

Édition 2023-2028

Guide

sur les droits parentaux
et le RQAP



À l'intention des membres des syndicats affiliés à la Fédération
de la Santé du Québec (FSQ-CSQ)

Sécurité
sociale

CSQ
Centrale des syndicats
du Québec

Fédération
de la Santé
du Québec
FSQ



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 solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (« congé parental »)**
- 16** **F. Les situations particulières**
 - 1. Personne salariée qui devient enceinte pendant un congé sans solde prévu aux droits parentaux
 - 2. Grossesses rapprochées
 - 3. Maternité ou adoption durant un contrat de congé à traitement différé
 - 4. Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou sans solde
 - 5. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement
 - 6. Indemnités complémentaires pour une personne ayant plus d'un employeur
 - 7. Personne ayant des revenus de travail autonome (revenus d'entreprise)
 - 8. Congé pour responsabilités parentales
 - 9. Prolongation de la période de référence
 - 10. Baisse du revenu assurable dans les semaines précédant la demande de prestations
 - 11. Début anticipé de la période de prestations
- 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 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 salariée membre d'un syndicat affilié à la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ). Le document de référence est la convention collective 2023-2028 applicable au réseau public de la santé et des services sociaux. Dans les autres cas voir le *Guide pour les syndicats non visés par les conventions du secteur public* à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux.

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 	70 % 55 %	25	75 %
Parentales additionnelles (partageables)	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 no 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 disponibles quand les 2 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

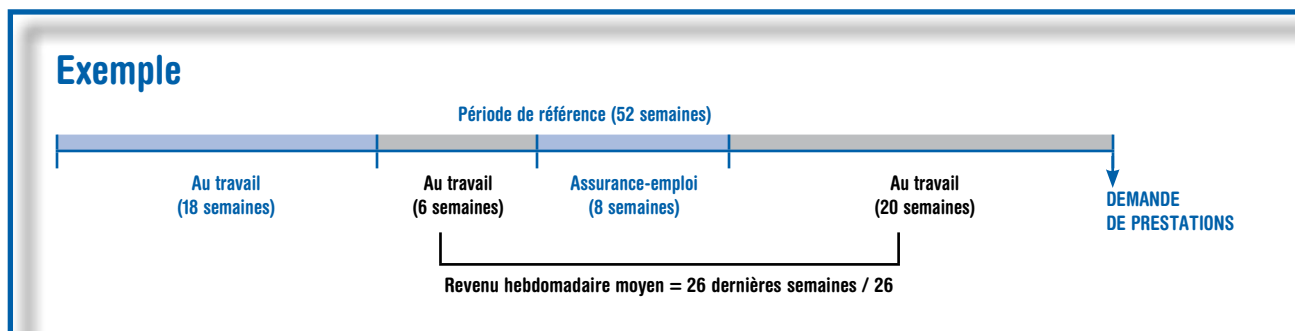
Concernant les naissances ou les adoptions où un seul parent est inscrit au certificat de naissance, ou au document qui en tient lieu pour l'adoption, des semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption sont ajoutées. Pour ce qui est du régime de base, ce sont 5 prestations à 70 % qui 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 1 808 \$ en 2024 (ou 94 000 \$ 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.



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.). En revanche, 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 une grande liberté. Les 2 parents peuvent recevoir des prestations en même temps ou l'un après l'autre. De plus, les parents peuvent interrompre et reprendre le versement des prestations à leur guise.

Un parent qui suspend le versement de ses prestations pour retourner au travail, durant quelques semaines ou quelques mois, a la possibilité de demander un nouveau calcul de son taux de prestations tenant compte de ces nouveaux revenus d'emploi, si cela s'avère plus avantageux (article 26 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale).

Il est important de souligner que le RQAP ne fait que verser des prestations. 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 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 17). **Consultez votre syndicat.** Le ou les relevés d'emploi¹ 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 monnayables²) 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 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, la ou les semaines de suspension ne feront que décaler d'autant le moment du versement des prestations. Sinon, cette personne 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.

