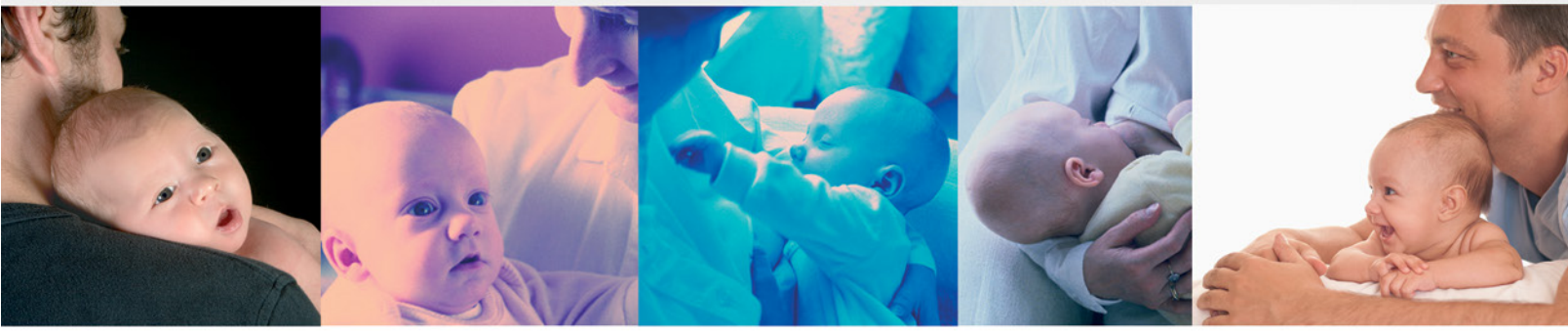
Édition 2020-2023

Guide

sur les droits parentaux et le RQAP



À l'intention des membres des syndicats affiliés à la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ)

Sécurité sociale | CSQ Centrale des syndicats du Québec

FPPC Fédération du personnel professionnel des collèges (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. Les congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (« congé parental »)

16 F. Les situations particulières

1. Personne professionnelle dont le contrat prend fin
2. Personne professionnelle qui devient enceinte pendant un congé sans traitement prévu aux droits parentaux
3. Grossesses rapprochées
4. Maternité ou adoption durant un contrat de congé à traitement différé
5. Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou sans traitement
6. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement
7. Indemnités complémentaires pour une personne ayant plus d'un employeur
8. Personne ayant des revenus de travail autonome (revenus d'entreprise)
9. Congé pour responsabilités parentales
10. Prolongation de la période de référence
11. Baisse du revenu assurable dans les semaines précédant la demande de prestations
12. Début anticipé de la période de prestations

18 Échéancier personnel – congé de maternité : avis à donner et délai à respecter

Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec. Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ni modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée, sans l'autorisation écrite de la Centrale des syndicats du Québec.

IMPORTANT

VEUILLEZ LIRE CE QUI SUIT AVANT
TOUTE AUTRE PARTIE DU DOCUMENT

Préambule

Ce document se veut un résumé vulgarisé des différents droits prévus par la convention collective, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Il est disponible auprès de votre syndicat ou sur le site securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux. Il est entendu que la 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 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.

À qui s'adresse ce document

Ce document s'adresse à la personne professionnelle membre d'un syndicat affilié à la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ). Le document de référence est la convention collective C3 2020-2023.

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

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 < 7 / 25	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 < 5 / 5	70 % / 70 %	6 < 3 / 3	75 % / 75 %
Adoption (partageables)	32 < 7 / 25	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.

