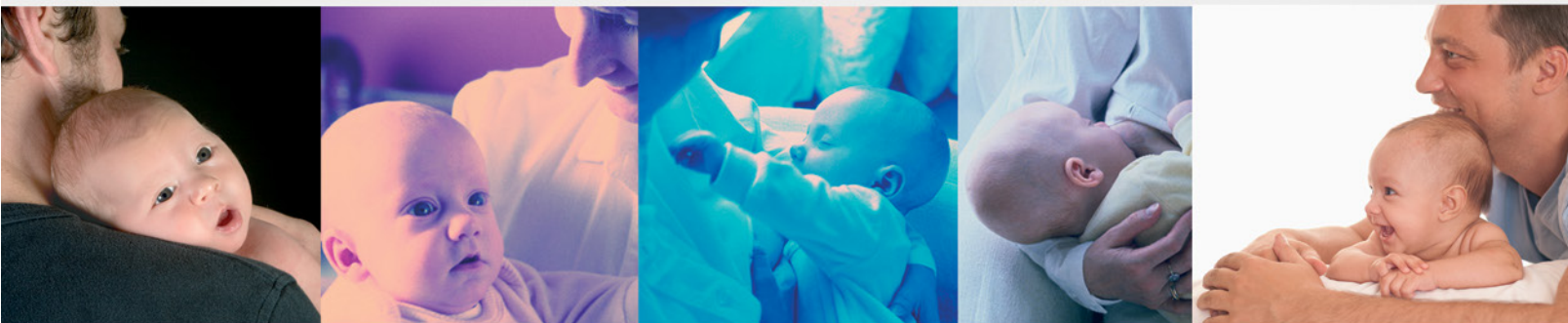


Édition 2020-2023

Guide

sur les droits parentaux
et le RQAP



À l'intention des membres des syndicats non visés par les conventions collectives du secteur public
(FPEP-CSQ, FIPEQ-CSQ, Regroupement des unités catégorielles, FPSSES-CSQ et FSQ-CSQ)

Sécurité sociale

CSQ
Centrale des syndicats
du Québec

fpep
FÉDÉRATION DU PERSONNEL
DE L'ÉDUCATION PRIMAIRE
(CSQ)

Fédération
des intervenantes
en petite enfance
du Québec (CSQ)
fipeq

CSQ
FSAC
Fédération des syndicats
de l'action collective

FÉDÉRATION
DU PERSONNEL
DE SOUTIEN
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR (CSQ)
FPSSES

Fédération
de la Santé
du Québec
FSQ

FREUQ
Fédération de la recherche et de
l'enseignement universitaire du
Québec (CSQ)



TABLE DES MATIÈRES

- 3** **Préambule**
À qui s'adresse ce document
- 4** **A. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en un coup d'œil**
- 7** **B. La période de grossesse – Congés spéciaux**
- 9** **C. Le congé de maternité**
- 11** **D. Les congés de paternité ou d'adoption**
- 14** **E. Le congé parental (ou prolongation sans solde)**
- 15** **F. Les situations particulières**
 - 1. Mise à pied temporaire ou fin de contrat
 - 2. Grossesses rapprochées
 - 3. Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental sans solde
 - 4. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement
 - 5. Personne ayant des revenus de travail autonome (revenus d'entreprise)
 - 6. Prolongation de la période de référence
 - 7. Baisse du revenu assurable dans les semaines précédant la demande de prestations
 - 8. Début anticipé de la période de prestations
- 17** **Annexe**
Résumé des principales dispositions de votre convention collective
- 18** **Échéancier personnel – congé de maternité : avis à donner et délai à respecter**

IMPORTANT

VEUILLEZ LIRE CE QUI SUIT AVANT
TOUTE AUTRE PARTIE DU DOCUMENT

Préambule

Ce document se veut un résumé vulgarisé des différents droits prévus dans :

- la Loi sur les normes du travail (LNT);
- la Loi sur l'assurance parentale (LAP);
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST);
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP);
- la Loi sur l'assurance-emploi (LAE).

De plus, il résume les principales dispositions de la plupart des conventions collectives applicables aux membres des syndicats affiliés à la CSQ non visés par les conventions du secteur public, lesquelles viennent souvent compléter ou bonifier les droits prévus aux lois précitées.

Note : Les articles relatifs aux droits parentaux contenus dans la Loi sur les normes du travail (LNT) constituent les droits minimaux applicables à toute personne salariée au Québec. C'est pourquoi chaque section de ce document débute par un résumé de la LNT, suivi d'un survol de diverses dispositions plus avantageuses pouvant se retrouver dans certaines conventions collectives.

Ce document est disponible auprès de votre syndicat ou sur le site securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux. Il est entendu que votre convention collective et les lois concernées demeurent les véritables sources de droit. Ce document n'a donc pas de valeur légale.

De plus, bien que ce document intègre les principaux éléments pertinents relatifs au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), nous vous suggérons de visiter le site rqap.gouv.qc.ca ou de consulter les brochures d'information du RQAP.

Il est primordial de compléter l'information auprès de votre syndicat afin de vous assurer d'exercer le mieux possible tous les droits relatifs à votre situation personnelle.

De plus, vous trouverez en annexe une section permettant d'inscrire les principales dispositions propres à votre convention collective. Vous pouvez demander à votre syndicat de remplir cette section ou de vous aider à le faire.

À qui s'adresse ce document

Ce document s'adresse aux personnes membres des fédérations ou des syndicats suivants :

- Fédération du personnel de l'enseignement privé (FPEP-CSQ)¹;
- Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (FIPEQ-CSQ)²;
- Fédération des syndicats de l'action collective (FSAC-CSQ);
- Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ) (secteurs des universités et des services)³;
- Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ)⁴;
- Fédération de la recherche et de l'enseignement universitaire du Québec (FREUQ-CSQ);
- Télé-Québec, MusiquePlus, INSPQ et CHU de Québec (SPSPQ-CSQ et SPPLSPQ-CSQ), Syndicat du personnel d'enquête de la CCQ et Syndicat des employées et employés municipaux du Québec.;

Il s'adresse aussi aux membres des syndicats affiliés aux fédérations suivantes, mais qui ne sont pas couverts par les droits parentaux de leur convention collective :

- Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) (suppléantes et suppléants occasionnels, enseignantes et enseignants à la leçon ou à taux horaire);
- Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ) (voir l'appendice du guide FPSS à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux);
- Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ) (personnes engagées pour moins de 3 mois);
- Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ) (personnes salariées élèves).

Ces personnes ne sont alors couvertes que par les lois précédemment mentionnées. Nous les invitons aussi à consulter le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (cnesst.gouv.qc.ca).

Par ailleurs, nous invitons les personnes résidant hors Québec à s'adresser à leur syndicat, puisque dans leur cas c'est l'assurance-emploi qui s'applique et non le RQAP.

