

Congés pour responsabilités familiales : de quoi s'agit-il ?

Concrètement, ce sont des congés qui vont au-delà des exigences légales. Il s'agit donc de **bonifier les congés indiqués dans les lois et règlements** relatifs au travail. Il peut s'agir de combler l'écart entre le salaire réel et les prestations allouées (par exemple par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou d'offrir une durée supplémentaire du congé.

Quelles sont les mesures de cette catégorie ?

Congés supplémentaires entourant la naissance ou l'adoption

Congés supplémentaires payés durant la grossesse

Banque de congés personnels

- Congé autofinancé
- Congé sans solde

Congés supplémentaires ou illimités pour maladie ou pour des raisons familiales

Congés pour force majeure (ex. : enfant, parent ou conjoint hospitalisé)

Aménagement des horaires des vacances en fonction des besoins familiaux

- Congés accordés en priorité aux parents pendant la semaine de relâche scolaire, pendant la semaine précédant la rentrée scolaire, lorsque les camps de jour ont terminé leurs activités, etc.,

Possibilité de prendre plus de deux semaines de vacances consécutives

Possibilité de morcellement des vacances

Flexibilité dans le choix des dates de vacances

Quelles sont les mesures plus populaires ?

Congés supplémentaires entourant la naissance ou l'adoption

Banque de congés personnels

Flexibilité dans le choix des dates de vacances

Qu'en dit la Loi ?

- ✓ Loi sur les normes du travail (LNT)
Congé de maternité : art. 81.4
Congés pour raisons familiales ou parentales : art. 79.9 à 81.17, 79.1
Congé pour maladie : art. 79.1
Congé pour décès, mariage, naissance : art. 80.1 à 81.1
- ✓ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)
Retrait préventif de la travailleuse enceinte : art. 41 à 48
- ✓ Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
Depuis l'automne 2021, de nouvelles dispositions liées à la majoration des prestations du RQAP

Avantages particuliers

- Loyauté envers l'entreprise
- Augmentation de la motivation au travail lors d'un retour de congé
- Engagement professionnel accru
- Meilleure attraction de talents
- Impact positif sur le bonheur au travail

Coûts

- Pour les congés supplémentaires payés, il faut prévoir généralement un doublement des coûts liés au personnel (remplacement).
- Il existe des solutions moins coûteuses pour les entreprises, par exemple, autoriser le cumul du temps d'un solde horaire négatif, à compenser sur l'année (temps de travail annualisé) ([SECO, s.d., p. 37](#))