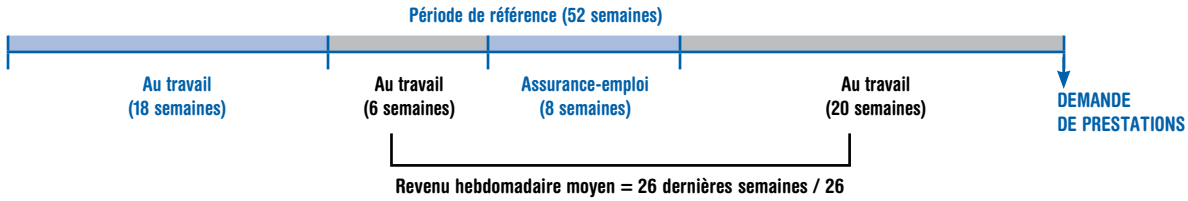
2. Combien?

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 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.

Exemple



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 17). 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 17). **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 1er 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, mais qu'il n'accorde pas de congés. C'est l'employeur qui accorde 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.**

4. Quel régime choisir?

Dans le cas d'une mère désirant s'absenter du travail durant **46 semaines ou plus**, le régime de base sera financièrement plus avantageux. Cela tient compte des indemnités complémentaires versées par l'employeur. Pour une absence de **45 semaines ou moins**, c'est le régime particulier qui sera au total plus payant, même si les dernières semaines peuvent alors être sans revenu.

5. Comment?

La demande de prestations se fait préférablement 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 17). **Consultez votre syndicat**. Le ou les relevés d'emploi[1] relatifs aux semaines précédant la demande de prestations sont nécessaires à son traitement et sont généralement transmis électroniquement par l'employeur. 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 monnayables[2]) 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 le Collège 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) afin de 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 professionnelle ou du professionnel est de 1 000 $ et qu'une prestation du RQAP de 700 $ (70 %) lui est versée, son exemption sera de 300 $. Si elle ou il 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.

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

2 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 prévoit la convention collective (clauses 8-6.18 à 8-6.20)

a. Retrait préventif ou affectation provisoire à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement (clause 8-6.18)[3]

Si ses conditions ou son environnement de travail comportent des risques pour elle ou l'enfant à naître ou qu'elle allaite, la personne professionnelle peut être réaffectée immédiatement à d'autres tâches. Lors d'une réaffectation, totale ou partielle, la personne professionnelle continue à recevoir son traitement habituel[4].

Par contre, si la personne professionnelle 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 1. b.).

Si l'affectation n'est pas possible dans l'immédiat, la personne professionnelle bénéficie d'un retrait préventif durant lequel elle recevra des indemnités de remplacement de revenu (IRR) de la CNESST. Pour la personne professionnelle 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 professionnelle 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 le Collège**
Les 14 jours civils suivants	**90 % du salaire net versé par le Collège**
Les jours suivants	**90 % du salaire net versé par la CNESST[5]**

Les 5 premiers jours ouvrables constituent une rémunération assurable pour le RQAP. Par contre, les indemnités à 90 % versées par la CNESST (ou par le Collège 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).

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 (clauses 8-6.19 a), 8-6.20 et 8-11.26)

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 professionnelle a droit à un congé spécial et aux prestations d'assurance traitement (incluant les congés de maladie, s'il y a lieu) pour la durée prescrite au certificat médical, sans dépasser la veille de l'accouchement.

Note : Le RQAP considère comme de la rémunération assurable les prestations d'assurance traitement versées par l'employeur. Grâce aux démarches de la CSQ, il est possible, depuis juillet 2012, de bénéficier de l'article 31.2 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale pour éviter que ces prestations réduisent le taux de prestations du RQAP (voir la page 17). **Consultez votre syndicat.**

c. Interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement (clauses 8-6.19 b), 8-6.20 et 8-11.26)

La personne professionnelle a droit à un congé et aux prestations d'assurance traitement (incluant les congés de maladie, s'il y a lieu) pour la durée prescrite au certificat médical.

d. Visites médicales reliées à la grossesse (clauses 8-6.19 c) et 8-6.20)

Il s'agit de 4 journées pouvant être prises en demi-journées, sans perte de traitement (auxquelles peuvent s'ajouter des congés de maladie).

3 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/).