Mario Labbé, conseiller
Mélanie Michaud, conseillère
Sécurité sociale, CSQ-Québec

1 Certaines conventions collectives ont des dispositions identiques à celles du secteur public en matière de droits parentaux. Le cas échéant, référez-vous aux guides FSE-CSQ, FPSS-CSQ, FPPE-CSQ, FEC-CSQ, FPSES-CSQ ou FPPE-CSQ selon la catégorie d'emploi, en faisant les concordances nécessaires, à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux.





2 Pour ce qui est des responsables en services éducatifs en milieu familial (RSE), référez-vous au guide pour les responsables en services éducatifs en milieu familial (RSE), à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux.

3 Certaines conventions collectives ont des dispositions identiques à celles du secteur public en matière de droits parentaux. Le cas échéant, référez-vous au guide FPSES-CSQ, en faisant les concordances nécessaires, à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux.

4 Certaines conventions collectives ont des dispositions identiques à celles du secteur public en matière de droits parentaux. Le cas échéant, référez-vous au guide FSQ-CSQ, en faisant les concordances nécessaires, à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux.

A. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en un coup d'œil

1. Régime de base et régime particulier – Tableau synthèse pour les parents biologiques et les parents adoptants

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen
Parents biologiques				
Maternité (exclusives)	18	70 %	15	75 %
Paternité (exclusives)	5	70 %	3	75 %
Parentales (partageables)	32 	70 % 55 %	25	75 %
Parentales (additionnelles)	4 ⁱ	55 %	3 ⁱⁱ	75 %
Parents adoptants				
Accueil et soutien (partageables)	13	70 %	12	75 %
Adoption (exclusives)	10 	70 % 70 %	6 	75 % 75 %
Adoption (partageables)	32 	70 % 55 %	25	75 %
Adoption additionnelles (partageables)	4 ⁱ	55 %	3 ⁱⁱ	75 %

Note : Les 2 parents doivent opter pour le même régime (choix irréversible, sous réserve de motifs exceptionnels). Ce choix est exercé par le premier parent qui fait sa demande.

i Si chaque parent a d'abord effectivement pris 8 prestations partageables.

ii Si chaque parent a d'abord effectivement pris 6 prestations partageables.

NOUVELLES PRESTATIONS (Projet de loi n° 51 adopté le 9 octobre 2020)

Prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption

Les nouvelles prestations partageables d'accueil et de soutien sont disponibles pour les parents adoptants afin de répondre aux besoins spécifiques entourant l'adoption.

Prestations d'adoption

Le nombre de semaines de prestations a été augmenté et certaines de ces prestations sont réservées à chaque parent (exclusives).

Partage des prestations parentales ou d'adoption

Des prestations additionnelles sont accessibles quand les deux parents partagent un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption. Ces semaines supplémentaires sont également partageables entre les parents.

Prestations pour naissance ou adoption multiples

Chacun des parents a droit à des semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption exclusives. Pour ce qui est du régime de base, ce sont 5 prestations à 70 % qui sont ajoutées pour chaque parent. Dans le cas du régime particulier, ce sont 3 prestations à 75 % qui sont ajoutées pour chaque parent.

Prestations pour parent seul

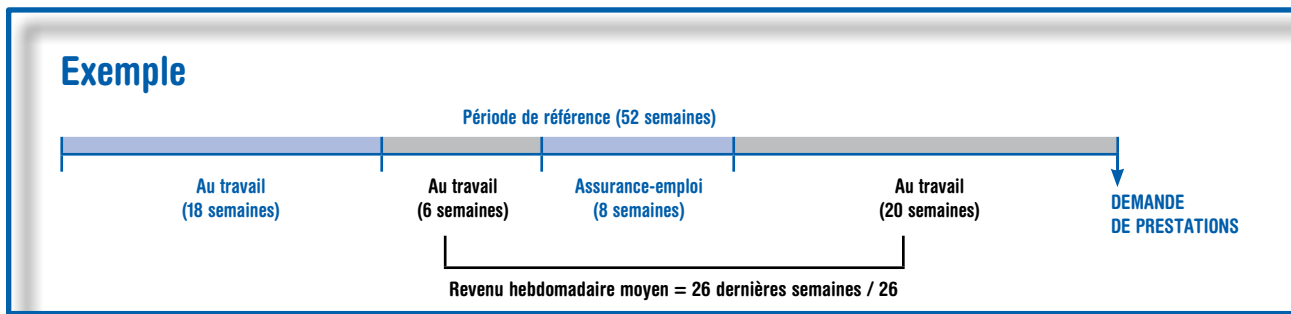
Concernant les naissances ou les adoptions où un seul parent est inscrit au certificat de naissance, ou au document qui en tient lieu pour l'adoption, des semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption sont ajoutées. Pour ce qui est du régime de base, ce sont 5 prestations à 70 % qui sont ajoutées. Dans le cas du régime particulier, ce sont 3 prestations à 75 % qui sont ajoutées.

2. Combien?

Le montant des prestations est établi, selon le cas, à 75 %, 70 % ou 55 % du revenu hebdomadaire moyen (RHM) de la personne, lequel était soumis à un maximum de 1 692 \$ en 2022 (ou 88 000 \$ par année). **Il s'agit généralement de la moyenne des 26 dernières semaines** de la période de référence (52 semaines) **durant lesquelles la personne a eu un revenu assurable** (revenu d'emploi ou revenu d'entreprise, incluant vacances, congés payés, heures supplémentaires, primes, etc.).

Les semaines ne comportant aucun revenu assurable sont exclues du décompte de ces 26 semaines. C'est le cas, par exemple, des semaines où une personne reçoit des indemnités de retrait préventif (CNESST), des prestations d'assurance salaire **versées par un assureur⁵**, des prestations du RQAP pour un précédent bébé, des prestations d'assurance-emploi ou n'a tout simplement aucun revenu. Ces semaines n'ont donc pas d'effet sur le revenu hebdomadaire moyen.

Toutefois, chaque semaine comportant un revenu assurable, **aussi petit soit-il**, sera incluse dans les 26 semaines prises en compte. Il s'agit donc des 26 plus **récentes** semaines de revenu assurable, et non des 26 meilleures.



Par ailleurs, le diviseur minimal pour établir le revenu hebdomadaire moyen est 16. Ainsi, si une personne a **au moins 16 semaines** dans sa période de référence comportant un revenu d'emploi relativement fidèle à son revenu habituel, elle aura alors droit à un taux de prestations satisfaisant.

