	<ul style="list-style-type: none">- Plainte écrite au Commissaire général du travail en cas de pratique interdite (articles 122, 123, 123.2, 123.3). Délai : 45 jours. Délai : 90 jours (en cas de mise à la retraite interdite)- *Plainte écrite à la Commission des normes du travail en cas de congédiement sans cause juste et suffisante (articles 124 à 135) :<ul style="list-style-type: none">• Un salarié doit justifier de 4 ans de service continu dans une même entreprise.• Ne peut être utilisé lorsqu'il existe un autre recours.Délai : 45 jours* Ne s'applique pas aux cadres supérieurs.
------------------------------------	---

CONGÉ PARENTAL

Durée du congé	34 semaines continues (sans salaire).
Qui peut bénéficier de cette norme ?	Tous les salariés, incluant tous les cadres qui sont les père ou mère d'un nouveau-né ou qui adoptent un enfant n'ayant pas dépassé l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire. Un salarié n'a pas droit au congé parental lorsqu'il adopte l'enfant de son conjoint ² .
Formalités exigées	Avis à l'employeur d'au moins 3 semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour ³ .
Début du congé	Au plus tôt le jour de la naissance ou, en cas d'adoption : le jour où l'enfant est confié au salarié ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

² Le terme *conjoint* s'entend de l'homme et de la femme qui :

- a) sont mariés et cohabitent;
- b) vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) vivent maritalement depuis au moins un an.

³ Le gouvernement peut déroger à cette règle par l'adoption de règlements.

Fin du congé et prolongation Au plus tard un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant ait été confié au salarié.

Droits du salarié à la fin du congé Si le congé n'excède pas 12 semaines : droit d'être réintégré dans son poste habituel avec le même salaire et les mêmes avantages.

Si le congé dure plus de 12 semaines : droit d'être réintégré dans un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel le salarié aurait eu droit s'il était resté au travail et, le cas échéant, avec un régime de retraite et d'assurance équivalent.

Les avantages auxquels peut prétendre un salarié en congé parental seront déterminés par le règlement. En attendant, les dispositions réglementaires relatives au congé de maternité qui sont compatibles avec la loi s'appliquent.

Recours en cas de violation Voir recours relatifs au congé de maternité.

CONGÉ POUR EXAMENS RELIÉS À LA GROSSESSE

Examen médical ou examen effectué par une sage femme (au sens de la loi).

Durée du congé Aucune restriction (sans salaire).

Qui peut bénéficier de cette norme ? Toutes les salariées, incluant les cadres.

Formalités exigées Avis à l'employeur, le plus tôt possible, du moment où la salariée devra s'absenter.

Début du congé S.O.⁴

Fin du congé et prolongation S.O.

⁴ Sans objet.

Droit du salarié à la fin du congé S.O.

Recours en cas de violation Voir recours relatifs au congé de maternité.

CONGÉ POUR OBLIGATIONS RELATIVES À L'ENFANT⁵

Doit être un congé pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de l'enfant mineur du salarié; et

Présence nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le salarié doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et limiter la durée du congé.

565

Durée du congé 5 jours (sans salaire).
- Peut être fractionné en journées; ou en demi-journées, si l'employeur y consent.

Qui peut bénéficier de cette norme ? Tous les salariés, incluant tous les cadres.

Formalités exigées Avis à l'employeur, le plus tôt possible, de l'absence du salarié.

Début du congé S.O.

Fin du congé et prolongation S.O.

Droits du salarié à la fin du congé S.O.

⁵ Des dispositions transitoires récentes insérées dans la *Loi sur les normes du travail* ont pour effet de retarder l'application de certaines modifications à la loi à l'égard des salariés soumis à une convention collective ou à un décret.

Recours en cas de violation Voir recours relatifs au congé de maternité.

CONGÉ POUR NAISSANCE OU ADOPTION ⁶

566

Durée du congé	5 jours (sans salaire*). - Peut être fractionné en journées à la demande du salarié. - Un salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ⁷ a droit à un congé de 2 jours, sans salaire. * Deux premières journées avec salaire si le salarié justifie de 60 jours de service continu.
Qui peut bénéficier de cette norme ?	Tous les salariés, incluant tous les cadres.
Formalités exigées	Avis à l'employeur, le plus tôt possible, de l'absence du salarié.
Début du congé	Dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
Fin du congé et prolongation	S.O.
Droits du salarié à la fin du congé	S.O.

⁶ Voir note 5.

⁷ Voir note 2.

- Recours en cas de violation**
- Plainte écrite à la Commission des normes du travail en cas d'atteinte à un droit conféré par la loi (articles 98 à 121) :
Il faut avoir épuisé les recours prévus dans une convention collective ou dans un décret.
Délai : 1 an.
 - Voir également les recours relatifs au congé de maternité.

CONGÉ POUR DÉCÈS OU FUNÉRAILLES

Doit être pris le jour du décès ou des funérailles, ou entre les deux.

- Durée du congé**
- 1 jour (avec salaire); et
3 jours (sans salaire) : lors du décès ou des funérailles du conjoint⁸, du salarié, de son enfant, de l'enfant de son conjoint⁹, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur.
 - 1 jour (sans salaire) : lors du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de grands-parents, de petits-enfants, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur du conjoint¹⁰ du salarié.

Qui peut bénéficier de cette norme ? Tous les salariés, incluant les cadres, sauf les cadres supérieurs.

Formalités exigées Avis à l'employeur, le plus tôt possible, de l'absence du salarié.

Début du congé S.O.

⁸ Voir note 2.

⁹ Voir note 2.

¹⁰ Voir note 2.

Fin du congé et prolongation	S.O.
Droits du salarié à la fin du congé	S.O.
Recours en cas de violation	Voir recours relatifs au congé pour naissance ou adoption.

CONGÉ À L'OCCASION D'UN MARIAGE¹¹

568

Durée du congé	- 1 jour (avec salaire) lors du mariage du salarié. - 1 jour (sans salaire) lors du mariage de l'un des enfants du salarié, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint ¹² .
Qui peut bénéficier de cette norme ?	Tous les salariées, incluant les cadres, sauf les cadres supérieurs.
Formalités exigées	Avis à l'employeur au moins une semaine à l'avance de l'absence du salarié.
Début du congé	S.O.
Fin du congé et prolongation	S.O.
Droits du salarié à la fin du congé	S.O.
Recours en cas de violation	Voir recours relatifs au congé pour naissance ou adoption.

¹¹ Voir note 5.

¹² Voir note 2.