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

5 Traitement admissible maximal de 88 000 $ en 2022.

2. Renseignements relatifs à l'ensemble des congés spéciaux (clauses 8-6.18 à 8-6.20)

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

Les avantages maintenus durant les congés spéciaux numéros 1. b., 1. c. ou 1. d., sont les mêmes que durant le congé de maternité (voir la page 9).

3. Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

Pour toute la durée des congés spéciaux numéros 1. a., 1. b. ou 1. c., la personne professionnelle se voit reconnaître par le RREGOP 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.

La même chose s'applique pour les visites médicales (numéro 1. d.), sauf que les cotisations habituelles au RREGOP seront prélevées par le Collège.

4. 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 CLSC[6].

Remettre au Collège (dès que possible) copie du certificat et copie du rapport de la DSP ou du CLSC.

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

Le plus tôt possible, aviser le Collège et lui remettre les documents médicaux pertinents.

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

6 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 convention collective (clauses 8-6.06 à 8-6.17)

Pour avoir droit aux indemnités versées par le Collège, la personne professionnelle doit avoir accumulé au moins 20 semaines de service effectué dans les secteurs public ou parapublic au cours de sa carrière[7].

a. Pour la personne professionnelle admissible au RQAP (clauses 8-6.06 à 8-6.13)

La personne professionnelle admissible aux prestations du RQAP a droit à un congé de 21 semaines :

- avec indemnités complémentaires versées par le Collège (différence entre le RQAP et un pourcentage du traitement variant entre 90 et 100 %);
- consécutives (sous réserve des clauses 8-6.10 et 8-6.11, voir la page 16);
- réparties au gré de la personne professionnelle, mais devant inclure la date de l'accouchement.

Les indemnités par période de paie pour les 21 semaines du congé sont calculées comme suit :

100 % des premiers 255 $ brut du traitement hebdomadaire de base[8]

plus

88 % de l'excédent des premiers 225 $

moins

les prestations payées ou payables par le RQAP

Exemple

Traitement hebdomadaire de base : 600 $
Prestation du RQAP à 70 % : 420 $

225 $
+
88 % x (600 $ – 225 $)
–
420 $

= 225 $ + 330 $ – 420 $ = 135 $

Dans cet exemple, les prestations du RQAP de 420 $ additionnées à l'indemnité de la commission de 135 $ donnent un revenu total de 555 $, soit 92,5 % du traitement hebdomadaire brut habituel. Ce pourcentage variera entre 90 % pour les salaires les plus élevés et 100 % pour les salaires les moins élevés. Dans tous les cas, la personne professionnelle conservera au moins 100 % de son revenu net durant son congé de maternité.

Les avantages maintenus durant le congé de maternité de 21 semaines sont les suivants (clause 8-6.50) :

- Assurance vie
- Assurance maladie et autres régimes d'assurance applicables en versant sa quote-part
- Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu
- Accumulation des journées de maladie
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience (avancement d'échelon salarial)
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de poser sa candidature à un poste affiché
- Droit de reporter un maximum de 4 semaines de vacances

7 La personne professionnelle qui n'a pas accumulé 20 semaines de service n'aura droit qu'au congé, et ce, sans traitement.

8 Pour la personne professionnelle à temps partiel, le traitement hebdomadaire de base est le traitement moyen des 20 semaines précédant le congé. Si ces 20 semaines comportent des périodes d'assurance traitement, d'assurance-emploi ou de CNESST, on considère le traitement de référence utilisé et non les indemnités reçues. De plus, les périodes de congé sans traitement, de mise à pied ou d'interruption de contrat sont exclues du calcul.

1.b Pour la personne professionnelle non admissible au RQAP[9] (clauses 8-6.06 à 8-6.12 et 8-6.16)

La personne professionnelle non admissible aux prestations du RQAP a droit à un congé de **20** semaines, dont **12** avec indemnités variant entre 90 et 100 % du traitement habituel entièrement payées par le Collège.