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. **Consultez votre syndicat.**

B. La période de grossesse - Congés spéciaux

1. a. Retrait préventif ou affectation provisoire à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement (clause 20.19)³

Ce que prévoit la convention collective (clauses 20.19 à 20.20)

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 habituel⁴.

Cependant, 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 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	Traitement habituel versé par l'employeur
Les 14 jours civils suivants	90 % du traitement net versé par l'employeur
Les jours suivants	90 % du traitement net versé par la CNESST ⁵

Les 5 premiers jours ouvrables constituent une rémunération assurable pour le RQAP. En revanche, 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).

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

Consultez votre syndicat.

b. Complication ou danger d'interruption de grossesse (clauses 20.19A a), 20.20 et 21.19)

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 et aux prestations d'assurance salaire (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 salaire versées par l'employeur. Grâce aux démarches de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), il est possible, depuis 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 20.19A b), 20.20 et 21.19)

La personne salariée a droit à un congé et aux prestations d'assurance salaire (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 20.19A c) et 20.20)

Il s'agit de 5 journées pouvant être prises en demi-journées, au choix de la personne salariée, 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, consultez la section [Retrait préventif](#) sur le site de la CSQ.

⁴ 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.**

⁵ Traitement admissible maximal de 94 000 \$ en 2024.

**Renseignements
relatifs à
l'ensemble des
congés spéciaux
(clauses 20.19
à 20.20)**

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

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).

**Ce que prévoit
le régime
de retraite
(RREGOP)**

3. Pour toute la durée des congés spéciaux numéros 1. a., 1. b. ou 1. c., la personne salariée 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 l'employeur.

**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 CLSC⁶.

Remettre à l'employeur (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 l'employeur 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. Pour avoir droit aux indemnités versées par l'employeur, la personne salariée doit avoir accumulé au moins 20 semaines de service effectué dans les secteurs public ou parapublic au cours de sa carrière⁷.

Ce que prévoit la convention collective (clauses 20.05 à 20.18)

a. Pour la personne salariée admissible au RQAP (clauses 20.05 à 20.10)

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

- avec indemnités complémentaires versées par l'employeur (différence entre le RQAP et un pourcentage du traitement d'environ 90 %);
- consécutives (sous réserve des clauses 20.08 et 20.08A, voir la page 16);
- réparties au gré de la personne salariée, 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 225 \$ brut du traitement hebdomadaire de base⁸
Plus
88 % de l'excédent des premiers 225 \$
Moins
les prestations payées ou payables par le RQAP

Exemple

Traitement hebdomadaire de base : 1 200 \$
Prestations du RQAP à 70 % : 840 \$
225 \$
+
88 % x (1 200 \$ - 225 \$)
-
420 \$
= 840 \$ + 858 \$ - 840 \$ = 243 \$

Dans cet exemple, les prestations du RQAP de 840 \$ additionnées à l'indemnité de l'employeur de 243 \$ donnent un revenu total de 1 083 \$, soit 90 % du traitement hebdomadaire 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 salariée 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 (clauses 20.13 et 20.14) :

- Assurance vie
- Assurance maladie et autres régimes d'assurance applicables en versant sa quote-part
- Accumulation de vacances
- Accumulation des journées de maladie
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience (avancement d'échelon salarial)
- Accumulation de l'ancienneté 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 salariée qui n'a pas accumulé 20 semaines de service n'aura droit qu'au congé, et ce, sans solde.

⁸ Pour la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, le salaire hebdomadaire de base est le salaire moyen des 20 semaines précédant le congé. Si ces 20 semaines comportent des périodes d'assurance salaire, d'assurance-emploi ou de CNEST, on considère le salaire de référence utilisé et non les indemnités reçues. De plus, les périodes de congé annuel ou de congé sans solde sont exclues du calcul. **Consultez votre syndicat.**

b. Pour la personne salariée non admissible au RQAP⁹ (clauses 20.05 à 20.09 et 20.11A)

La personne salariée non admissible aux prestations du RQAP a droit à un congé de 20 semaines, dont 12 avec indemnités d'environ 90 % du traitement habituel entièrement payées par l'employeur.