Plusieurs exceptions permettent de prolonger ou de modifier la période de référence afin d'améliorer le taux de prestations (retrait préventif, grossesses rapprochées, assurance-emploi, etc.). Ces exceptions (articles 31.1, 31.2 et 32 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale, entre autres) permettent de reculer plus loin que 52 semaines (maximum 104 semaines) pour aller chercher davantage de semaines avec un revenu d'emploi ou de déplacer la période de référence (voir la page 16). En cas de grossesses rapprochées, par exemple, l'article 31.1 permet d'obtenir le même taux de prestations pour le deuxième enfant que pour le premier, mais seulement si certaines conditions très strictes sont remplies. Il peut aussi parfois être utile de procéder à un « dépôt anticipé » de demande de prestations (voir la page 16). **Consultez votre syndicat.**

Les prestations du RQAP sont calculées à partir des revenus **bruts** de la personne (**revenu individuel et non familial**) et sont imposables (fédéral et provincial). Toutefois, il s'agit des seules déductions que le RQAP effectuera. Ces prestations ne sont en effet soumises à aucune autre cotisation (RRQ, assurance-emploi, RQAP, RREGOP, cotisations syndicales, etc.). Par contre, les déductions d'impôt prélevées par le RQAP sont généralement insuffisantes, ce qui occasionne souvent une désagréable facture à payer lors de la production de la déclaration d'impôt au printemps suivant. Pour s'en prémunir, il est possible de demander au RQAP de prélever des montants additionnels d'impôts fédéral et provincial, à même le formulaire de demande de prestations.

3. Qui et quand?

La première condition pour avoir droit aux prestations du RQAP est d'avoir eu un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (voir le point précédent).

La deuxième condition est d'avoir un arrêt de rémunération. En général, il s'agit du moment où une personne commence un congé de maternité, de paternité ou d'adoption (après le congé payé de 5 jours, s'il y a lieu). Une fois cette condition respectée, une personne peut commencer ce que l'on appelle une période de prestations, c'est-à-dire la période de temps à l'intérieur de laquelle des prestations peuvent être payées. Cette période commence toujours un dimanche, puisqu'au RQAP la semaine s'étend du dimanche au samedi.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la période au cours de laquelle il est possible de recevoir des prestations a été allongée.

- Prestations de maternité : entre 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 20 semaines après l'accouchement
- Prestations de paternité et parentales : entre la semaine de la naissance et les 78 semaines suivantes
- Prestations d'adoption ou d'accueil et de soutien : entre la semaine de l'arrivée de l'enfant (ou les 5 semaines précédentes, s'il s'agit d'une adoption internationale) et les 78 semaines suivantes.

À l'intérieur de ces balises, le RQAP permet à une personne d'interrompre et de reprendre le versement des prestations à sa guise. Les 2 parents peuvent aussi recevoir des prestations en même temps. Par contre, il est important de souligner que le RQAP ne fait que verser des prestations et qu'il n'accorde pas de congés. C'est l'employeur qui octroie les congés nécessaires pour recevoir ces prestations, en vertu des dispositions prévues à la convention collective ou, à défaut, à la Loi sur les normes du travail. Il faut donc d'abord obtenir un congé de son employeur pour pouvoir demander des prestations au RQAP. **Consultez votre syndicat.**

5 Si des prestations d'assurance salaire sont versées par l'employeur, elles constituent alors un revenu assurable.

4. Quel régime choisir?

Dans le cas d'une mère désirant s'absenter du travail durant **48 semaines ou plus**, le régime de base sera financièrement plus avantageux. Pour une absence de **47 semaines ou moins**, c'est le régime particulier qui sera au total plus payant, même si les dernières semaines peuvent alors être sans revenu. Ces chiffres sont valables pour une personne ne recevant aucune indemnité complémentaire de son employeur. Ils pourraient varier en fonction d'une telle indemnité, le cas échéant. **Consultez votre syndicat.**

5. Comment?

La demande de prestations se fait préférentiellement par Internet (rqap.gouv.qc.ca), et vous trouverez sur ce site toute l'information pertinente. Chaque parent doit faire sa propre demande. Règle générale, elle ne peut être faite avant le dimanche de la semaine à partir de laquelle la personne veut commencer à recevoir ses prestations (sauf « dépôt anticipé », voir la page 16). **Consultez votre syndicat.** Le ou les relevés d'emploi⁶ relatifs aux semaines précédant la demande de prestations sont nécessaires à son traitement et sont généralement transmis électroniquement par l'employeur⁷. Nous vous invitons à en demander une copie. Si votre employeur tarde à émettre le relevé d'emploi, déposez tout de même votre demande au RQAP.

6. Revenus en cours de prestations

Règle générale, les revenus **bruts** d'emploi (incluant les congés de maladie monnayables⁸) sont considérés comme des revenus concurrents et sont déductibles des prestations du RQAP. Toutefois, le RQAP ne tient pas compte des indemnités complémentaires versées par l'employeur, s'il y a lieu, durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Lorsqu'une personne a droit à un revenu concurrent pour une semaine donnée, elle peut appeler au Centre de service à la clientèle du RQAP (1 888 610-7727) pour demander la suspension de ses prestations pour cette semaine. La demande doit être faite **avant** le versement de ces prestations. Le cas échéant, elle pourra alors reporter cette semaine à la fin de sa période de prestations, sans excéder 78 semaines après la semaine de l'accouchement. Sinon, elle devra déclarer ce revenu concurrent, qui sera déduit de ses prestations. Durant la période de versement de tous les types de prestations, chaque dollar de revenu concurrent excédant l'exemption sera déductible. L'exemption est calculée en soustrayant le montant de la prestation du revenu hebdomadaire moyen identifié pour le calcul des prestations du RQAP.

Par exemple, si le revenu hebdomadaire moyen de la personne salariée est de 1 000 \$ et qu'une prestation du RQAP de 700 \$ (70 %) lui est versée, son exemption sera de 300 \$. Si elle reçoit un revenu d'emploi de 400 \$ et une prestation du RQAP la même semaine, l'excédent de 100 \$ sera déduit de sa prestation (revenu de 400 \$ – exemption de 300 \$). Pour plus de renseignements, consultez le site rqap.gouv.qc.ca.

6 Il s'agit du même document utilisé aux fins de l'assurance-emploi (communément appelé « cessation d'emploi »).

7 Dans le cas contraire, la personne doit transmettre elle-même copie de son relevé d'emploi au Centre de service à la clientèle dans les meilleurs délais.

8 Le montant des congés de maladie monnayés doit être réparti moitié-moitié sur les 2 semaines couvertes par la période de paie durant laquelle il est versé.

B. La période de grossesse - Congés spéciaux

1. Ce que prévoient la Loi sur les normes du travail (LNT) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)

a. Retrait préventif ou affectation provisoire à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement (articles 40 à 48 de la LSST)⁹

Si ses conditions ou son environnement de travail comportent des risques pour elle ou l'enfant à naître ou qu'elle allaite, la personne salariée peut être réaffectée immédiatement à d'autres tâches. Lors d'une réaffectation, totale ou partielle, la personne salariée continue à recevoir son salaire habituel¹⁰.