Les 12 semaines d'indemnité versées par le Collège constituent de la rémunération assurable. À la fin de ces 12 semaines, la personne professionnelle sera donc admissible à des prestations du RQAP. Il faut alors demander un relevé d'emploi au Collège.

Note : Les personnes non admissibles au RQAP présentent souvent des situations complexes qui nécessitent une étude cas par cas. **Consultez votre syndicat.**

2. Arrimage entre la convention collective et le RQAP

La combinaison des droits prévus à la convention collective et au RQAP permet à la mère de recevoir un revenu du Collège 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 21 semaines de la convention collective, la personne professionnelle reçoit entre 90 et 100 % de son traitement habituel provenant conjointement du Collège et du RQAP.

Par la suite, la personne professionnelle a droit à un congé sans traitement en prolongation de son congé de maternité durant lequel elle peut recevoir des prestations parentales du RQAP sur une période de 29 ou 19 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Exemple 1 – Régime de base

Congé de maternité (21 semaines)	Semaines 1 à 18	18 prestations de maternité du RQAP (70 %) + indemnités du Collège = entre 90 et 100 % du salaire habituel
	Semaines 19 à 21	3 prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnités du Collège = entre 90 et 100 % du salaire habituel
Prolongation sans traitement	Semaines 22 à 25	4 prestations parentales du RQAP (70 %)
	Semaines 26 à 50	25 prestations parentales du RQAP (55 %)
	Total	(21 x entre 90 et 100 %) + (4 x 70 %) + (25 x 55 %) = moyenne entre 71 et 75 % 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 du Collège = entre 90 et 100 % du salaire habituel
	Semaines 16 à 21	6 prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnités du Collège = entre 90 et 100 % du salaire habituel
Prolongation sans traitement	Semaines 22 à 40	19 prestations parentales du RQAP (75 %)
	Total	(21 x entre 90 et 100 %) + (19 x 75 %) = moyenne entre 83 et 88 % sur une période de 40 semaines

3. Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

Pour toute la durée du congé de maternité (21 semaines), la personne professionnelle se voit reconnaître par le RREGOP 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 la prolongation sans traitement, référez-vous à la page 14.

4. Ce qu'il faut faire

Donner au Collège un préavis écrit, 2 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 (voir le modèle 1 ou 2, selon le cas, à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

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

Faire parvenir au Collège une preuve d'admissibilité au RQAP (voir le modèle 3 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

Faire parvenir au Collège une demande de report de vacances, s'il y a lieu, au moins 2 semaines avant l'expiration du congé (voir le modèle 9 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

9 La personne professionnelle non admissible est celle qui a moins de 2 000 $ de revenu assurable dans les 52 semaines précédant sa demande de prestations au RQAP, malgré les prolongations de sa période de référence.

D. Les congés de paternité ou d'adoption

1. Ce que prévoit la convention collective (clauses 8-6.21 à 8-6.40)

Les congés de **paternité** (de 5 jours et de 5 semaines) sont réservés exclusivement au père ou à la conjointe de même sexe si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Les congés **d'adoption** sont réservés aux parents qui adoptent un enfant.

a. Congé de paternité ou d'adoption de 5 jours ouvrables payés à 100 % par le Collège (clauses 8-6.21 ou 8-6.30)

Ces jours peuvent être discontinus.

Le congé de **paternité** doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour qui suit le retour de l'enfant ou de la mère à la maison.

Le congé **d'adoption** doit se situer entre l'arrivée de l'enfant (ou 5 semaines avant en cas d'adoption internationale) et 15 jours après.

Une des journées peut être utilisée pour l'enregistrement ou pour le baptême.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité, incluant le report de vacances (clause 8-6.50, voir la page 9).

b. Congé de paternité ou d'adoption d'au plus 5 semaines avec indemnités complémentaires (clause 8-6.22 ou 8-6.32)

Pour avoir droit aux indemnités versées par le Collège, la personne professionnelle doit avoir accumulé au moins 20 semaines de service effectué dans les secteurs public ou parapublic au cours de sa carrière.