Les 12 semaines d'indemnités versées par l'employeur constituent de la rémunération assurable. À la fin de ces 12 semaines, la personne salariée sera donc admissible à des prestations du RQAP. Il faut alors demander un relevé d'emploi à l'employeur.

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 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 21 semaines de la convention collective, la personne salariée reçoit environ 90 % de son traitement habituel provenant conjointement de l'employeur et du RQAP.

Par la suite, la personne salariée a droit à un congé sans solde 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 de l'employeur = environ 90 % du traitement habituel
	Semaines 19 à 21	3 prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnités de l'employeur = environ 90 % du traitement habituel
Prolongation sans traitement (congé parental)	Semaines 22 à 25	4 prestations parentales du RQAP (70 %)
	Semaines 26 à 50	25 prestations parentales du RQAP (55 %)
	Total	(21 x environ 90 %) + (4 x 70 %) + (25 x 55 %) = moyenne d'environ 71 % 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 = entre 90 et 100 % du salaire habituel
	Semaines 16 à 21	6 prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnités de l'employeur = environ 90 % du traitement habituel
Prolongation sans traitement (congé parental)	Semaines 22 à 40	19 prestations parentales du RQAP (75 %)
	Total	(21 x environ 90 %) + (19 x 75 %) = moyenne d'environ 83 % 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 salariée 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 solde, référez-vous à la page 14.

4. Ce qu'il faut faire

Donner à l'employeur 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 à l'employeur une preuve d'admissibilité au RQAP (voir le [modèle 3](#) à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

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 (voir le [modèle 9](#) à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

⁹ La personne salariée 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 20.21 à 20.26)

Les congés de **paternité** (de 5 jours et de 5 semaines) sont réservés exclusivement au père ou à la conjointe de même sexe¹⁰ 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 l'employeur¹¹ (clause 20.21 ou 20.22)

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 20.34, voir la page 9).

b. Congé de paternité ou d'adoption d'au plus 5 semaines avec indemnités complémentaires (clauses 20.21A à 20.21D ou 20.22A à 20.24)

Pour avoir droit aux indemnités versées par l'employeur, la personne salariée 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 l'employeur (différence entre le RQAP et 100 % du salaire);
- consécutives (sous réserve des clauses 20.33 et 20.33A, voir la page 16);
- simultanées aux prestations de paternité ou d'adoption exclusives 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 maison¹² 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 20.34, voir la page 9).

Note : Le droit aux indemnités complémentaires de l'employeur est conditionnel au fait de recevoir effectivement des prestations du RQAP (de paternité, parentales, d'accueil et de soutien ou 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 20.01).

2.

Arrimage entre la convention collective et le RQAP

a. Les congés de paternité

La personne salariée 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 20.21), la personne salariée reçoit son salaire habituel de l'employeur.

Deuxièmement, durant le congé de paternité d'un maximum de 5 semaines (clause 20.21A), la personne salariée reçoit l'équivalent de 100 % de son salaire lorsqu'on additionne ses prestations du RQAP et les indemnités de l'employeur.

Troisièmement, la personne salariée peut prendre un congé sans solde en prolongation du congé de paternité (congé parental, clause 20.27 b)), durant lequel elle pourra recevoir des prestations de paternité (s'il en reste) ou des prestations parentales du RQAP, **mais ne pourra recevoir aucun complément de l'employeur.**

À noter que le congé de paternité et le congé sans traitement en prolongation du congé de paternité¹³ (congé parental) peuvent être pris dans l'ordre ou dans le désordre (voir l'exemple 2).

10 Dans tout ce document, chaque mention du père ou du congé de paternité vaut aussi pour la conjointe de même sexe.

11 Ces 5 jours **ne sont pas** considérés comme un revenu concurrent déductible des prestations du RQAP.

12 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.

13 Malgré son nom, ce congé peut effectivement être pris **avant** le congé de paternité.

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

Congé 1	Semaine 1 : du 9 au 13 mars 2026	Congé de paternité payé : 5 jours payés à 100 % par l'employeur
Congé 2	Semaines 2 à 6 : du 16 mars au 17 avril 2026	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 = 100 %

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

Congé 1	Semaine 1 : du 9 au 13 mars 2026	Congé de paternité payé : 5 journées payées à 100 % par l'employeur
Congé 2	Semaines 2 à 4 : du 4 mai au 26 juin 2026	Congé sans traitement en prolongation du congé de paternité : 8 semaines de prestations parentales à 70 % ou 55 % versées par le RQAP (sans complément de l'employeur)
Congé 3	Semaines 5 et 6 : du 4 janvier au 5 février 2027	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 = 100 %

L'exemple 2 n'est qu'une illustration parmi tant d'autres des possibilités offertes au père dans la prise de ses congés. Ici, on peut supposer que le père désirait d'abord prendre les 8 prestations parentales nécessaires pour avoir droit aux 4 prestations additionnelles en cas de partage minimal entre les parents (voir la page 4). On peut aussi penser qu'il a choisi de prendre son congé de paternité et ses prestations de paternité au moment où sa conjointe revient au travail, afin d'assurer une plus longue présence auprès de l'enfant.

b. Les congés d'adoption

La combinaison des droits prévus à la convention collective et au RQAP permet à la personne salariée de recevoir un revenu de l'employeur 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 salariée reçoit 100 % de son salaire habituel provenant de l'employeur.

Pendant le congé d'adoption de 5 semaines de la convention collective, la personne salariée reçoit 100 % de son salaire habituel provenant conjointement de l'employeur et du RQAP.

Par la suite, la personne salariée a droit à un congé sans solde en prolongation de son congé d'adoption. Elle ne reçoit donc plus aucune indemnité ni aucun salaire de l'employeur, 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 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 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	$(6 \times 100 \%) + (20 \times 70 \%) + (25 \times 55 \%) =$ moyenne de 66,2 % sur une période de 51 semaines

Exemple 2 – Régime particulier

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 traitement habituel
Semaines 7 à 41	35 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (75 %)
Total	$(6 \times 100 \%) + (35 \times 75 \%) =$ moyenne de 78,7 % sur une période de 41 semaines

3.
**Adoption de
l'enfant de
la conjointe
ou du conjoint
(clause 20.24A)**

La personne salariée 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 salaire. 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 à l'employeur une prolongation sans solde de son congé pour adoption de 5 jours.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité (clause 20.34, 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 l'employeur.

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 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. En ce qui concerne la prolongation sans solde, 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 à l'employeur 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 à l'employeur la preuve d'admissibilité au RQAP (voir le [modèle 3](#) à securitesociale.lacsq.org/droits-parentaux).

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

1.

Ce que prévoit la convention collective (clauses 20.27 à 20.29A)

Il y a 2 options de congés sans solde disponibles.

Option « a » : congé sans solde 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;
- Possibilité de modifier le pourcentage du congé à temps partiel en cours de route, à condition d'en avoir fait la demande dans le premier préavis de retour à temps partiel;
- Peut prendre fin avant la date prévue avec un préavis de 21 jours ou de 30 jours si le congé excède 65 semaines.

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

- Débute au moment décidé par la personne salariée et peut précéder le congé de paternité ou d'adoption;
- Se termine au plus tard 85 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 85 semaines après que l'enfant a été confié au parent;
- Peut prendre fin avant la date prévue avec un préavis de 21 jours.

Option « c » : retour sur la liste de disponibilité

- Durant la deuxième année d'un congé sans solde, **après entente avec l'employeur**, possibilité de s'inscrire sur la liste de disponibilité plutôt que de revenir sur son poste.

Les avantages maintenus durant les congés sans solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont les suivants (clause 20.28) :

- 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 65 premières semaines (avancement d'échelon salarial)
- Conservation de l'expérience après les 65 premières semaines
- Droit de poser sa candidature à un poste affiché

Note : Il est possible de mettre fin à l'un de ces congés sur simple avis. Cependant, 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'opter initialement pour le congé le plus long (option « a ») 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 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, consultez le site rqap.gouv.qc.ca.

Note : La personne salariée qui le désire peut prendre un congé 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.

3.

Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

La personne salariée doit procéder à une demande de rachat si elle veut se faire créditer le service correspondant à son congé sans solde¹⁴. Le coût du rachat sera alors égal aux cotisations qui auraient été prélevées si elle avait été au travail¹⁵, 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. Dans tous les cas, le coût d'un rachat peut être payé par des REER ou à Retraite Québec par prélèvements bancaires mensuels. 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 [ici](#).

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

15 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 à l'employeur 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 solde, 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 à l'avance (65 semaines ou moins) ou 30 jours à l'avance (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 l'employeur 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 [ici](#).

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 salariée qui devient enceinte pendant un congé sans solde prévu aux droits parentaux (clause 20.05)

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

2. 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 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 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. Maternité ou adoption durant un contrat de congé à traitement différé (article 18 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.**

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

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 hospitalisé¹⁶ 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, 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.**

5. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement (clause 20.06)

La personne salariée a droit au congé de maternité de 21 semaines de la convention collective et aux prestations de maternité du RQAP, mais pas aux prestations parentales¹⁷.

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.

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

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

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

Lorsqu'une personne salariée a des revenus d'entreprise (travailleuse ou travailleur autonome), elle a le choix de les faire prendre en considération ou non dans le calcul de son taux de prestations du RQAP, en plus de ses 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.

¹⁶ 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 canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants).

¹⁷ Les indemnités de l'employeur ne sont payables que durant les 18 semaines de versement des prestations de maternité du RQAP.

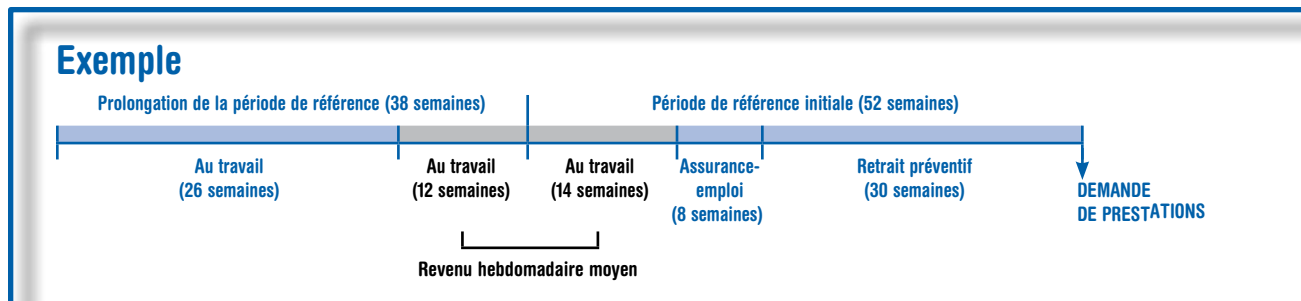
8. Congé pour responsabilités parentales (clause 20.29B)

Pour s'occuper de son enfant mineur dont les difficultés de développement socioaffectif, le handicap ou la maladie nécessitent sa présence, la personne salariée bénéficie d'un congé sans solde 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.

9. 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.



10. 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 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.**

11. 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.**

ÉCHÉANCIER PERSONNEL – CONGÉ DE MATERNITÉ

AVIS À DONNER ET DÉLAI À RESPECTER

Événement	Délai	Date
Préavis écrit à l'employeur 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 (de l'employeur)	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 solde (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 solde en prolongation		
Réception de l'avis de retour au travail (de l'employeur)	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 ou de 30 jours	
Fin de la prolongation en congé sans solde		
Rachat du congé sans solde à Retraite Québec	Au plus tard 6 mois après la fin du congé	