Les principaux motifs de réaffectation ou de retrait préventif sont, entre autres :

- risques de violence ou d'agression;
- parvovirus (cinquième maladie);
- certains autres risques biologiques (rubéole, varicelle, coqueluche, rougeole, oreillons ou autres maladies infectieuses);
- certains mouvements requis par le travail;
- utilisation de certains produits toxiques, etc.

Par contre, si la personne salariée est incapable d'occuper son emploi à cause d'un problème de santé personnel, elle aura plutôt droit à un congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse (voir le point 1. b.).

Si l'affectation n'est pas possible dans l'immédiat, la personne salariée bénéficie d'un retrait préventif durant lequel elle recevra des indemnités de remplacement de revenu (IRR) de la CNESST. Pour la personne salariée admissible au RQAP, les IRR de la CNESST se terminent à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement. La personne salariée peut alors commencer son congé de maternité et ses prestations du RQAP.

Les revenus pendant un retrait préventif sont les suivants :

Les 5 premiers jours ouvrables	Salaire habituel versé par l'employeur
Les 14 jours civils suivants	90 % du salaire net versé par l'employeur
Les jours suivants	90 % du salaire net versé par la CNESST ¹¹

Les 5 premiers jours ouvrables constituent une rémunération assurable pour le RQAP. Par contre, les indemnités à 90 % versées par la CNESST (ou par l'employeur pour les 14 premiers jours) pour un retrait préventif ne constituent pas de la rémunération assurable. Toutefois, ces semaines permettent de prolonger la période de référence servant au calcul du revenu hebdomadaire moyen et du taux de prestations (voir la page 5).

Durant une réaffectation ou un retrait préventif, la personne salariée conserve tous les droits et tous les avantages liés à son poste habituel.

Les interactions entre le retrait préventif, la convention collective et le RQAP peuvent être nombreuses et complexes, particulièrement en cas de grossesses rapprochées. Elles ont parfois des conséquences indésirables qui, souvent, peuvent être amoindries ou annulées.

Consultez votre syndicat.

b. Complication ou danger d'interruption de grossesse (article 81.5.1 de la LNT)

En cas de complication ou de danger d'interruption de grossesse (par exemple, grossesse dite à risque, décollement placentaire, anémie, diabète de grossesse, maux de dos, etc.), la personne salariée a droit à un congé spécial pour la durée prescrite au certificat médical. La LNT prévoit que ce congé spécial est réputé devenir le congé de maternité à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La personne salariée admissible au régime d'assurance salaire en vigueur chez son employeur pourra en bénéficier selon les modalités qui y sont prévues. Le cas échéant, elle pourra généralement en bénéficier jusqu'à la veille de l'accouchement.

Dans le cas contraire, elle pourrait avoir droit à des prestations de maladie de l'assurance-emploi si elle détient au moins 600 heures d'emploi assurables au cours de sa période de référence. Si tel est le cas, elle pourrait recevoir jusqu'à 15 semaines de prestations à 55 % de son revenu hebdomadaire moyen, après avoir observé un délai de carence de 2 semaines (voir edsc.gc.ca/fr/assurance_emploi/maladie/index.page).

Note : Les prestations d'assurance-emploi ou d'assurance salaire (sauf si elles sont versées par l'employeur) ne constituent pas un revenu assurable aux fins du RQAP. Par conséquent, ces semaines ne sont pas prises en compte dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen, mais donnent droit à une prolongation de la période de référence, si nécessaire (voir la page 5). **Consultez votre syndicat.**

⁹ Sur toute la question du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, un dépliant est disponible au bureau de votre syndicat (D12822-1) ou sur le site de la CSQ (lacsq.org/services/sante-securite-du-travail/retrait-preventif/).

¹⁰ Il doit en être de même lorsque la personne salariée n'est retirée que d'une partie de ses tâches sans être réaffectée. **Consultez votre syndicat.**

¹¹ Salaire admissible maximal de 88 000 \$ en 2022

c. Interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement (article 81.5.2 de la LNT)

La personne salariée a droit à un congé spécial d'une durée n'excédant pas 3 semaines, à moins qu'un certificat médical ne justifie une durée plus longue. En ce qui concerne le droit à des prestations d'assurance salaire ou à des prestations de maladie de l'assurance-emploi, référez-vous au point 1. b.

d. Visites médicales reliées à la grossesse (article 81.3 de la LNT)

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. Il n'y a pas de limite au nombre d'absences, mais l'employeur pourrait exiger une attestation. Plusieurs conventions collectives prévoient que certaines de ces journées sont avec salaire ou peuvent être comblées par des congés de maladie, s'il y a lieu. **Consultez votre syndicat.**

2.

Ce que prévoient le régime de retraite et le régime d'assurance collective (s'il y a lieu)

La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part habituelle (articles 79.3 et 81.15 de la LNT).

Si la personne salariée est visée par le **RREGOP** (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics), elle se voit reconnaître exactement le même service que si elle avait été au travail, et ce, sans avoir à payer les cotisations ni à faire quelque démarche que ce soit.

3.

Ce qu'il faut faire

a. Affectation provisoire et retrait préventif (1. a.)

Consulter son médecin qui remplira le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et le formulaire prévu à cet effet après consultation auprès de la Direction de la santé publique (DSP) ou du CLSC¹².

Remettre à l'employeur (dès que possible) une copie du certificat et une copie du rapport de la DSP ou du CLSC.

Pour maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite (s'il y a lieu), prendre entente avec l'employeur avant le début du congé.

b. Congés spéciaux numéros 1. b., 1. c. et 1. d.

Le plus tôt possible, aviser l'employeur et lui remettre les documents médicaux pertinents.

Faire une demande de prestations d'assurance salaire auprès de l'employeur ou de l'assureur ou faire une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, s'il y a lieu.

Pour chacune des visites médicales reliées à la grossesse : certificat médical ou rapport écrit signé par une sage-femme qui atteste le rendez-vous.

Pour maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite (s'il y a lieu), prendre entente avec l'employeur avant le début du congé.

¹² Pour les risques biologiques, il est important d'agir dès le début de la grossesse. Si le médecin traitant n'est pas disponible, se présenter à une clinique d'urgence.

C. Le congé de maternité

1. Ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (article 81.4 de la LNT)

La personne salariée a droit à un congé de maternité sans solde de **18 semaines** :

- durant lesquelles la personne salariée peut recevoir 18 prestations du RQAP à 70 % (régime de base) ou 15 prestations à 75 % (régime particulier) (voir la page 5);
- consécutives (sous réserve des articles 81.14.1 et 81.14.2 de la LNT, voir la page 15);
- réparties au gré de la personne salariée, mais devant inclure la date de l'accouchement.