Le parent **admissible** aux prestations du RQAP a droit à un congé de 5 semaines :

- avec indemnités complémentaires versées par le Collège (différence entre le RQAP et 100 % du traitement);
- consécutives (sous réserve des clauses 8-6.24 et 8-6.25 ou 8-6.34 et 8-6.35, voir la page 16);
- simultanées aux prestations du RQAP;
- débutant au plus tôt la semaine de l'accouchement et se terminant au plus tard 78 semaines après **(paternité)**;
- débutant au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison[10] ou 5 semaines avant en cas d'adoption internationale et se terminant au plus tard 78 semaines après **(adoption)**.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité, incluant le report de vacances (clause 8-6.50, voir la page 9).

Note : Le droit aux indemnités complémentaires du Collège est conditionnel au fait de recevoir effectivement des prestations du RQAP (de paternité, parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption). Par exemple, un père ayant choisi le régime particulier et désirant un congé de 5 semaines devra recevoir des prestations parentales après ses 3 prestations de paternité pour avoir droit aux indemnités complémentaires durant les 2 dernières semaines du congé (clause 8-6.01).

2. Arrimage entre la convention collective et le RQAP

a. Les congés de paternité

La personne professionnelle peut avoir jusqu'à 3 congés distincts, mais non fractionnables en vertu de la convention collective, lesquels ne doivent pas nécessairement être consécutifs.

Premièrement, durant le congé de paternité de 5 jours payés (clause 8-6.21), la personne professionnelle reçoit son traitement habituel du Collège.

Deuxièmement, durant le congé de paternité d'un maximum de 5 semaines (clause 8-6.22), la personne professionnelle reçoit l'équivalent de 100 % de son traitement lorsqu'on additionne ses prestations du RQAP et les indemnités du Collège.

Troisièmement, la personne professionnelle peut prendre un congé sans traitement en prolongation du congé de paternité (clause 8-6.41, voir la page 14), durant lequel elle pourra recevoir des prestations de paternité (s'il en reste) ou des prestations parentales du RQAP, **mais aucun complément du Collège.**

10 C'est la prise en charge effective de l'enfant « en vue de son adoption » qui est le déclencheur des droits au RQAP et dans la convention collective.

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

Congé 1	Semaine 1 : du 19 au 23 septembre 2022	Congé de paternité payé : 5 jours payés à 100 % par le Collège
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 le Collège = 100 %

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

Congé 1	Semaine 1 : du 19 au 23 septembre 2022	Congé de paternité payé : 5 journées payées à 100 % par le Collège
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 le Collège = 100 %
Congé 3	Semaines 5 et 6 : du 13 au 24 mars 2023	Congé sans traitement en prolongation du congé de paternité : 2 semaines de prestations de paternité à 70 % versées par le RQAP (sans complément du Collège)

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 indemnités complémentaires pour les 2 dernières semaines. En effet, les 2 dernières prestations du RQAP ont été versées à l'intérieur d'un congé **sans traitement.**

b. Les congés d'adoption

La combinaison des droits prévus à la convention collective et au RQAP permet à la personne professionnelle de recevoir un revenu du Collège et du RQAP sur une période de 51 ou 41 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Pendant le congé d'adoption de 5 jours payés de la convention collective, la personne professionnelle reçoit 100 % de son traitement habituel provenant du Collège.

Pendant le congé d'adoption de 5 semaines de la convention collective, la personne professionnelle reçoit 100 % de son traitement habituel provenant conjointement du Collège et du RQAP.