Les avantages maintenus durant le congé de maternité de 18 semaines sont les suivants :

- Participation aux régimes de retraite et d'assurance collective en versant sa quote-part (s'il y a lieu) (article 81.15 de la LNT)
- Accumulation de vacances (article 74 de la LNT)
- Accumulation de l'ancienneté et de l'expérience (avancement d'échelon salarial) (article 81.15.1 de la LNT)
- Droit d'être réintégrée dans son poste habituel à la fin du congé avec les mêmes avantages que si la personne salariée était restée au travail (article 81.15.1 de la LNT)
- Droit de reporter ses vacances annuelles (article 70 de la LNT)

2. Ce que prévoient certaines conventions collectives

En plus des droits contenus dans la LNT, certaines conventions prévoient l'un ou plusieurs des avantages supérieurs suivants :

- durée de congé plus longue (généralement 20 ou 21 semaines);
- paiement par l'employeur d'une indemnité complémentaire en plus des prestations du RQAP (généralement la différence entre le RQAP et 93 % du salaire habituel);
- accumulation des journées de maladie (s'il y a lieu).

3. Arrimage entre le RQAP et certaines conventions collectives prévoyant une indemnité complémentaire (s'il y a lieu)

La combinaison des droits prévus au RQAP et à certaines conventions collectives permet à la mère de recevoir un revenu de l'employeur ou du RQAP sur une période de 50 ou 40 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Pendant le congé de maternité de 18 à 21 semaines (selon la convention collective), la personne salariée reçoit ses prestations du RQAP de même qu'une indemnité complémentaire payée par l'employeur. Le total de ces 2 montants équivaut généralement à 93 % du salaire habituel de la personne salariée provenant conjointement de l'employeur et du RQAP.

Par la suite, la personne salariée a droit à un congé parental sans solde (prévu à la convention collective ou à l'article 81.10 de la LNT) durant lequel elle peut recevoir des prestations parentales du RQAP sur une période variant selon le régime choisi (de base ou particulier).

Les exemples 1 et 2 supposent que la convention collective donne droit à un congé de maternité de 21 semaines comblées à 93 % par l'employeur. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient une durée plus courte (de 18 à 20 semaines) ou un pourcentage d'indemnisation différent. Le cas échéant, il faudra procéder aux adaptations nécessaires.

Exemple 1 – Régime de base

Congé de maternité (21 semaines)	Semaines 1 à 18	18 prestations de maternité du RQAP (70 %) + indemnités de l'employeur = 93 % du salaire habituel
	Semaines 19 à 21	3 prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnités de l'employeur = 93 % du salaire habituel
Prolongation sans solde	Semaines 22 à 25	4 prestations parentales du RQAP (70 %)
	Semaines 26 à 50	25 prestations parentales du RQAP (55 %)
	Total	$(21 \times 93 \%) + (4 \times 70 \%) + (25 \times 55 \%) =$ moyenne de 72,2 % sur une période de 50 semaines

Exemple 2 – Régime particulier

Congé de maternité (21 semaines)	Semaines 1 à 15	15 prestations de maternité du RQAP (75 %) + indemnités de l'employeur = 93 % du salaire habituel
	Semaines 16 à 21	6 prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnités de l'employeur = 93 % du salaire habituel
Prolongation sans solde	Semaines 22 à 40	19 prestations parentales du RQAP (75 %)
	Total	$(21 \times 93 \%) + (19 \times 75 \%) =$ moyenne de 84,5 % sur une période de 40 semaines

Note : Certaines conventions collectives prévoient que l'employeur verse l'indemnité complémentaire pour les semaines où la personne salariée reçoit effectivement des prestations du RQAP, mais qu'il verse le plein montant (par exemple 93 %) pour les semaines où la personne salariée ne reçoit pas de prestations du RQAP. Ainsi, une personne salariée ayant choisi le régime de base pourrait recevoir pendant les 18 premières semaines des prestations de maternité du RQAP et l'indemnité complémentaire de l'employeur, et pour les semaines restantes du congé de maternité (souvent 2 semaines), recevoir l'indemnité complète entièrement payée par l'employeur (souvent 93 %).

Consultez votre syndicat.

4. Ce que prévoient le régime de retraite et le régime d'assurance collective (s'il y a lieu)

La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence (congé de maternité et congé parental), sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part habituelle (article 81.15 de la LNT).

Si la personne salariée est visée par le **RREGOP**, elle se voit reconnaître durant le congé de maternité exactement le même service que si elle avait été au travail, et ce, sans avoir à payer les cotisations ni à faire quelque démarche que ce soit. En ce qui concerne le congé parental, référez-vous à la page 14.

5. Ce qu'il faut faire

Donner à l'employeur un préavis écrit, 3 semaines avant la date prévue du départ pour le congé de maternité, accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

Faire une demande de prestations en allant sur le site Internet du RQAP : rqap.gouv.qc.ca.

Si vous avez droit à une indemnité complémentaire de l'employeur, lui faire parvenir une preuve d'admissibilité au RQAP.

Faire parvenir à l'employeur une demande de report de vacances, s'il y a lieu, au moins 2 semaines avant l'expiration du congé.

Pour maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite (s'il y a lieu), prendre entente avec l'employeur avant le début du congé.

D. Les congés de paternité ou d'adoption

1. Le congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption

a. Ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (article 81.1 de la LNT)

À l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse, la personne salariée a droit à un maximum de 5 jours de congé. Seuls les 2 premiers jours sont payés, alors que les 3 autres, s'ils sont pris, seront sans solde.

Ces jours peuvent être discontinus, mais ne peuvent être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

b. Ce que prévoient certaines conventions collectives

Certaines conventions collectives prévoient que les 5 jours sont tous payés par l'employeur.

Par ailleurs, certaines d'entre elles n'offrent ce congé qu'au père¹³ (en cas d'adoption, voir la page 12).

2. Le congé de paternité

a. Ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (article 81.2 de la LNT)

À l'occasion de la naissance de son enfant, le père¹⁴ a droit à un congé de paternité sans solde d'au plus 5 semaines consécutives (sous réserve des articles 81.14.1 et 81.14.2 de la LNT, voir la page 15). Ce congé ne doit pas nécessairement suivre immédiatement le congé de 5 jours, mais commence au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 78 semaines après cette semaine.