Par la suite, la personne professionnelle a droit à un congé sans traitement en prolongation de son congé d'adoption. Elle ne reçoit donc plus aucune indemnité ni aucun traitement du Collège, mais peut continuer à recevoir des prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP pour un maximum de 45 ou 35 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Exemple 1 – Régime de base

Semaine 1	5 jours payés par le Collège = 100 % du traitement habituel
Semaines 2 à 6	5 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (70 %) + indemnité du Collège = 100 % du traitement habituel
Semaines 7 à 26	20 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (70 %)
Semaines 27 à 51	25 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (55 %)
Total	(6 x 100 %) + (20 x 70 %) + (25 x 55 %) = moyenne de 66,2 % sur une période de 51 semaines

Exemple 2 – Régime particulier

Semaine 1	5 jours payés par le Collège = 100 % du traitement habituel
Semaines 2 à 6	5 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (70 %) + indemnité du Collège = 100 % du traitement habituel
Semaines 7 à 41	35 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (75 %)
Total	(6 x 100 %) + (35 x 75 %) = moyenne de 78,7 % sur une période de 41 semaines

3. Adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint (clause 8-6.31)

La personne professionnelle qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé de 5 jours ouvrables, dont seuls les 2 premiers sont avec traitement. Ces jours peuvent être discontinus, mais doivent être pris avant l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

Il est à noter que le parent adoptant l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a pleinement droit aux prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (50 ou 40 semaines selon le régime choisi). Pour en bénéficier, le parent peut demander au Collège une prolongation sans traitement de son congé pour adoption de 5 jours.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité (clause 8-6.50, voir la page 9).

4. Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

Durant le congé de paternité ou d'adoption payé (5 jours), les cotisations habituelles au RREGOP sont prélevées par le Collège.

Pour toute la durée du congé de paternité ou d'adoption de 5 semaines de la convention collective, les cotisations au RREGOP sont prélevées sur le traitement 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. En ce qui concerne la prolongation sans traitement, référez-vous à la page 14.

5. Ce qu'il faut faire

Pour le congé de paternité ou d'adoption payé (5 jours), dès que possible, adresser une demande par écrit au Collège avec un certificat médical qui indique la date de l'accouchement ou un document confirmant la demande d'adoption (voir le modèle 4 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

Pour le congé de paternité ou d'adoption d'au plus 5 semaines, présenter une demande au moins **3 semaines** à l'avance (voir le modèle 5 ou 6, selon le cas, à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

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.

Envoyer au Collège la preuve d'admissibilité au RQAP (voir le modèle 3 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

E. Les congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (« congé parental »)

1. Ce que prévoit la convention collective (clauses 8-6.41 et 8-6.51)

Il y a 2 options de congés sans traitement disponibles.

Option « a » : congé à temps plein sans traitement d'au plus 65 semaines continues

- Débute au moment décidé par la personne professionnelle;
- 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.

Option « b » : congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans

- Possibilité de modifier le choix (de temps plein à temps partiel ou l'inverse) une fois durant le congé;
- Peut prendre fin avant la date prévue avec un préavis de 21 jours de calendrier ou de 20 jours ouvrables si le congé excède 65 semaines.

Les avantages maintenus durant les congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont les suivants (clause 8-6.51) :

- Assurance maladie (en payant sa quote-part pour les 65 premières semaines et la totalité des primes par la suite) et autres régimes d'assurance applicables
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience pour les 52 premières semaines (avancement d'échelon salarial)
- Conservation de l'expérience après les 52 premières semaines
- Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu[11]

Note : Il est possible de mettre fin à l'un de ces congés sur simple avis. Par contre, pour prolonger un congé, il faut l'accord du Collège, lequel peut refuser. Pour se mettre à l'abri d'imprévus, il peut donc être sage d'opter initialement pour le congé le plus long (option « b ») et d'y mettre fin au moment voulu.

2. Arrimage entre la convention collective et le RQAP

Durant l'une ou l'autre des prolongations sans traitement, la personne professionnelle ne reçoit aucun traitement ni aucune indemnité du Collège. 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, consultez le site rqap.gouv.qc.ca.

Note : La personne professionnelle qui le désire peut prendre un congé sans traitement 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.

3. Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

La personne professionnelle doit procéder à une demande de rachat si elle veut se faire créditer le service correspondant à son congé sans traitement[12]. Le coût du rachat sera alors égal aux cotisations qui auraient été prélevées si elle avait été au travail[13], dans la mesure où la demande de rachat est effectuée dans les 6 mois suivant la fin de l'absence sans traitement. Après 6 mois, le rachat est toujours possible, mais le coût sera établi en fonction d'un pourcentage du traitement variant selon l'âge au moment de la demande. Le coût sera plus élevé dans ce deuxième cas. Dans tous les cas, le coût d'un rachat peut être défrayé par déduction à la source sur les paies ou par des REER. Pour plus de détails, consultez le site retraitequebec.gouv.qc.ca. **Consultez votre syndicat.**

11 Seulement si le congé a une durée maximale de 60 jours ouvrables durant l'année (1er juin au 31 mai) (clause 8-4.04).

12 La personne professionnelle pourrait aussi choisir de laisser la « banque de 90 jours » du RREGOP combler une partie ou la totalité de cette absence. **Consultez votre syndicat.**

13 Pour un congé partiel de plus de 20 % d'un temps plein, le coût du rachat sera proportionnel au pourcentage d'absence. Si le congé est de 20 % et moins, c'est la cotisation obligatoire qui s'appliquera comme si la personne était au travail à temps plein.

4. Ce qu'il faut faire

Faire parvenir un préavis écrit au Collège au moins **3 semaines** (ou 30 jours si à temps partiel) avant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (voir le modèle 10 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

Pour passer d'un congé à temps plein à un congé à temps partiel (ou l'inverse), faire la demande 30 jours à l'avance (voir le modèle 11 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

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

Deux semaines avant la fin du congé sans traitement, faire parvenir un préavis écrit confirmant le retour au travail (voir le modèle 12 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

Pour mettre fin au congé avant la date prévue, faire parvenir un préavis écrit 21 jours de calendrier à l'avance (65 semaines ou moins) ou 20 jours ouvrables (plus de 65 semaines) (voir le modèle 13 à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

Pour le paiement des primes d'assurance collective, prendre entente avec le Collège ou l'assureur.

Pour procéder à une demande de rachat au RREGOP, remplir le plus tôt possible le formulaire *Demande de rachat d'une ou de périodes d'absence* accessible à carra.gouv.qc.ca/fra/formulaire/pdf/RSP-727-ABS_fr.pdf.

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. Personne professionnelle dont le contrat prend fin

Pour la personne professionnelle dont le contrat prend fin, les avantages prévus à la convention collective sont suspendus. Ils reprendront cependant effet si elle obtient par la suite un nouveau contrat.

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 du Collège = entre 90 et 100 %
Du 27 juin au 26 août 2022 : 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 du Collège = entre 90 et 100 %

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 l'interruption entre 2 contrats, avec pour conséquence que la personne professionnelle perd ainsi son droit à 9 semaines d'indemnités complémentaires.

Note : Lorsqu'une personne professionnelle est inscrite sur la 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, maintien des assurances collectives, cumul du service ou droit de rachat au RREGOP).

2. Personne professionnelle qui devient enceinte pendant un congé sans traitement prévu aux droits parentaux (clause 8-6.06)

La personne professionnelle a droit de mettre fin à ce congé sans traitement et de bénéficier d'un nouveau congé de maternité et des indemnités qui y sont rattachées. Si le congé sans traitement relève d'une autre disposition, d'autres conditions pourraient s'appliquer. Par ailleurs, le montant des prestations du RQAP et des indemnités du Collège pourrait être modifié dans le cas d'une longue absence sans traitement ou d'un retour au travail à temps partiel. **Consultez votre syndicat.**

3. Grossesses rapprochées (article 31.1 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale)

Deux grossesses rapprochées peuvent avoir certains effets indésirables sur l'admissibilité au RQAP ou sur le taux de prestations, surtout s'il y a 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 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.**

4. Maternité ou adoption durant un contrat de congé à traitement différé (article 8-12.00 de la convention collective)

Cette situation peut avoir de nombreuses implications différentes selon votre situation particulière, autant en ce qui a trait à la convention collective que par rapport au RQAP. **Consultez votre syndicat.**

5. Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou sans traitement

La personne professionnelle **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 hospitalisé[14] ou lorsque la personne professionnelle 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 professionnelle 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 le collège y consent. Consultez votre syndicat.**

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

6. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement (clause 8-6.07)

La personne professionnelle a droit au congé de maternité de 21 semaines de la convention collective et aux prestations de maternité du RQAP, mais pas aux prestations parentales[15].