Durant ce congé, la personne salariée peut recevoir des prestations de paternité ou parentales du RQAP.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité (voir la page 9).

b. Ce que prévoient certaines conventions collectives

Certaines conventions collectives prévoient que la personne salariée admissible aux prestations du RQAP a droit pendant son congé d'au plus 5 semaines à une indemnité complémentaire versée par l'employeur (différence entre le RQAP et un pourcentage du salaire variant entre 85 % et 100 %). **Consultez votre syndicat.**

c. Arrimage entre le RQAP, la LNT et certaines conventions collectives prévoyant une indemnité complémentaire (s'il y a lieu)

Tant en vertu de la LNT qu'en vertu des conventions collectives, la personne salariée peut avoir jusqu'à 3 congés distincts, mais non fractionnables, lesquels ne doivent pas nécessairement être consécutifs.

Premièrement, durant le congé de 5 jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption (article 81.1 de la LNT), la personne salariée reçoit son salaire habituel de l'employeur durant de 2 à 5 de ces journées, selon les conventions collectives.

Deuxièmement, durant le congé de paternité d'un maximum de 5 semaines (article 81.2 de la LNT), la personne salariée peut recevoir des prestations du RQAP et, si la convention collective le prévoit, une indemnité complémentaire versée par l'employeur, pour un total variant entre 85 % et 100 % du salaire habituel.

Troisièmement, la personne salariée peut aussi prendre un congé parental (article 81.10 de la LNT, voir la page 14) et recevoir durant celui-ci des prestations de paternité (s'il en reste) ou parentales du RQAP (sans indemnités complémentaires de l'employeur).

Exemple 1 – DEUX congés distincts (régime de base au RQAP)

Congé 1	Semaine 1 : du 19 au 23 septembre 2022	Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption : de 2 à 5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé 2	Semaines 2 à 6 : du 26 septembre au 28 octobre 2022	Congé de paternité d'au plus 5 semaines : 5 semaines de prestations de paternité à 70 % versées par le RQAP + différence versée par l'employeur (s'il y a lieu) = entre 85 % et 100 %

13 Ou à la conjointe de même sexe si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

14 Ou à la conjointe de même sexe si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Exemple 2 – TROIS congés distincts (régime de base au RQAP)

Congé 1	Semaine 1 : du 19 au 23 septembre 2022	Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption : de 2 à 5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé 2	Semaines 2 à 4 : du 9 au 27 janvier 2023	Congé de paternité d'au plus 5 semaines : 3 semaines de prestations de paternité à 70 % versées par le RQAP + différence versée par l'employeur (s'il y a lieu) = entre 85 % et 100 %
Congé 3	Semaines 5 et 6 : du 13 au 24 mars 2023	Congé parental : 2 semaines de prestations de paternité à 70 % versées par le RQAP (sans complément de l'employeur)

Dans l'exemple 2, puisque le père a mis fin au congé d'au plus 5 semaines après seulement 3 semaines, il a perdu son droit aux 2 dernières semaines de ce congé et aux indemnités complémentaires, s'il y a lieu. En effet, les 2 dernières prestations du RQAP ont été versées à l'intérieur d'un congé parental **sans solde**.

3. Le congé d'adoption

a. Ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (LNT)

La LNT ne prévoit aucun congé spécifiquement réservé à l'adoption. Toutefois, la personne salariée qui adopte un enfant a droit au congé de 5 jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption (article 81.1 de la LNT, voir la page 11) et au congé parental (article 81.10 de la LNT, voir la page 14).

b. Ce que prévoient certaines conventions collectives

Certaines conventions collectives prévoient un ou des congés spécifiquement réservés à l'adoption. Ces congés peuvent être de durées variables (souvent 5 ou 10 semaines) et peuvent être sans solde ou avec indemnité complémentaire versée par l'employeur (différence entre le RQAP et un pourcentage du salaire variant entre 85 % et 100 %). **Consultez votre syndicat.**

c. Arrimage entre le RQAP, la LNT et certaines conventions collectives prévoyant une indemnité complémentaire (s'il y a lieu)

Durant le congé d'adoption ou le congé parental, la personne salariée peut recevoir des prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP pour un maximum de 50 ou 40 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Pour les conventions collectives prévoyant le versement d'une indemnité complémentaire par l'employeur, cette indemnité sera versée pour la durée du congé d'adoption (souvent 5 ou 10 semaines) et cessera au moment où commencera le congé parental.

L'exemple qui suit suppose que la convention collective donne d'abord droit à un congé de 5 jours payés, puis à un congé d'adoption de 5 semaines comblées à 100 % par l'employeur. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient une durée différente ou un pourcentage d'indemnisation différent. Le cas échéant, il faudra procéder aux adaptations nécessaires.

Exemple 1 – Régime de base

Semaine 1	5 jours payés par l'employeur = 100 % du salaire habituel
Semaines 2 à 6	5 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (70 %) + indemnité de l'employeur = 100 % du salaire habituel
Semaines 7 à 25	20 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (70 %)
Semaines 26 à 50	25 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (55 %)
Total	$(6 \times 100 \%) + (20 \times 70 \%) + (25 \times 55 \%) =$ moyenne de 67,5 % sur une période de 50 semaines

4.

Ce que prévoient le régime de retraite et le régime d'assurance collective (s'il y a lieu)

La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part habituelle (article 81.15 de la LNT).

Si la personne salariée est visée par le **RREGOP** et qu'elle a droit à une indemnité complémentaire versée par l'employeur, les cotisations au RREGOP sont prélevées sur le salaire habituel, comme si la personne était au travail. Il n'y a donc aucune perte de droit par rapport au RREGOP ni aucune démarche à faire.

Si la personne salariée visée par le **RREGOP** n'a pas droit à une indemnité complémentaire et que son absence est d'une durée de 30 jours civils consécutifs ou moins (donc de 1 à 4 semaines), le congé sera soumis à la cotisation obligatoire, comme si elle avait été au travail. Par contre, si l'absence est de 5 semaines consécutives (donc plus de 30 jours civils), la personne salariée devra procéder à une demande de rachat si elle veut se faire créditer ce service (voir la page 14).

5.

Ce qu'il faut faire

Pour le congé de paternité ou d'adoption de 5 jours, dès que possible, adresser une demande par écrit à l'employeur avec un certificat médical qui indique la date de l'accouchement ou un document confirmant la demande d'adoption.

Pour le congé de paternité ou d'adoption d'au plus 5 semaines, présenter une demande au moins 3 semaines à l'avance.

Faire la demande de prestations de paternité, d'accueil et de soutien ou d'adoption en allant sur le site Internet du RQAP : rqap.gouv.qc.ca.

Si vous avez droit à une indemnité complémentaire de l'employeur, lui faire parvenir une preuve d'admissibilité au RQAP.

Pour maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite (s'il y a lieu), prendre entente avec l'employeur avant le début du congé.

E. Le congé parental (ou prolongation sans solde)

1. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans solde d'au plus 65 semaines consécutives (sous réserve des articles 81.14.1 et 81.14.2 de la LNT, voir la page 15) qui :

Ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (articles 81.10 et 81.11 de la LNT)

- commence au moment décidé par la personne salariée;
- se termine au plus tard 78 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines après que l'enfant a été confié au parent;
- peut prendre fin avant la date prévue avec un préavis de 21 jours (article 81.13 de la LNT);
- peut prévoir la possibilité d'un retour au travail à temps partiel avec l'accord de l'employeur (article 81.13 de la LNT).

Les avantages maintenus durant le congé parental sans solde sont les suivants :

- Participation aux régimes de retraite et d'assurance collective en versant sa quote-part (s'il y a lieu) (article 81.15 de la LNT)
- Accumulation de l'ancienneté et de l'expérience (avancement d'échelon salarial) (article 81.15.1 de la LNT)
- Droit d'être réintégrée dans son poste habituel à la fin du congé avec les mêmes avantages que si la personne salariée était restée au travail (article 81.15.1 de la LNT)
- Droit de reporter ses vacances annuelles (article 70 de la LNT)

Note : Il est possible de mettre fin au congé parental sans solde sur simple avis. Par contre, pour prolonger un congé, il faut l'accord de l'employeur, lequel peut refuser. Pour se mettre à l'abri d'imprévus, il peut donc être sage d'indiquer initialement une date prévue de retour la plus éloignée possible et de mettre fin au congé au moment voulu.

2. Certaines conventions collectives prévoient aussi une ou plusieurs autres options de congé parental sans solde (ou prolongation sans solde). Plusieurs d'entre elles prévoient une option de congé parental sans solde à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans :

Ce que prévoient certaines conventions collectives

- permettant de modifier son choix (de temps plein à temps partiel ou l'inverse) une fois durant le congé;
- pouvant prendre fin avant la date prévue avec un préavis de 21 jours ou de 30 jours si le congé excède 65 semaines.

3. Durant le congé parental sans solde, la personne salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité de l'employeur. Cependant, elle recevra le nombre de semaines de prestations de paternité, parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption auquel elle a droit en vertu du RQAP, selon le régime choisi et le partage des prestations avec sa conjointe ou son conjoint, s'il y a lieu. Pour plus de détails, référez-vous au rqap.gouv.qc.ca.

Arrimage entre le RQAP et la LNT ou la convention collective

Note : La personne salariée qui le désire peut prendre un congé parental sans solde plus long que la durée des prestations du RQAP. Dans ce cas, les semaines excédant la fin des prestations du RQAP seront sans aucun revenu, à moins d'un retour à temps partiel.

4. La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part habituelle (article 81.15 de la LNT).

Ce que prévoient le régime de retraite et le régime d'assurance collective (s'il y a lieu)

Si la personne salariée est visée par le **RREGOP**, elle doit procéder à une demande de rachat si elle veut se faire créditer le service correspondant à son congé parental sans solde. Le coût du rachat sera alors égal aux cotisations qui auraient été prélevées si elle avait été au travail, dans la mesure où la demande de rachat est effectuée dans les 6 mois suivant la fin de l'absence sans solde. Après 6 mois, le rachat est toujours possible, mais le coût sera établi en fonction d'un pourcentage du salaire variant selon l'âge au moment de la demande. Le coût sera plus élevé dans ce deuxième cas. Pour plus de détails, consultez le site retraitequebec.gouv.qc.ca.

5. Faire parvenir un préavis écrit à l'employeur au moins 3 semaines avant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Ce qu'il faut faire

Faire la demande de prestations en allant sur le site Internet du RQAP : rqap.gouv.qc.ca.

Pour mettre fin au congé avant la date prévue, faire parvenir un préavis écrit 21 jours à l'avance (65 semaines ou moins) ou 30 jours à l'avance (plus de 65 semaines).

Pour maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite (s'il y a lieu), prendre entente avec l'employeur avant le début du congé.

F. Les situations particulières

Note : La convention collective et le RQAP prévoient des dispositions relatives à différentes situations particulières. Pour chacune d'entre elles ou pour toute autre qui n'apparaît pas ci-dessous, **il est important de communiquer avec votre syndicat.**

1. Mise à pied temporaire ou fin de contrat

Pour la personne salariée en mise à pied temporaire, les avantages prévus à la convention collective sont suspendus pendant la mise à pied et reprennent effet au moment où elle aurait repris son poste. Il en est de même durant une période d'interruption entre 2 contrats.

L'exemple qui suit suppose que la convention collective donne droit à un congé de maternité de 21 semaines complées à 93 % par l'employeur.

Exemple

Congé de maternité	Du 6 juin au 28 octobre 2022
Du 6 juin au 24 juin 2022 : début du congé de maternité (3 semaines)	Prestations du RQAP + indemnités de la commission = 93 %
Du 27 juin au 26 août 2022 : mise à pied ou interruption entre 2 contrats (9 semaines)	Prestations du RQAP = 70 %
Du 29 août au 28 octobre 2022 : suite du congé de maternité (9 semaines)	Prestations du RQAP + indemnités de la commission = 93 %

Dans cet exemple, il faut comprendre qu'une fois le congé de maternité amorcé, rien n'interrompt le décompte des 21 semaines. C'est pourquoi il se terminera le 28 octobre, malgré la mise à pied temporaire ou l'interruption entre 2 contrats, avec pour conséquence que la personne salariée perd ainsi son droit à 9 semaines d'indemnités complémentaires.

Note : Lorsqu'une personne salariée est inscrite sur une liste de priorité et qu'un poste, une affectation ou une assignation lui revient en vertu de cette liste, elle a le droit de l'accepter tout en poursuivant son congé (congé de maternité, parental, retrait préventif ou complication de grossesse). De cette manière, elle pourra continuer à cumuler tous les droits et avantages qui y sont reliés (ancienneté, expérience, journées de maladie et de vacances, s'il y a lieu, maintien des assurances collectives, cumul du service ou droit de rachat au régime de retraite).

2. Grossesses rapprochées

Deux grossesses rapprochées peuvent avoir certains effets indésirables sur l'admissibilité au RQAP ou sur le taux de prestations, surtout s'il y a un retrait préventif. Il y a cependant des façons de remédier à ces éventuels problèmes qui varient selon le cas. Par exemple, en cas de grossesses rapprochées précédées de retraits préventifs, l'article 31.1 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale permet, si certaines conditions très strictes sont respectées, d'utiliser exactement la même période de référence que pour le précédent bébé (il faut au moins 89 semaines d'indemnités de la CNESST ou de prestations du RQAP dans les 104 semaines précédant la deuxième demande de prestations). **Consultez votre syndicat.**

3. Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental sans solde (articles 81.14.1 et 81.14.2 de la LNT)

La personne salariée a droit à la suspension, au fractionnement ou à la prolongation de l'un ou l'autre de ces congés, pour certains motifs et selon certaines modalités, par exemple lorsque l'enfant est hospitalisé¹⁵ ou lorsque la personne salariée a un accident ou est malade. Le RQAP prévoit aussi des suspensions pour les mêmes motifs. De plus, en cas d'accident ou de maladie, la personne salariée pourrait avoir droit, à certaines conditions, à des indemnités de la CNESST ou à des prestations de maladie de l'assurance-emploi. **Consultez votre syndicat.**

De plus, en vertu de l'article 81.14.1 de la Loi sur les normes du travail, il est aussi possible de demander le fractionnement en semaines du congé de paternité, d'adoption ou sans traitement, sans nécessité d'invoquer les motifs précédents, **mais seulement si l'employeur y consent. Consultez votre syndicat.**

4. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement (article 81.5.2 de la LNT)

La personne salariée a droit au congé de maternité et aux prestations de maternité du RQAP, mais pas aux prestations parentales.

Quant au père, il a alors droit au congé de 5 jours, mais pas au congé de paternité de 5 semaines ni aux prestations de paternité ou parentales du RQAP.

¹⁵ En cas d'hospitalisation ou de maladie grave de l'enfant, la personne salariée pourrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi pour enfant gravement malade (voir edsc.gc.ca/fr/assurance_emploi/pegm/index.page).

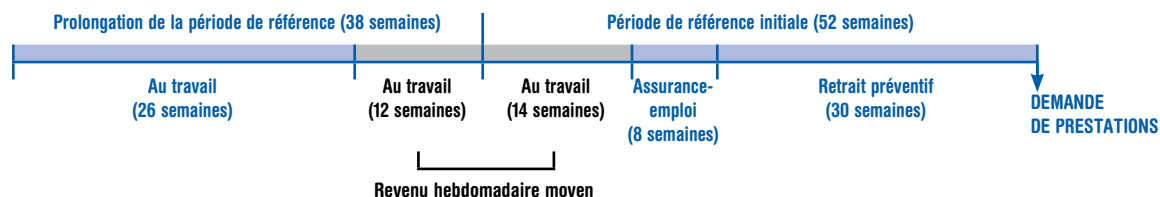
5. Personne ayant des revenus de travail autonome (revenus d'entreprise)

Si vous avez des revenus d'entreprise (travailleuses ou travailleurs autonomes), vous avez le choix de les faire prendre en considération ou non dans le calcul de votre taux de prestations du RQAP, en plus de vos revenus d'emploi. Le Centre de service à la clientèle peut procéder à un « double calcul » pour déterminer quelle option est la plus avantageuse. Pour plus de détails, consultez le site rqap.gouv.qc.ca.

6. Prolongation de la période de référence

Lorsque la période de référence comporte moins de 26 semaines de revenu assurable, elle peut être prolongée si on y trouve des motifs prévus à l'article 32 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale (par exemple : retrait préventif, prestations d'assurance-emploi, prestations du RQAP pour un bébé précédent, etc.). Le cas échéant, une telle prolongation sera appliquée automatiquement par le RQAP, jusqu'à un maximum de 104 semaines précédant la demande de prestations.

Exemple



7. Baisse du revenu assurable dans les semaines précédant la demande de prestations (« petites semaines ») (article 31.2 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale)

En cas de baisse du revenu assurable dans les semaines précédant la demande de prestations, l'article 31.2 du Règlement permet, à certaines conditions, de déplacer la période de référence pour la faire commencer avant la semaine où est survenue la plus récente baisse de revenu. L'une des conditions à respecter est de recevoir à la fois un revenu d'emploi et une autre sorte de revenu (par exemple : CNESST, RQAP, assurance-emploi, etc.). Depuis le 26 juillet 2012, grâce aux démarches de la CSQ, cette disposition s'applique aussi à une période d'assurance salaire versée par l'employeur. **Consultez votre syndicat.**

8. Début anticipé de la période de prestations

Il peut parfois être utile qu'une période de prestations débute plusieurs semaines avant le moment où l'on désire réellement commencer à recevoir des prestations. Cela peut servir à reculer plus loin dans le temps pour aller chercher davantage de semaines avec un revenu assurable ou à exclure d'éventuelles semaines indésirables (« petites semaines ») qui seraient postérieures au dépôt de la demande de prestations. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un bon contrat est suivi d'un autre beaucoup moins avantageux dans les semaines précédant le moment désiré pour recevoir les prestations du RQAP. Il faut cependant respecter 2 conditions : avoir connu un arrêt de rémunération et se trouver à 16 semaines ou moins de la semaine prévue pour l'accouchement. **Consultez votre syndicat.**

Résumé des principales dispositions de votre convention collective

1. Maternité
 - a. Visites médicales liées à la grossesse : _____ jours payés (s'il y a lieu).
 - b. Durée du congé de maternité : _____ semaines.
 - c. Indemnité complémentaire durant le congé de maternité (s'il y a lieu) : _____ %.
2. Paternité
 - a. Congé de paternité de 5 jours : _____ jours payés.
 - b. Indemnité complémentaire durant le congé de paternité de 5 semaines (s'il y a lieu) : _____ %.
3. Adoption
 - a. Congé d'adoption de 5 jours (s'il y a lieu) : _____ jours payés.
 - b. Durée du congé d'adoption (s'il y a lieu) : _____ semaines.
 - c. Indemnité complémentaire durant le congé d'adoption (s'il y a lieu) : _____ %.
4. Parental
 - a. Durée maximale du congé parental : _____ an(s).
 - b. Droit de retour au travail à temps partiel : oui _____
non _____

ÉCHÉANCIER PERSONNEL – CONGÉ DE MATERNITÉ

Avis à donner et délai à respecter

Événement	Délai	Date
Préavis écrit à l'employeur avec certificat médical	3 semaines avant le début du congé	
Entente à prendre avec l'employeur pour le maintien de la participation aux régimes d'assurance collective et de retraite	3 semaines avant le début du congé	
Début du congé		
Demande de prestations au RQAP	Dès le début du congé	
Envoi d'une preuve d'admissibilité aux prestations de maternité du RQAP (si indemnités complémentaires)	Dès la réception	
Date prévue de l'accouchement		
Date réelle de l'accouchement		
Avis de report de vacances	2 semaines avant la fin du congé	
Avis de congé parental (ou prolongation sans solde)	3 semaines avant la fin du congé	
Fin du congé de maternité		
Report de vacances (s'il y a lieu)		Du _____ au _____
Début du congé parental (ou prolongation sans solde)		
Avis de retour au travail avant la date prévue	Préavis de 21 jours ou de 30 jours	
Fin du congé parental (ou prolongation sans solde)		