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

7. Indemnités complémentaires pour une personne ayant plus d'un employeur

Lorsqu'une personne professionnelle a plus d'un employeur, le Collège ne doit alors tenir compte que de la portion de la prestation du RQAP générée par le traitement qu'il a lui-même versé dans le calcul des indemnités complémentaires (de maternité, de paternité ou d'adoption). **Consultez votre syndicat.**

8. 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.

9. Congé pour responsabilités parentales (clause 8-6.43)

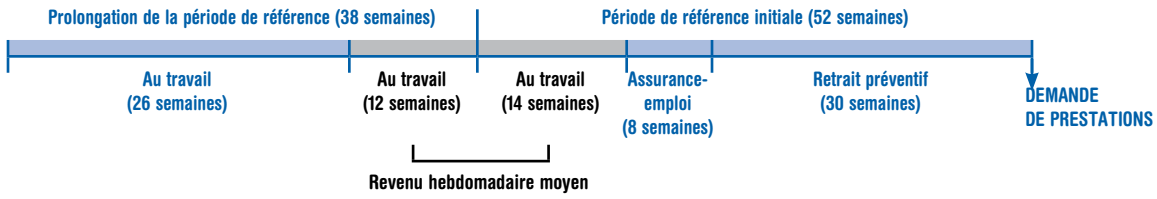
Pour s'occuper de son enfant mineur dont les difficultés de développement socioaffectif, le handicap ou la maladie nécessitent sa présence, la personne professionnelle bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel ou à temps complet d'une durée maximale d'un an.

En ce qui concerne les droits maintenus et les rachats au RREGOP, référez-vous à la page 14.

10. 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



11. 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.**

12. 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**

15 Les indemnités du Collège ne sont payables que durant les 18 semaines de versement des prestations de maternité du RQAP.

ÉCHÉANCIER PERSONNEL – CONGÉ DE MATERNITÉ

AVIS À DONNER ET DÉLAI À RESPECTER

Événement	Délai	Date
Préavis écrit au Collège avec certificat médical (modèle 1)	2 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 (modèle 3)	Dès la réception	
Date prévue de l'accouchement		
Date réelle de l'accouchement		
Réception de l'avis de retour au travail (du Collège)	4 semaines avant la fin du congé	
Avis de report de vacances (modèle 9)	2 semaines avant la fin du congé	
Avis de prolongation sans traitement (modèle 10)	3 semaines avant la fin du congé	
Fin du congé de maternité (21 semaines)		
Report de vacances (s'il y a lieu)		Du au
Début du congé sans traitement en prolongation		
Réception de l'avis de retour au travail (du Collège)	4 semaines avant la fin du congé	
Avis de retour à la date prévue (modèle 12)	2 semaines avant le retour	
Avis de retour au travail avant la date prévue (modèle 13)	Préavis de 21 jours de calendrier ou de 20 jours ouvrables	
Fin de la prolongation en congé sans traitement		
Rachat du congé sans traitement à Retraite Québec	Au plus tard 6 mois après la fin du congé	

Février 2022 – D13646-3

Tous droits réservés © CSQ 2022

2122-154

- Siège social 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3 Téléphone : 514 356-8888
- Bureau de Québec 320, rue Saint-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7 Téléphone : 418 649-8888

CSQ
Centrale des syndicats du Québec
lacsq.org

FPPC Fédération du personnel professionnel des collèges (CSQ)
fppc.qc.ca

Sécurité sociale | CSQ Centrale des syndicats du Québec
securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux