

NOTE : Les principales modifications par rapport à la version de février 2023 sont tramées en jaune.

Cahier d'application CSQ – RQAP et droits parentaux

Fédération de l'enseignement collégial (FEC)
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

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

Janvier 2025

Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive du Service de la sécurité sociale de la Centrale des syndicats du Québec. Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou 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.

TABLE DES MATIÈRES

MODULE 1 – LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) 8

CHAPITRE 1 – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LE RQAP	9
1-1.1 Historique du RQAP	9
1-1.2 Principales caractéristiques du RQAP	12
1-1.3 Régime de base et régime particulier – Tableau synthèse pour les parents biologiques et les parents adoptants	13
1-1.4 Prestations additionnelles pour parent seul, lors de naissances ou d'adoption multiples ou en cas de partage minimal des prestations entre les parents	14
1-1.5 Demande de prestations et modalités administratives	15
1-1.6 Admissibilité – Critères (revenu assurable, résidence et arrêt de rémunération)	17
CHAPITRE 2 – RÉMUNÉRATION OU REVENU ASSURABLE	19
1-2.1 Rémunération assurable et non assurable	19
1-2.2 Répartition de la rémunération assurable	21
1-2.3 Répartition de la rémunération assurable (particularités pour les rétroactivités relatives à l'équité salariale)	21
CHAPITRE 3 – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	24
1-3.1 Période de référence initiale – Définition	24
1-3.2 Prolongations de la période de référence	25
1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP)	29
1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP) ..	32
1-3.5 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable et revenus autonomes (art. 31.3 du RALAP)	40
CHAPITRE 4 – REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN ET TAUX DE PRESTATIONS	43
1-4.1 Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	43
1-4.1.1 « SEMAINES À ZÉRO »	46
1-4.2 Taux de prestations	48
1-4.3 Majoration du taux de prestations	49
1-4.4 Taux de prestations – Obligation d'équivalence avec l'assurance-emploi	52
1-4.5 Revenu hebdomadaire moyen (RHM) et taux de prestations – Impact des « petites semaines »	53
1-4.6 Nouvelle demande de prestations après une période d'interruption (art.26 du RALAP)	53
CHAPITRE 5 – PÉRIODES DE PRESTATIONS ET PAIEMENT DES PRESTATIONS	57
1-5.1 Périodes de prestations selon le type (maternité, paternité, parentales, accueil et soutien, adoption)	57
1-5.2 Paiement des prestations et conditions d'attribution – À qui? Quand? Comment?	60
A) Nécessité d'une demande et délai maximal de 6 semaines	60
B) Partage des prestations entre les parents (prestations parentales, d'accueil et de soutien et d'adoption)	61
C) Prestations additionnelles en cas de partage minimal entre les parents	62
D) Suspension ou déplacement des prestations	62
E) Naissance ou adoption de plus d'un enfant	63
F) Décès de l'enfant ou d'un des parents	63
G) Nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant	65
H) Accouchement et adoption rapprochés	65
I) Grossesse pour autrui	66
1-5.3 Prolongations de la période de prestations	69

1-5.4	Période de prestations – Début anticipé.....	74
CHAPITRE 6 – REVENUS GAGNÉS EN COURS DE PRESTATIONS (REVENUS CONCURRENTS) ..		80
1-6.1	Revenus concurrents – Définition.....	80
1-6.2	Revenus concurrents – Répartition	82
1-6.3	Revenus concurrents – Modalités de réduction des prestations.....	84
CHAPITRE 7 – TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES		86
1-7.1	Travailleuses et travailleurs autonomes – Avertissement	86
1-7.2	Travailleuses et travailleurs autonomes – Définition	87
1-7.3	Travailleuses et travailleurs autonomes – Arrêt de rémunération	89
1-7.4	Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenu assurable	90
1-7.5	Travailleuses et travailleurs autonomes – Période de référence	90
1-7.6	Travailleuses et travailleurs autonomes – Prolongations de la période de référence.....	92
1-7.7	Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	93
1-7.8	Travailleuses et travailleurs autonomes et salariées ou salariés – Statut mixte et double calcul	97
1-7.9	Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenus concurrents (définition)	99
1-7.10	Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenus concurrents (répartition)	100
1-7.11	Travailleuses et travailleurs autonomes – Première année d'exploitation (particularités)	100
CHAPITRE 8 – CONTESTATIONS ET RECOURS		102
1-8.1	Demande de révision d'une décision du RQAP	102
1-8.2	Appel au Tribunal administratif du Québec (TAQ).....	104
1-8.3	Contestation d'une décision concernant l'assurabilité.....	105
1-8.4	Réclamation par le RQAP de sommes versées en trop	106
MODULE 2 – DROITS PARENTAUX – FEC.....		108
CHAPITRE 1 – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....		109
2-1.1	Champ d'application	109
2-1.2	Historique des droits parentaux	110
2-1.3	Modèles de lettres au Collège, délais à respecter et autres démarches.....	113
CHAPITRE 2 – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE.....		114
2-2.1	Retrait préventif ou affectation provisoire – Dispositions générales.....	114
2-2.2	Retrait préventif ou affectation provisoire – Principaux motifs	115
2-2.3	Retrait préventif ou affectation provisoire – Conformité d'une affectation provisoire	116
2-2.4	Retrait préventif ou affectation provisoire – Revenus durant une affectation provisoire complète ou partielle	117
2-2.5	Retrait préventif ou affectation provisoire – Revenus durant un retrait préventif complet.....	119
2-2.6	Retrait préventif ou affectation provisoire – Fin des indemnités de remplacement de revenu de la CNESST.....	121
2-2.7	Retrait préventif ou affectation provisoire – Retrait préventif et deux emplois	122
2-2.8	Complication ou danger d'interruption de grossesse	123
2-2.9	Interruption de grossesse avant le début de la 20 ^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.....	124
2-2.10	Visites médicales reliées à la grossesse	125
CHAPITRE 3 – CONGÉ DE MATERNITÉ		126
2-3.1	Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP.....	126
A)	Dispositions générales.....	126
B)	Droit à l'indemnité	127
C)	Calcul de l'indemnité pour l'enseignante à temps plein (clause 5-6.14)	127
D)	Calcul de l'indemnité pour l'enseignante à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4).....	128

E) Congé de maternité survenant durant un congé partiel sans traitement (congé mi-temps ou PVRTT, articles 5-16.00 et 5-17.00).....	129
F) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement	129
G) Régime de base ou régime particulier – Lequel choisir?	131
H) Simultanéité du versement de l'indemnité du Collège et des prestations du RQAP	131
I) Enseignante ayant plus d'un employeur.....	135
J) Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité	135
2-3.2 Congé de maternité – Cas non admissibles au RQAP	137
A) Dispositions générales.....	137
B) Droit à l'indemnité et modalités de versement.....	138
C) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement	138
D) Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité	141
CHAPITRE 4 – CONGÉS DE PATERNITÉ.....	142
2-4.1 Congé de paternité de 5 jours payés.....	142
2-4.2 Congé de paternité de 5 semaines.....	143
A) Dispositions générales.....	143
B) Calcul de l'indemnité pour l'enseignant à temps plein (clause 5-6.27)	147
C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignant à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4).....	147
D) Enseignant ayant plus d'un employeur.....	148
2-4.3 Congés de paternité - Arrimage entre les congés de la convention collective et les prestations du RQAP.....	149
2-4.4 Congés de paternité - Droits et avantages maintenus durant les congés de paternité	151
2-4.5 Enseignant dont la conjointe décède.....	152
CHAPITRE 5 – CONGÉS D'ADOPTION	153
2-5.1 Congé d'adoption de 5 jours payés	153
2-5.2 Congé d'adoption de 5 semaines	153
A) Dispositions générales.....	154
B) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (clause 5-6.36).....	155
C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4) .	156
D) Congé d'adoption survenant durant un congé partiel sans traitement (congé mi-temps ou PVRTT, articles 5-16.00 et 5-17.00).....	157
E) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé d'adoption et la prolongation sans traitement	157
F) Régime de base ou régime particulier – Lequel choisir?	158
G) Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur.....	159
H) Droits et avantages maintenus durant le congé d'adoption	159
2-5.3 Congé d'adoption – Adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint.....	160
2-5.4 Congé d'adoption – Congé sans traitement en vue d'une adoption	161
CHAPITRE 6 – CONGÉS SANS TRAITEMENT EN PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION.....	162
2-6.1 Congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption .	162
A) Clause 5-6.40, option « 1 »	162
B) Clause 5-6.40, option « 2 »	163
C) Clause 5-6.42, option « 1 »	163
D) Clause 5-6.42, option « 2 »	163
E) Clause 5-6.42, option « 3 »	164
F) Droits et avantages maintenus durant les congés sans traitement.....	164
CHAPITRE 7 – SITUATIONS PARTICULIÈRES	165
2-7.1 Fin de contrat (situation particulière 1)	165

A) Renseignements généraux.....	165
B) Naissance ou adoption survenant durant une interruption entre 2 contrats.....	166
C) Droit d'obtenir un contrat en vertu de la liste de priorité et exercice des droits parentaux	166
D) Droit d'obtenir un contrat pour une enseignante qui n'est pas sur la liste de priorité	167
E) Exercice des droits parentaux et inscription sur la liste de priorité	167
F) Droit aux prestations d'assurance-emploi lorsque l'accouchement a lieu entre deux contrats.....	167
G) Droit aux prestations d'assurance-emploi après une période de prestations au RQAP	168
2-7.2 Enseignante qui devient enceinte pendant un congé sans traitement (situation particulière 2)	171
2-7.3 Grossesses rapprochées (situation particulière 3)	172
2-7.4 Congé à traitement différé et droits parentaux (situation particulière 4).....	173
A) Modalités prévues à la convention collective	173
B) Directives de l'assurance-emploi relatives au relevé d'emploi (RE) dans les cas de congé à traitement différé vs position du RQAP	174
C) Que faire dans les cas où les positions de Service Canada et du RQAP divergent ?	176
D) Indemnité complémentaire du Collège	177
2-7.5 Prolongation, suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (situation particulière 5)	178
A) Suspension du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental	178
B) Prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental.....	178
C) Fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental.....	179
2-7.6 Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (situation particulière 6)	181
2-7.7 Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur (situation particulière 7)	182
2-7.8 Enseignante ou enseignant ayant des revenus d'entreprise comme travailleuse ou travailleur autonome (situation particulière 8)	184
2-7.9 Congés pour responsabilités parentales (situation particulière 9).....	185
2-7.10 Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux	186
A) Renseignements généraux.....	186
B) Congés de paternité et accouchement de la conjointe en milieu de semaine	186
C) Jours de congé de maladie monnayés à la fin du contrat vs RQAP	186
MODULE 3 – RÉGIMES DE RETRAITE ET DROITS PARENTAUX	188
CHAPITRE 1 – RREGOP ET DROITS PARENTAUX	189
3-1.1 RREGOP et congé de maternité, retrait préventif ou congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse.....	189
3-1.2 RREGOP et congés de paternité	190
3-1.3 RREGOP et congés d'adoption	191
3-1.4 RREGOP et congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption	192
CHAPITRE 2 – RÉGIMES DE RETRAITE AUTRES QUE LE RREGOP ET LES DROITS PARENTAUX..	194
3-2.1 Régimes de retraite autres que le RREGOP et les droits parentaux	194
MODULE 4 – SERVICES AUX MEMBRES ET OUTILS	195
CHAPITRE 1 – SERVICES AUX MEMBRES	196
4-1.1 Rôle du syndicat	196
4-1.2 Panier de services	198
4-1.3 Importance des services aux membres – Exemples de cas réels	200
CHAPITRE 2 – OUTILS	204

4-2.1	Entrevue avec une ou un membre	204
4-2.2	Grossesses rapprochées – Procédurier	205
4-2.3	Exercices	208
4-2.4	Corrigés des exercices	210
4-2.5	Calendriers	215
4-2.6	Sonnettes d'alarme.....	223
4-2.7	Formulaire de consentement à la communication de renseignements personnels à un tiers ..	225
4-2.8	Formulaire de demande de révision.....	227

Présentation du « Cahier CSQ – RQAP et droits parentaux »

Nous avons le plaisir de vous présenter le « Cahier CSQ – RQAP et droits parentaux » qui se veut un outil vulgarisé traitant du RQAP et des principaux éléments prévus au chapitre des droits parentaux des différentes conventions collectives des syndicats affiliés à la CSQ.

Nous espérons que ce cahier sera le principal outil de référence pour toutes les personnes responsables de l'application du RQAP et des droits parentaux dans l'ensemble des fédérations et syndicats affiliés à la CSQ.

Le cahier à l'intention de votre fédération se divise en quatre modules :

- Le module 1 – RQAP (identique pour toutes les fédérations);
- Le module 2 – Droits parentaux (propre à votre fédération);
- Le module 3 – Régimes de retraite (identique pour toutes les fédérations);
- Le module 4 – Services aux membres et outils (identique pour toutes les fédérations, sauf le chapitre 2).

Le cahier ne remplace pas les textes de la convention collective, ni les lois abordées (LAP, LAE, LNT, LSST, etc.). Il s'agit plutôt de l'interprétation syndicale de la CSQ concernant les sujets traités.

Salutations syndicales,

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

MODULE 1 – LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

CHAPITRE 1 – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX SUR LE RQAP

1-1.1 HISTORIQUE DU RQAP

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) n'est pas apparu subitement en 2006. Il est le résultat d'une longue évolution qui trouve son origine dans le Régime d'assurance-emploi (RAE).

Évolution du Régime d'assurance-emploi (RAE)

1971

Instauration au RAE des prestations de maternité (15 semaines).

1989

Ajout des prestations parentales (10 semaines).

2001

Le nombre de prestations parentales passe de 10 à 35, ce qui permet à une mère de recevoir jusqu'à 50 semaines de prestations (15 + 35).

Évolution du RQAP

Parallèlement, au début des années 1990, est né le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale, composé d'une quinzaine de groupes de femmes et d'organisations syndicales, dont la CSQ. Cette coalition a, dès cette époque, commencé à revendiquer un régime d'assurance parentale plus accessible, plus généreux et mieux adapté aux besoins du Québec.

1996

À l'occasion du Sommet sur l'économie et l'emploi, même les employeurs québécois joignent leur voix au Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale et se montrent favorables à la mise en place d'un tel régime. Québec signifie à Ottawa son intention de mettre en œuvre son propre régime d'assurance parentale. En décembre, Ottawa se dit prêt à négocier avec le Québec.

1997 à 2000

Les négociations entre Québec et Ottawa échouent, reportant ainsi la mise en œuvre du Régime. Après l'annonce par le gouvernement fédéral de son intention de bonifier le

régime d'assurance-emploi au chapitre des prestations de maternité et parentales, le Québec décide de contester, en Cour d'appel du Québec, la validité constitutionnelle de ces prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (LAE).

2001

En mai, la *Loi sur l'assurance parentale* (LAP) est adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

2004

La Cour d'appel donne raison au Québec. Ottawa en appelle de cette décision devant la Cour suprême du Canada. En mars, Québec et Ottawa reprennent les négociations. Ils signent une entente de principe en mai, laquelle prévoit qu'une entente finale serait conclue au plus tard le 1^{er} février 2005.

2005

Le 1^{er} mars, Québec et Ottawa signent l'Entente finale Canada-Québec sur le Régime québécois d'assurance parentale. Le 16 juin, la loi modifiant la *Loi sur l'assurance parentale* et d'autres dispositions législatives est adoptée par l'Assemblée nationale.

2006

Le Régime québécois d'assurance parentale entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

2012

Modification au Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* permettant l'application de l'article 31.2 aux périodes d'assurance salaire versées par l'employeur. Cette modification, **qui n'aurait jamais été apportée sans les démarches acharnées de la CSQ**, évite depuis à des dizaines, sinon à des centaines de prestataires par année, de subir une baisse de leur taux de prestations due à ses périodes de revenu inférieur à leur rémunération habituelle.

2020

Adoption du PL n° 51 apportant d'importantes améliorations au régime, notamment :

- Augmentation du nombre de prestations en cas d'adoption pour atteindre la parité avec le nombre de prestations en cas de naissance;
- Prestations additionnelles en cas de partage d'un minimum de prestations entre les parents (naissance ou adoption);
- Prestations additionnelles pour parent seul ou en cas de naissances ou d'adoption multiples;
- Allongement des périodes de prestations;

- Modalités plus avantageuses en cas de revenus concurrents;
- Remplacement de la notion de revenu familial net par un taux de prestations minimal fondé sur le revenu individuel et le salaire minimum.

1-1.2 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU RQAP

- Il n'y a pas de délai de carence.
- Le seuil d'admissibilité est établi à 2 000 \$ de revenu assurable dans la période de référence (52 semaines, sous réserve de prolongations).
- Le revenu assurable maximal pour 2024 est de 94 000 \$ et de 98 000 \$ pour 2025 (le même qu'à la CNESST, art. 5 de la LAP).
- Deux régimes sont disponibles :
 - Le régime de base, qui permet un maximum de 50 semaines de prestations pour la mère (maternité + parentales);
 - Le régime particulier, qui permet un maximum de 40 semaines de prestations pour la mère (maternité + parentales).
- Les prestations de paternité sont réservées exclusivement au père (ou à l'autre parent pour les conjointes de même sexe).
- Le régime couvre les travailleuses et travailleurs autonomes.

1-1.3 RÉGIME DE BASE ET RÉGIME PARTICULIER – TABLEAU SYNTHÈSE POUR LES PARENTS BIOLOGIQUES ET LES PARENTS ADOPTANTS

(art. 7 à 12.1 et 18 de la LAP)

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen
Parents biologiques				
Maternité (exclusives)	18	70 %	15	75 %
Paternité (exclusives)	5	70 %	3	75 %
Parentales (partageables)	32 	70 % 55 %	25	75 %
Parentales (additionnelles)	4 ⁱ	55 %	3 ⁱ	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 ⁱ	75 %

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

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

Notes

1. Les deux parents doivent opter pour le même régime (choix irréversible, sous réserve de motifs exceptionnels, voir Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, article 18 de la Loi).
2. Le montant total des prestations payables à la mère est légèrement plus élevé dans le régime de base $[(25 \times 70 \%) + (25 \times 55 \%) = 3\,125 \text{ \%}]$ que dans le régime particulier $(40 \times 75 \%) = 3\,000 \text{ \%}$. Le régime particulier peut parfois être plus avantageux, mais seulement si la durée du congé est inférieure à 48 semaines (ou inférieure à 46 semaines si la mère bénéficie d'indemnités complémentaires de son employeur, voir Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP).

1-1.4 PRESTATIONS ADDITIONNELLES POUR PARENT SEUL, LORS DE NAISSANCES OU D'ADOPTION MULTIPLES OU EN CAS DE PARTAGE MINIMAL DES PRESTATIONS ENTRE LES PARENTS

Si un seul parent est inscrit sur l'acte de naissance ou d'adoption, ce parent a alors droit à 5 prestations parentales additionnelles à 70 % au régime de base ou à 3 prestations à 75 % au régime particulier.

En cas de naissances ou d'adoption multiples, chacun des parents a droit à 5 prestations parentales additionnelles exclusives à 70 % au régime de base ou à 3 prestations à 75 % au régime particulier.

De plus, quand les deux parents partagent un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables, ils ont droit à des prestations supplémentaires. Bien que les prestations d'accueil et de soutien sont partageables, leur partage ne permet pas l'obtention des prestations supplémentaires; les parents doivent se partager les prestations d'adoption partageables.

Pour les prestataires du régime de base, c'est 4 semaines supplémentaires qui s'ajoutent au moment où chaque parent a pris au minimum 8 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables. Pour ceux qui privilégient le régime particulier, c'est 3 semaines supplémentaires qui s'ajoutent lorsque chacun des parents aura pris 6 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables. Ces semaines supplémentaires sont également partageables entre les parents et ne peuvent être versées que lorsque chacun des parents a **effectivement reçu** le nombre requis de prestations.

1-1.5 DEMANDE DE PRESTATIONS ET MODALITÉS ADMINISTRATIVES

(art. 13 et 24 de la LAP, art. 5 et 10 du RALAP)

Comment et quand faire la demande

La demande de prestations se fait préférablement par Internet (rqap.gouv.qc.ca). Celle-ci est normalement traitée en quelques jours et la première prestation peut être versée après 1 ou 2 semaines.

Autrement, elle doit se faire par téléphone (1 888 610-7727) avec une personne du Centre de service à la clientèle qui remplira le formulaire à partir des renseignements transmis. Ce formulaire sera ensuite expédié par la poste. La personne devra alors le signer et le retourner, par la poste, au Centre de service à la clientèle. Cela entraîne donc des délais non négligeables dans le traitement de la demande.

La demande de prestations ne peut être faite avant le dimanche de la semaine à partir de laquelle la personne veut commencer à recevoir ses prestations (sauf début anticipé, voir 1-5.4 Période de prestations – Début anticipé).

Le versement rétroactif de prestations ne peut remonter plus loin que les 6 semaines précédant la semaine où la demande de prestations est effectivement déposée, à moins que la personne ne démontre qu'elle n'a pas pu, pour un motif valable, agir plus tôt (article 24 de la *Loi sur l'assurance parentale* - LAP). Administrativement, le RQAP acceptera de rétroagir pour plus de 6 semaines si la personne démontre qu'elle a agi comme l'aurait fait une personne raisonnable, soucieuse et responsable de s'enquérir de ses droits et de ses obligations (voir Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, article 24 de la Loi).

Le ou les relevés d'emploi¹ relatifs aux semaines précédant la demande de prestations sont nécessaires à son traitement. Si la personne ou son employeur n'est pas en mesure de le ou les transmettre immédiatement, il ne faut cependant pas attendre avant de déposer la demande de prestations. Le cas échéant, le RQAP établira un taux de prestations provisoire en attendant de recevoir le ou les relevés d'emploi.

Il est important de s'assurer que le ou les relevés d'emploi ne contiennent pas d'erreurs. Si c'était le cas, il faudrait sans tarder demander à l'employeur de procéder aux corrections. On peut demander une copie de son relevé d'emploi à l'employeur ou le consulter dans son dossier en ligne à Service Canada au www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/mon-dossier.html.

Pour plus de détails, sur la demande de prestations, comme les renseignements et les documents à fournir, voir la brochure et l'aide-mémoire ou le site Internet (rqap.gouv.qc.ca).

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

Semaine de prestations (définition)

Au RQAP, l'expression « semaine » désigne toujours la période du dimanche au samedi. De plus, une semaine ne peut jamais être fractionnée.

Déductions à la source et revenu net versus revenu brut

Les prestations du RQAP 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.).

Il est utile d'avoir en tête ce qui précède lorsque vient le temps d'évaluer le taux de remplacement de revenu que représente le montant des prestations du RQAP. En effet, le taux de prestations brut (75 %, 70 % ou 55 %, selon le cas) représente un remplacement de revenu net plus élevé qu'il n'y paraît. Autrement dit, les 75 %, 70 % ou 55 % brut peuvent facilement équivaloir à au moins 85 %, 80 % ou 65 % du revenu net habituel.

Cependant, 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.

1-1.6 ADMISSIBILITÉ – CRITÈRES (REVENU ASSURABLE, RÉSIDENCE ET ARRÊT DE RÉMUNÉRATION)

(art. 3, 3.1 et 4 de la LAP, art. 7 et 9 du RALAP, art. 35 du RAE, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 3 de la Loi)

Les critères d'admissibilité au RQAP sont les suivants :

Durant la période de référence, être assujetti à la cotisation au RQAP

De façon générale, des cotisations au RQAP sont payables sur tout revenu d'un emploi exercé au Québec (voir CHAPITRE 2 – RÉMUNÉRATION OU REVENU ASSURABLE), sauf quelques rares exceptions prévues au Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RALAP).

Des cotisations sont aussi payables sur les revenus des travailleuses et travailleurs autonomes (voir 1-7.4 Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenu assurable).

Résider au Québec au début de la période de prestations

Le lieu de résidence est déterminé en vertu de la *Loi sur les impôts* (voir <https://www.revenuquebec.ca/fr/> et <https://www.rqap-lois.gouv.qc.ca/fr/lois-reglements/lap?article=3.1§ion=LAP%20Ch1>).

Si une personne est considérée résidente du Québec au début de sa période de prestations (voir 1-5.1 Périodes de prestations selon le type (maternité, paternité, parentales, accueil et soutien, adoption)), mais perd ce statut par la suite, elle pourra quand même continuer à recevoir ses prestations jusqu'à la fin.

Une personne travaillant au Québec, mais résidant dans une autre province canadienne, sera couverte par l'assurance-emploi et aura droit aux prestations de maternité ou parentales de ce régime (voir servicecanada.gc.ca/fra/accueil.shtml). Il en est de même pour une personne résidant aux États-Unis.

Durant la période de référence, avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$

Les 2 000 \$ de revenu assurable (voir CHAPITRE 2 – RÉMUNÉRATION OU REVENU ASSURABLE) doivent se trouver dans la période de référence initiale de 52 semaines (voir 1-3.1 Période de référence initiale – Définition) ou dans la période de référence prolongée (voir 1-3.2 Prolongations de la période de référence) (art. 32 du RALAP).

Avoir connu un arrêt de rémunération

Un arrêt de rémunération survient lorsqu'une personne subit une réduction de son revenu hebdomadaire habituel d'au moins 40 %.

Cette définition de l'arrêt de rémunération est beaucoup plus large et vague que celle de l'assurance-emploi. Un arrêt de rémunération survient, entre autres, dans les situations suivantes :

- Arrêt complet de travail et de rémunération (début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité, fin de contrat, mise à pied temporaire, etc.);
- Baisse de rémunération d'au moins 40 %;
- Retrait préventif (après les 5 jours ouvrables payés par l'employeur);
- Invalidité couverte par des prestations de maladie de l'assurance-emploi ou par une assurance salaire **versée par un assureur**, incluant pour complication ou danger d'interruption de grossesse (après les journées de maladie payées, s'il y a lieu);
- Invalidité couverte par une assurance salaire **versée par l'employeur**, incluant pour complication ou danger d'interruption de grossesse (après les journées de maladie payées, s'il y a lieu).

Lorsque le revenu assurable est irrégulier, la baisse de rémunération d'au moins 40 % se calcule simplement d'une semaine par rapport à la suivante. Par exemple, en cas d'emploi occasionnel, une semaine avec une rémunération de 600 \$ suivie d'une semaine avec 350 \$ donne lieu à un arrêt de rémunération.

CHAPITRE 2 – RÉMUNÉRATION OU REVENU ASSURABLE

1-2.1 RÉMUNÉRATION ASSURABLE ET NON ASSURABLE

(art. 22 et 43 de la LAP, art. 8 et 9 du RALAP, art. 2 et 5 de la LAE, art. 2 à 9 du RAE, art. 2 du RRAPC)

Rémunération assurable

La notion de rémunération assurable (ou revenu assurable) est définie aux articles 22 et 43 de la LAP, lesquels réfèrent à la LAE.

De façon générale, la rémunération assurable est celle qui est cotisable au RQAP et à l'assurance-emploi. Pour l'essentiel, il s'agit de tout revenu provenant d'un emploi assurable (en vertu de la LAE et de la LAP), c'est-à-dire à peu près tout emploi exercé au Québec, sauf rares exceptions prévues aux articles 9 du RALAP, 5 de la LAE et 7 à 9 du RAE.

Autrement dit, en pratique, toute rémunération provenant d'à peu près n'importe quel emploi constitue une rémunération assurable. Cela inclut donc (liste non exhaustive) :

- Salaire régulier;
- Temps supplémentaire;
- Paies de vacances;
- Congés payés (maladie, congés spéciaux, etc.);
- Primes
- Assurance salaire versée par l'employeur voir Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP);
- 5 premiers jours ouvrables d'un retrait préventif²;
- 12 semaines d'indemnité pour les cas **non** admissibles au RQAP;
- Etc.

Par ailleurs, contrairement à l'assurance-emploi, les revenus d'entreprise constituent aussi un revenu assurable (voir 1-7.4 Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenu assurable).

Rémunération non assurable

Puisque de façon générale à peu près tous les revenus provenant d'un emploi constituent de la rémunération assurable, à l'inverse, les revenus qui ne proviennent pas d'un emploi ne font pas partie de la rémunération assurable et ne sont pas non plus cotisables au

² Ces 5 premiers jours doivent être payés au salaire régulier et sont à la charge de l'employeur et non de la CNESST. Ils constituent donc un revenu assurable.

RQAP ni à l'assurance-emploi. C'est entre autres le cas de différentes prestations ou indemnités de remplacement de revenu.

Voici quelques exemples de revenus non assurables (liste non exhaustive) :

- Indemnités de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour accident du travail, maladie professionnelle ou retrait préventif;
- Prestations du RQAP;
- Prestations d'assurance-emploi;
- Assurance salaire versée par un assureur (régime collectif ou non collectif);
- Indemnités de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ);
- Toute forme de rente de retraite (RREGOP, RRQ, etc.);
- Prestations d'aide sociale;
- Bourses d'études, allocations de formation, etc.;
- Indemnités pour les victimes d'acte criminel;
- Etc.

De plus, certaines sommes versées par un employeur sont explicitement exclues de la rémunération assurable en vertu du paragraphe (3) de l'article 2 du RRAPC. Il s'agit notamment :

- de certains avantages autres qu'en espèce;
- de certains avantages non imposables (par exemple : remboursements de frais de repas, de transport et d'hébergement);
- d'allocations de retraite;
- de montants supplémentaires versés par l'employeur afin d'augmenter les prestations du RQAP (indemnités complémentaires durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption);
- de montants supplémentaires versés par l'employeur afin d'augmenter les indemnités de la CNESST;
- de montants supplémentaires versés par l'employeur afin d'augmenter les indemnités d'assurance salaire versées par un assureur;
- de montants supplémentaires versés par l'employeur afin d'augmenter les prestations de compassion de l'assurance-emploi;
- de montants versés par l'employeur dans le cadre d'un régime de prestations supplémentaires de chômage.

1-2.2 RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE

(art. 21 de la LAP, art. 26.1 du RALAP, art. 23, 24 et 24.1 du RAE)

L'article 26.1 du Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RALAP) stipule que la rémunération assurable est répartie conformément au Règlement sur l'assurance-emploi (RAE). C'est principalement l'article 23 du RAE qui détermine les modalités de répartition.

Règle générale, la rémunération doit être attribuée aux périodes de paies durant lesquelles elle a été **gagnée**, c'est-à-dire les semaines durant lesquelles le travail a été effectué. Les congés payés (fériés, vacances, maladie, etc.) sont considérés et répartis comme du temps travaillé.

Cependant, certaines sommes doivent plutôt être attribuées aux semaines durant lesquelles elles sont **versées**. C'est le cas de la rémunération versée, entre autres, pour les raisons suivantes :

- Heures supplémentaires;
- Primes de quart de travail;
- Rajustements de salaire;
- Augmentations rétroactives de salaire (incluant pour les règlements relatifs à l'équité salariale);
- Primes³;
- Indemnité de vie chère;
- Congés de maladie monnayés.

Lorsque des sommes de ce type sont versées durant une semaine où la personne n'est pas au travail ou en vacances payées (par exemple, période de mise à pied, fin d'emploi, congé de maternité, de paternité ou d'adoption, congé sans traitement), l'employeur est tenu d'amender le dernier relevé d'emploi émis pour cette personne. Il doit y ajouter les sommes en question sur la dernière semaine où la personne a reçu un salaire de base. Ce relevé d'emploi amendé est alors transmis à Service Canada par voie électronique et parviendra automatiquement au RQAP par échange de renseignements. À ce moment, le RQAP procédera à un nouveau calcul du taux de prestations et la personne aura droit à une augmentation rétroactive de ses prestations (sous réserve de l'atteinte du taux de prestations maximal).

Répetons que l'employeur a l'obligation légale d'émettre des relevés d'emploi amendés en de telles circonstances. Cependant, considérant que nous avons constaté par le passé que quelques employeurs ne s'étaient pas correctement ou entièrement acquittés de leur responsabilité, **nous recommandons de vérifier auprès de celui-ci qu'il a bel et bien émis les relevés d'emploi amendés requis.**

³ Incluant la compensation pour dépassement des maximums d'élèves par groupe pour les enseignantes et enseignants des centres de services scolaires.

Ce sont les règles qui précèdent qui doivent être appliquées par l'employeur pour répartir la rémunération assurable sur le relevé d'emploi (RE), lequel sera utilisé par le RQAP afin de déterminer le revenu hebdomadaire moyen (voir CHAPITRE 4 – REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN ET TAUX DE PRESTATIONS).

Administrativement, le RQAP (tout comme Service Canada d'ailleurs), utilise la rémunération totale se trouvant à la case 15B du RE et la répartit uniformément sur toute la période visée par le RE. Cela ne pose aucun problème lorsque la rémunération est stable ou lorsque toute la période visée par le RE est incluse dans les 26 plus récentes semaines de revenu assurable utilisées pour le calcul du RHM.

Cependant, si seulement une partie des semaines visées par le RE doit être utilisée pour le calcul du RHM et que ces semaines comportent une rémunération plus élevée que la moyenne du RE, il est possible de demander que seules les 26 plus récentes semaines de revenu assurable soient utilisées.

Par exemple, si la case 15B indique une rémunération totale de 13 500 \$ pour les 27 plus récentes semaines d'un RE, le RQAP présumera et utilisera une rémunération de 500 \$ pour chaque semaine. Cependant, si seulement les 10 plus récentes semaines sont nécessaires au calcul du RHM et que ces 10 semaines comportent une rémunération hebdomadaire de 800 \$, il est possible de demander, à l'aide de la section 15C du RE ou sur présentation des relevés de paie correspondants, d'établir le RHM à partir de ces 800 \$ par semaine au lieu des 500 \$ qui auraient autrement été utilisés par le RQAP.

Pour ce faire, il est présentement nécessaire de déposer une demande de révision. Veuillez remplir le formulaire prévu à cet effet (voir Formulaire de demande de révision) et communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.

1-2.3 RÉPARTITION DE LA RÉMUNÉRATION ASSURABLE (PARTICULARITÉS POUR LES RÉTROACTIVITÉS RELATIVES À L'ÉQUITÉ SALARIALE)

(art. 21 de la LAP, art. 26.1 du RALAP, art. 23, 24 et 24.1 du RAE)

Au cours de l'année 2022-2023, la CSQ, de même que les principales organisations syndicales (CSN, FTQ, APTS) dont une partie des membres avaient eu droit à des sommes rétroactives de salaires relatives au règlement de certaines plaintes d'équité salariale en 2021, a invité ses membres concernés à exercer un recours contestant la constitutionnalité des articles 26.1 du RALAP et 23 du RAE, notamment. Ces recours reposent sur notre prétention que ces dispositions, lorsqu'appliquées aux rétroactivités d'équité salariale, ont un effet discriminatoire sur les personnes exerçant ces emplois à prédominance féminine.

Les règlements de 2021 ne concernaient que quelques corps d'emploi du personnel professionnel et de soutien des réseaux de l'éducation et de la santé et ne touchaient pas le personnel enseignant.

Pour tous les détails, voir les infolettres du [29 mai](#), du [14 juin](#) et du [28 août](#) 2023.

CHAPITRE 3 – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

1-3.1 PÉRIODE DE RÉFÉRENCE INITIALE – DÉFINITION

(art. 20 de la LAP)

La période de référence initiale est constituée des 52 semaines qui précèdent la période de prestations (voir 1-5.1 Périodes de prestations selon le type (maternité, paternité, parentales, accueil et soutien, adoption)). C'est le revenu assurable contenu à l'intérieur de cette période qui servira au calcul des prestations. Cependant, seules les dernières semaines contenant un revenu assurable seront retenues, jusqu'à concurrence de 26.

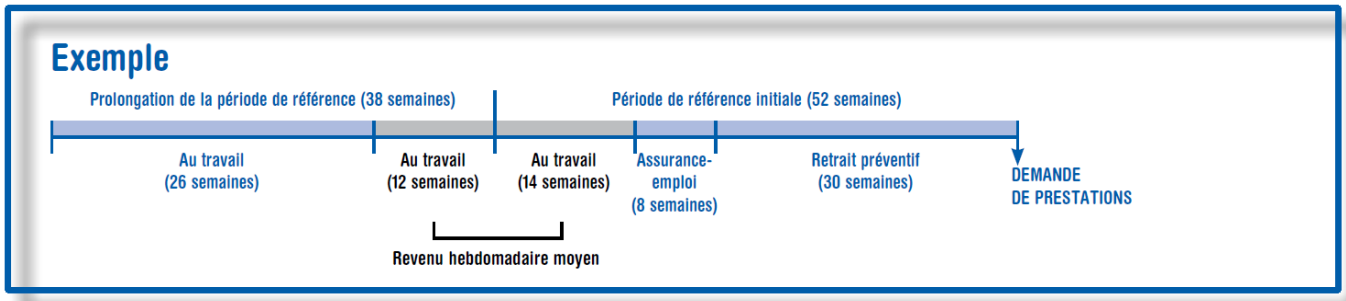
Par ailleurs, lorsqu'un revenu d'entreprise est pris en compte, la période de référence initiale est l'année civile qui précède la période de prestations (voir 1-7.8 Travailleuses et travailleurs autonomes et salariées ou salariés – Statut mixte et double calcul).

1-3.2 PROLONGATIONS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

(art. 20 de la LAP, art. 32 du RALAP)

La période de référence peut être prolongée, **jusqu'à un maximum de 104 semaines**, pour une durée équivalant à celle où une personne se trouvait dans l'une des situations suivantes **et ne recevait aucune rémunération assurable** :

- Elle recevait des indemnités de la CNESST pour retrait préventif;
- Elle recevait des indemnités visant à remplacer le revenu (CNESST ou SAAQ);
- Elle recevait des prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi liées à la venue d'un enfant;
- Elle recevait des prestations régulières ou des prestations spéciales de l'assurance-emploi;
- Elle était incapable de travailler par suite d'une blessure, d'une maladie, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse;
- Elle était détenue dans une prison;
- Elle recevait de l'aide dans le cadre d'une prestation d'emploi (assurance-emploi ou Emploi-Québec);
- Elle était en grève ou en lock-out.



Il est important de souligner que pour donner droit à une prolongation, une semaine présentant l'un des motifs précédents ne doit par ailleurs contenir **aucun** revenu assurable **(incluant les revenus autonomes)**.

Par exemple, si une semaine comporte à la fois, un retrait préventif **et** un revenu assurable, cette semaine sera considérée comme une semaine comptant un revenu assurable aux fins de calcul du revenu hebdomadaire moyen et ne donnera donc pas droit à une prolongation (sauf exceptions prévues aux articles 31.2 et 31.3 du RALAP, (voir 1-3.2 Prolongations de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP) et 1-3.5 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable et revenus autonomes (art. 31.3 du RALAP) (art. 31.3 du RALAP)).

Si, au cours de la prolongation de sa période de référence, une personne se trouve de nouveau dans l'une des situations précédentes, cette période de référence peut à nouveau être prolongée du nombre de semaines correspondant. **Cette opération peut être répétée plusieurs fois**, mais toujours sans excéder 104 semaines avant la période

de prestations. Cependant, il existe une exception à la limite de 104 semaines (voir 1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP) (art. 31.1 du RALAP)).

Le formulaire de demande de prestations au RQAP ne comporte pas de questions pour déterminer s'il y aurait des motifs de prolongation de la période de référence. Cependant, lorsque cette période de référence (52 semaines) contient moins de 26 semaines de revenu assurable, une note est ajoutée à la lettre de confirmation d'acceptation de la demande de prestations, invitant la personne à communiquer avec le Centre de service à la clientèle (CSC). C'est à ce moment qu'il est possible de demander, **si c'est avantageux**, une prolongation de la période de référence. C'est aussi à ce moment qu'une personne pourrait demander l'application des articles 31.1 ou 31.2 du RALAP.

Autrement dit, il faut attendre de recevoir un premier avis de calcul du taux de prestations avant de pouvoir demander au CSC une prolongation de la période de référence ou l'application des articles 31.1 ou 31.2 du RALAP. Dans le doute, il est toujours préférable de demander sans crainte l'application de ces exceptions, puisque le CSC ne les accordera que si elles sont avantageuses.

À noter que lorsque l'on demande une prolongation de la période de référence, le CSC tentera d'atteindre le maximum possible de 26 semaines de revenu assurable, même si les 16 plus récentes semaines auraient été plus avantageuses. Autrement dit, soit l'on prolonge jusqu'au bout de ce qui est possible (maximum 104 semaines), soit l'on ne prolonge pas du tout.

EXEMPLE 1

26 mai 2024	Demande de prestations
Du 8 octobre 2023 au 25 mai 2024	Retrait préventif (33 semaines)
Du 28 mai au 7 octobre 2023	Au travail ou en vacances, incluant 1 ^{re} semaine du retrait préventif ⁴ (19 semaines)

Dans cet exemple, il ne serait pas nécessaire de procéder à une prolongation de la période de référence, même s'il y a un motif (retrait préventif). En effet, puisqu'il y a déjà au moins 16 semaines avec un revenu assurable, une personne pourrait décider, sous réserve de ce qui précède, de se contenter du revenu assurable contenu dans sa période de référence initiale (19 semaines dans les 52 dernières) pour établir son taux de prestations (voir CHAPITRE 4 – REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN ET TAUX DE PRESTATIONS).

⁴ Les 5 premiers jours ouvrables constituent un revenu assurable (voir Rémunération assurable et non assurable).

Toutefois, si le revenu assurable des semaines précédant le 27 mai 2018 était plus élevé que celui des semaines du 27 mai au 6 octobre, la personne devrait demander au CSC une prolongation de la période de référence.

EXEMPLE 2

26 mai 2024	Demande de prestations	
Du 3 mars au 25 mai 2024	Au travail (12 semaines)	Période de référence initiale (52 semaines)
Du 28 mai 2023 au 2 mars 2024	Prestations du RQAP pour un premier bébé (régime particulier) (40 semaines)	
Du 21 août 2022 au 27 mai 2023	Au travail (40 semaines)	Prolongation de la période de référence (40 semaines)

Dans cet exemple, puisque la période de référence initiale ne compte que 12 semaines avec un revenu assurable (dont le total serait divisé par 16), il est presque certain qu'une prolongation sera avantageuse. Cette prolongation pourra être de 40 semaines, puisque c'est le nombre de semaines durant lesquelles il y a un motif de prolongation (prestations du RQAP).

Toutefois, aux fins de calcul du revenu hebdomadaire moyen, seules les 14 semaines précédant la période de référence initiale seront utilisées puisque la période initiale en comportait déjà 12 et que le nombre de semaines à atteindre est 26 (voir CHAPITRE 4 – REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN ET TAUX DE PRESTATIONS).

EXEMPLE 3

26 mai 2024	Demande de prestations	
Du 3 mars au 25 mai 2024	Au travail (12 semaines)	Période de référence initiale (52 semaines)
Du 28 mai 2023 au 2 mars 2024	Prestations du RQAP pour un premier bébé (régime particulier) (40 semaines)	
Du 9 octobre 2022 au 27 mai 2023	Retrait préventif (33 semaines)	1 ^{re} prolongation de la période de référence (40 semaines)
Du 21 août au 8 octobre 2022	Au travail, incluant 1 ^{re} semaine de retrait préventif ⁵ (7 semaines)	
Du 29 mai au 20 août 2022	Au travail ou en vacances (12 semaines)	2 ^e prolongation de la période de référence (12 semaines)

⁵ Les 5 premiers jours ouvrables constituent un revenu assurable (voir Rémunération assurable et non assurable).

Dans cet exemple, on retrouve de nouveau un motif de prolongation de la période de référence (retrait préventif) à l'intérieur de la première prolongation. Ce motif existe pour 33 semaines donnant droit à une deuxième prolongation. Toutefois, cette prolongation ne pourra être que de 12 semaines parce que l'on atteint ainsi la limite de 104 semaines.

Par ailleurs, grâce à cette prolongation, la nouvelle période de référence compte maintenant 31 semaines de revenu assurable, dont seules les 26 dernières serviront au calcul du revenu hebdomadaire moyen et du taux de prestations. Si cette prolongation n'avait pas permis d'obtenir un minimum de 16 semaines avec un revenu assurable, il aurait alors fallu vérifier si l'article 31.1 pouvait s'appliquer (voir 1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP)).

1-3.3 PROLONGATIONS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE – GROSSESSES RAPPROCHÉES (ART. 31.1 DU RALAP)

(art. 31.1 du RALAP)

Si une femme a été incapable d'avoir au moins 16 semaines avec un revenu assurable au cours des 104 semaines précédant sa demande de prestations parce qu'elle était, pour au moins 89 de ces semaines, en retrait préventif ou recevait des prestations du RQAP, on utilisera alors, à sa demande, la même période de référence que pour sa première grossesse ou adoption. Autrement dit, on utilisera le même revenu hebdomadaire moyen pour calculer son taux de prestations.

L'article 31.1 du Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RALAP) est plus restrictif que l'article 32 au plan des motifs reconnus. En effet, seul le versement d'indemnités de la CNESST pour retrait préventif ou le versement de prestations du RQAP permettent l'application de cet article.

De plus, la condition essentielle pour avoir droit à l'article 31.1 est toujours de n'avoir **aucune** rémunération assurable durant les semaines concernées **(incluant les revenus autonomes)**.

Il faut donc être très minutieux dans le décompte des semaines avant de conclure à l'application de l'article 31.1 (pour la procédure à suivre, voir Grossesses rapprochées – Procédurier). En particulier, il faut faire attention aux périodes de prolongation sans traitement durant lesquelles il n'y a plus de prestations du RQAP versées, de même qu'aux périodes d'interruption du versement d'indemnités par la CNESST (par exemple, durant l'été). Enfin, il ne faut pas oublier que les 5 premiers jours ouvrables d'un retrait préventif sont payés au salaire régulier par l'employeur et constituent à ce titre un revenu assurable.

EXEMPLE 1

Premier retrait préventif	24 octobre 2021 au 18 juin 2022 (1 semaine assurable ⁶ et 33 semaines d'IRR*)
Prestations du RQAP (maternité et parentales)	19 juin 2022 au 3 juin 2023 (50 semaines)
Retour au travail ou vacances	4 juin 2023 au 26 août 2023 (12 semaines)
Deuxième retrait préventif	27 août 2023 au 20 avril 2024 (1 semaine assurable ⁷ et 33 semaines d'IRR*)
Deuxième demande de prestations	21 avril 2024
Période de référence initiale	23 avril 2023 au 20 avril 2024
Période de référence prolongée	24 avril 2022 au 20 avril 2024
Application de l'article 31.1	Toutes les semaines sans revenu assurable où il y a eu des prestations du RQAP ou des IRR* de la CNESST (91 semaines), sans excéder 104 semaines

* Indemnité de remplacement du revenu

Durant la période de référence prolongée (104 semaines), il n'y a que 13 semaines comportant un revenu assurable (4 juin 2023 au 2 septembre 2023). Cette mère serait donc admissible au RQAP, mais avec un taux de prestations plutôt bas (13 semaines divisées par 16).

Cependant, puisqu'elle était empêchée d'avoir un revenu assurable parce qu'elle recevait soit des IRR de la CNESST pour retrait préventif, soit des prestations du RQAP, et ce, pour au moins 89 des 104 semaines (91 dans cet exemple), elle pourra bénéficier de l'article 31.1 du Règlement. Précisons que ces 89 semaines minimales ne doivent par ailleurs contenir aucune rémunération assurable (comme lorsqu'un retrait préventif débute en milieu de semaine, par exemple). Ainsi, sa période de référence sera exactement la même que celle qui fut utilisée lors de sa première grossesse, ce qui la rendra admissible exactement au même taux de prestations que la première fois.

⁶ Les 5 premiers jours ouvrables constituent un revenu assurable (voir Rémunération assurable et non assurable).

⁷ Les 5 premiers jours ouvrables constituent un revenu assurable (voir Rémunération assurable et non assurable).

EXEMPLE 2

Premier retrait préventif	12 septembre 2021 au 7 mai 2022 (1 semaine assurable ⁸ et 33 semaines d'IRR)
Prestations du RQAP (maternité et parentales)	8 mai 2022 au 22 avril 2023 (50 semaines)
Continuité de la prolongation sans traitement	23 avril 2023 au 3 juin 2023 (6 semaines)
Retour au travail ou vacances	4 juin 2023 au 26 août 2023 (12 semaines)
Deuxième retrait préventif	27 août 2023 au 20 avril 2024 (1 semaine assurable ⁹ et 33 semaines d'IRR)
Deuxième demande de prestations	21 avril 2024
Période de référence initiale	23 avril 2023 au 20 avril 2024
Prolongation	Toutes les semaines sans revenu assurable où il y a eu des prestations du RQAP ou des IRR de la CNESST (85 semaines), sans excéder 104 semaines
Période de référence prolongée	24 avril 2022 au 20 avril 2024

Durant cette période de référence prolongée, il n'y a que 13 semaines avec un revenu assurable (4 juin 2023 au 2 septembre 2023). Toutefois, il y en a 6 autres (continuité de la prolongation sans traitement) durant lesquelles ce ne sont ni les IRR de la CNESST ni les prestations du RQAP qui ont empêché cette personne d'avoir un revenu assurable puisqu'elle n'en a reçu que durant 85 semaines. On ne peut donc pas dire que c'est pour ces motifs qu'il lui a été impossible d'avoir au moins 16 semaines avec du revenu assurable. Ainsi, cette personne ne pourra pas bénéficier de l'article 31.1. Il faudrait alors vérifier si une demande de prestations anticipée aurait pu être avantageuse.

Pour plus de détails, voir Grossesses rapprochées – Procédurier.

⁸ Les 5 premiers jours ouvrables constituent un revenu assurable (voir Rémunération assurable et non assurable).

⁹ Les 5 premiers jours ouvrables constituent un revenu assurable (voir Rémunération assurable et non assurable).

1-3.4 DÉPLACEMENT DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE – BAISSÉ DU REVENU ASSURABLE (ART. 31.2 DU RALAP)

(art. 31.2 du RALAP, Article 31.2 - MIAP du Règlement)

L'article 31.2 du Règlement permet de **déplacer** la période de référence pour la faire débuter avant une période où il y a eu une baisse de revenu assurable causée par l'un des motifs prévus à l'article 32 du Règlement, soit :

1. elle était incapable de travailler, à la condition que cette incapacité :
 - a) résulte d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse;
 - b) résulte d'une détention dans une prison, un pénitencier ou une autre institution de même nature;
 - c) lui ait donné droit à une aide dans le cadre d'une prestation d'emploi en vertu d'un régime établi par la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23) ou d'une mesure d'aide à l'emploi mise en œuvre par Emploi-Québec;
 - d) résulte d'une grève ou d'un lock-out;
2. elle recevait des prestations en vertu du présent régime ou du régime d'assurance-emploi aux fins de versement de prestations liées à la venue d'un enfant ou en aurait reçu si ce n'était d'un délai de carence;
3. elle recevait des indemnités en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) du fait que la continuation de son travail la mettait en danger ou mettait en danger son enfant à naître ou l'enfant qu'elle allaitait;
4. elle recevait des prestations régulières d'assurance-emploi ou des prestations spéciales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
5. elle recevait des indemnités visant à remplacer le revenu, versées en vertu d'une loi ou d'un régime d'assurance salaire.

Ainsi, lorsqu'une personne présente l'un ou l'autre de ces motifs et qu'elle reçoit en même temps un revenu assurable, l'article 31.2 peut s'appliquer. Cela sera particulièrement utile, entre autres, dans les situations suivantes :

- Période d'assurance salaire versée par l'employeur (depuis le 26 juillet 2012¹⁰);
- Retrait préventif d'un emploi alors que l'on continue de gagner un autre revenu assurable d'emploi ou d'entreprise;
- Retour progressif après une période d'invalidité totale alors que l'on reçoit à la fois un revenu assurable et des indemnités de la CNESST ou de la SAAQ;
- Période où l'on gagne un faible revenu assurable d'emploi ou d'entreprise en même temps que des prestations d'assurance-emploi;
- Retour au travail à temps partiel pendant que l'on reçoit encore des prestations du RQAP.

Précisons que l'application de l'article 31.2 n'a pas pour effet de prolonger comme telle la période de référence. Il s'agit plutôt de la « déplacer » en la faisant débuter la semaine « qui précède la première semaine où survient la plus récente impossibilité avant la période de prestations ». On entend par cette expression la plus récente période d'une ou de plusieurs semaines **consécutives** durant lesquelles on retrouve l'un des motifs précités.

Autrement dit, pour déterminer à partir de quelle semaine l'application de l'article 31.2 permet de faire commencer la période de référence, il faut procéder de la façon suivante :

- 1- Identifier **la plus récente** période d'impossibilité continue prévue à l'article 31.2;
- 2- Faire commencer la période de référence à partir de la semaine précédant cette période.

Il est important de souligner que l'une ou l'autre des éventualités suivantes interrompra une période de semaines consécutives visées par l'article 31.2 :

- 1- Une semaine durant laquelle la personne reçoit son plein salaire habituel ou un revenu suffisant pour annuler toute prestation résiduelle (d'assurance-emploi ou de CNESST, par exemple);
- 2- Une semaine durant laquelle aucun motif prévu n'est présent.

¹⁰ Soulignons que c'est grâce aux démarches acharnées de la CSQ que l'article 31.2 du Règlement a finalement été amendé pour couvrir les périodes d'assurance salaire versée par l'employeur.

EXEMPLE 1 (RETRAIT PRÉVENTIF D'UN SEUL EMPLOI)

Revenu hebdomadaire habituel de l'emploi A	400 \$
Revenu hebdomadaire habituel de l'emploi B	200 \$
Début des indemnités de retrait préventif de la CNESST pour l'emploi A (après les 5 premiers jours payés par l'employeur)	24 septembre 2023
Revenus durant le retrait préventif	200 \$ par semaine (emploi B) et indemnités de la CNESST (emploi A)
Demande de prestations au RQAP	5 mai 2024
Période de référence avec l'article 31.2	25 septembre 2022 au 23 septembre 2023
Revenu assurable de l'emploi A durant les 26 semaines précédant le retrait préventif	$26 \times 400 \$ = 10\,400 \$$
Revenu assurable de l'emploi B durant les 26 semaines précédant le retrait préventif	$26 \times 200 \$ = 5\,200 \$$
Revenu hebdomadaire moyen	$(10\,400 \$ + 5\,200 \$)/26 = 600 \$$

Dans cet exemple, la plus récente période de semaines continues avant la période de prestations, durant lesquelles on retrouve l'un des motifs prévus à l'article 31.2 (**recevoir effectivement** des indemnités de la CNESST), est celle du 24 septembre 2023 au 4 mai 2024. L'article 31.2 permet donc d'établir la période de référence à partir de la semaine précédant cette période continue, soit du 25 septembre 2022 au 23 septembre 2023.

Sans l'article 31.2, la période de référence se serait étendue du 7 mai 2023 au 4 mai 2024. Les 26 dernières semaines comportant un revenu assurable auraient été celles du 5 novembre 2023 au 4 mai 2024, lesquelles ne contenaient que les revenus de l'emploi B. Le revenu hebdomadaire moyen n'aurait donc été que de 200 \$ plutôt que de 600 \$.

EXEMPLE 2 (ASSURANCE-EMPLOI)

Revenu hebdomadaire avant une fin de contrat	700 \$
Fin de contrat et début de la période de prestations d'assurance-emploi	25 juin 2023
Délai de carence	25 juin 2023 au 1 ^{er} juillet 2023
Prestations d'assurance-emploi seulement	2 juillet 2023 au 26 août 2023
Revenus provenant d'un emploi occasionnel entre le 27 août 2023 et le 24 février 2024 (de 0 à 2 journées par semaine, mais avec prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine)	En moyenne 200 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine
Demande de prestations au RQAP	25 février 2024
Période de référence avec l'article 31.2	3 juillet 2022 au 1 ^{er} juillet 2023
Revenu assurable durant les 26 dernières semaines comptant un tel revenu (25 décembre 2022 au 24 juin 2023)	26 x 700 \$ = 18 200 \$
Revenu hebdomadaire moyen	18 200 \$/26 = 700 \$

Dans cet exemple, la plus récente période de semaines continues avant la période de prestations, durant lesquelles on retrouve l'un des motifs prévus à l'article 31.2 (**recevoir effectivement** des prestations d'assurance-emploi), est celle du 2 juillet 2023 au 24 février 2024¹¹. L'article 31.2 permet donc d'établir la période de référence à partir de la semaine précédant cette période continue, soit du 3 juillet 2022 au 1^{er} juillet 2023. Toutefois, compte tenu du délai de carence de l'assurance-emploi, les 26 dernières semaines de cette période de référence comportant un revenu assurable se situent du 25 décembre 2022 au 24 juin 2023 et ce sont elles qui serviront au calcul du revenu hebdomadaire moyen.

N'eût été l'article 31.2, la période de référence se serait étendue du 26 février 2023 au 24 février 2024. Le revenu hebdomadaire moyen aurait donc été calculé sur les 26 semaines précédant le 25 février 2024, soit sur une moyenne de 200 \$ plutôt que 700 \$.

¹¹ À noter que l'article 31.2 s'applique seulement aux semaines où des prestations sont effectivement reçues, excluant donc la semaine du délai de carence.

EXEMPLE 3 (ASSURANCE-EMPLOI)

Revenu hebdomadaire avant une fin de contrat	700 \$
Fin de contrat et début de la période de prestations d'assurance-emploi	25 juin 2023
Délai de carence	25 juin 2023 au 1 ^{er} juillet 2023
Prestations d'assurance-emploi seulement	2 juillet 2023 au 26 août 2023
Revenus provenant d'un emploi occasionnel entre le 27 août 2023 et le 27 janvier 2024 (de 0 à 2 journées par semaine, mais avec prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine)	En moyenne 275 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine
Semaine du 28 janvier 2024	Revenu d'emploi de 800 \$ et aucune prestation résiduelle d'assurance-emploi
Revenus provenant d'un emploi occasionnel entre le 4 et le 24 février 2024 (de 0 à 2 journées par semaine, mais avec prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine)	En moyenne 275 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine
Demande de prestations au RQAP	25 février 2024
Période de référence avec l'article 31.2	5 février 2023 au 3 février 2024
Revenu assurable durant les 26 dernières semaines comptant un tel revenu (4 au 24 juin 2023 et 27 août 2023 au 3 février 2024)	$(3 \times 700 \$) + (22 \times 275 \$) + 800 \$ = 8\,950 \$$
Revenu hebdomadaire moyen	$8\,950 \$ / 26 = 344,23 \$$

Dans cet exemple, la plus récente période de semaines continues avant la période de prestations, durant lesquelles on retrouve l'un des motifs prévus à l'article 31.2, est celle du 4 au 24 février 2024. Autrement dit, il s'agit de la plus récente période continue composée de semaines durant lesquelles la personne **recevait effectivement** des prestations d'assurance-emploi.

En effet, la semaine du 28 janvier 2024 (**aucune** prestation d'assurance-emploi) est venue interrompre **la plus récente période consécutive** visée par l'article 31.2. Cet article ne permet donc d'établir la période de référence qu'à partir de la semaine précédant cette plus récente période continue, soit du 5 février 2023 au 3 février 2024 et non du 3 juillet 2022 au 1^{er} juillet 2023 comme dans l'exemple 2. Ainsi, les 26 dernières semaines de cette période de référence comportant un revenu assurable incluront malheureusement les 22 « petites semaines » du 27 août 2023 au 27 janvier 2024, ce qui fera donc diminuer le revenu hebdomadaire moyen. L'article 31.2 aura toutefois au moins permis d'exclure les 3 « petites semaines » du 7 au 27 février 2021.

Notons que si cette personne avait connu un arrêt de rémunération (par exemple, une semaine sans revenu d'emploi) dans les 16 semaines précédant sa date prévue d'accouchement (par exemple dans la semaine du 24 décembre 2023), elle aurait alors eu avantage à déposer à ce moment une demande de prestations anticipée. D'une part, les petites semaines postérieures au 24 décembre 2023 n'auraient plus été incluses dans

la période de référence. D'autre part, l'article 31.2 aurait tout de même pu être appliqué et aurait permis de déplacer la période de référence pour la faire débuter avant la semaine du 2 juillet 2023 (voir Période de prestations – Début anticipé).

EXEMPLE 4 (ASSURANCE-EMPLOI POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES OU DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS SEULEMENT)

Revenu hebdomadaire avant une fin de contrat	700 \$
Fin de contrat et début de la période de prestations d'assurance-emploi	25 juin 2023
Délai de carence	25 juin 2023 au 1 ^{er} juillet 2023
Prestations d'assurance-emploi seulement	2 juillet 2023 au 26 août 2023
Revenus provenant d'un contrat à un jour par semaine entre le 27 août et le 23 décembre 2023	200 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi
Semaines du 24 décembre 2023 au 6 janvier 2024	200 \$ par semaine, mais aucune prestation d'assurance-emploi
Revenus provenant d'un contrat à un jour par semaine entre le 7 et le 27 janvier 2024	200 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi
Demande de prestations au RQAP	28 janvier 2024
Période de référence avec l'article 31.2	8 janvier 2023 au 6 janvier 2024
Revenu assurable durant les 26 dernières semaines comptant un tel revenu	$(7 \times 700 \$) + (19 \times 200 \$) = 8\,700 \$$
Revenu hebdomadaire moyen	$8\,700 \$ / 26 = 334,62 \$$

Dans cet exemple, la plus récente période de semaines d'impossibilité continue avant la période de prestations est la période du 7 au 27 janvier 2024. En effet, les semaines du 24 décembre 2023 au 6 janvier 2024 (**aucune** prestation d'assurance-emploi)¹² sont venues interrompre la période **consécutif** visée par l'article 31.2. Cet article ne permet donc d'établir la période de référence qu'à partir de la semaine précédant cette période continue, soit du 8 janvier 2023 au 6 janvier 2024. Ainsi, les 26 dernières semaines de cette période de référence comportant un revenu assurable incluront malheureusement les 17 « petites semaines » du 27 août 2023 au 6 janvier 2024, ce qui fera donc diminuer le revenu hebdomadaire moyen. L'article 31.2 n'aura permis d'exclure que les 3 « petites semaines » du 7 au 27 janvier 2024.

Notons que cette personne n'aurait malheureusement pas pu déposer une demande de prestations anticipée dans la semaine du 24 décembre 2023, puisque son contrat se poursuivait et qu'elle n'avait donc pas subi d'arrêt de rémunération, condition nécessaire pour déposer une telle demande (voir Période de prestations – Début anticipé).

¹² Les enseignantes et enseignants sont totalement inadmissibles aux prestations d'assurance-emploi s'ils sont toujours sous contrat durant les Fêtes ou la relâche, aussi petit soit le contrat.

Cependant, elle aurait pu déposer une telle demande anticipée dans la semaine du 24 décembre 2023 si elle avait subi une baisse de revenu assurable d'au moins 40 % (voir Admissibilité – Critères (revenu assurable, résidence et arrêt de rémunération)). Cela aurait été le cas, par exemple, si elle avait fait une ou deux journées de suppléance en plus de son contrat durant la semaine précédente (semaine du 17 décembre 2023).

EXEMPLE 5 (ASSURANCE SALAIRE)

Revenu hebdomadaire habituel	700 \$
Période continue d'assurance salaire versée par l'employeur, après les 5 premiers jours du 3 septembre 2023 au 2 mars 2024 (26 semaines) (complication de grossesse ou tout autre motif)	560 \$ par semaine
Demande de prestations au RQAP	3 mars 2024
Période de référence avec l'article 31.2	4 septembre 2022 au 2 septembre 2023
Revenu assurable durant les 26 dernières semaines comptant un tel revenu	$26 \times 700 \$ = 18\,200 \$$
Revenu hebdomadaire moyen	$18\,200 \$ / 26 = 700 \$$

Avant de commenter cet exemple, rappelons qu'avant le 26 juillet 2012, puisque l'assurance salaire versée par l'employeur constitue une rémunération assurable, elle faisait partie du revenu utilisé pour calculer le revenu hebdomadaire moyen. Toutefois, **grâce aux démarches acharnées de la CSQ** auprès du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et du Conseil de gestion de l'assurance parentale, ces deux organismes ont finalement amendé l'article 31.2 le 26 juillet 2012 afin d'en permettre l'application aux périodes d'assurance salaire versée par l'employeur.

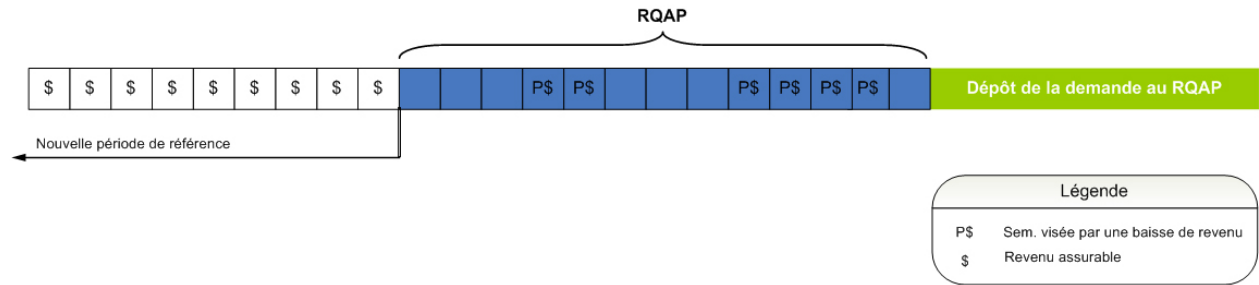
Dans cet exemple, la plus récente période de semaines continues avant la période de prestations, durant lesquelles on retrouve l'un des motifs prévus à l'article 31.2 (incapacité résultant d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse), est la période du 2 septembre 2023 au 3 mars 2024.

L'article 31.2 permet donc d'établir la période de référence à partir de la semaine précédant cette période continue, soit du 4 septembre 2022 au 2 septembre 2023.

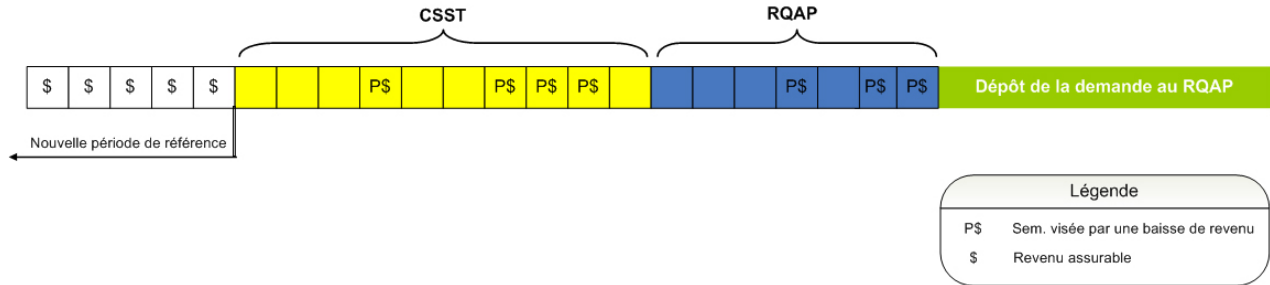
Sans l'article 31.2, la période de référence se serait étendue du 5 mars 2023 au 2 mars 2024. Les 26 dernières semaines comportant un revenu assurable auraient été celles du 3 septembre 2023 au 2 mars 2024, lesquelles ne contenaient que de l'assurance salaire. Le revenu hebdomadaire moyen n'aurait donc été que de 560 \$ plutôt que de 700 \$.

Vous trouverez ci-après les exemples graphiques présentés dans le Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 31.2.

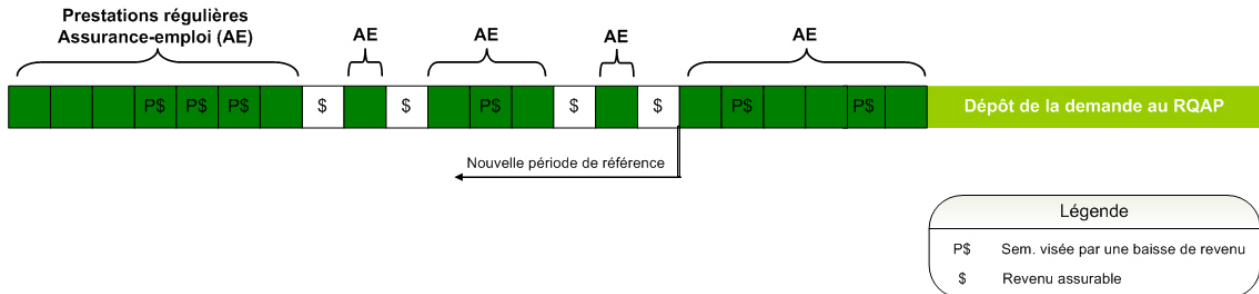
Période d'impossibilité continue (un motif)



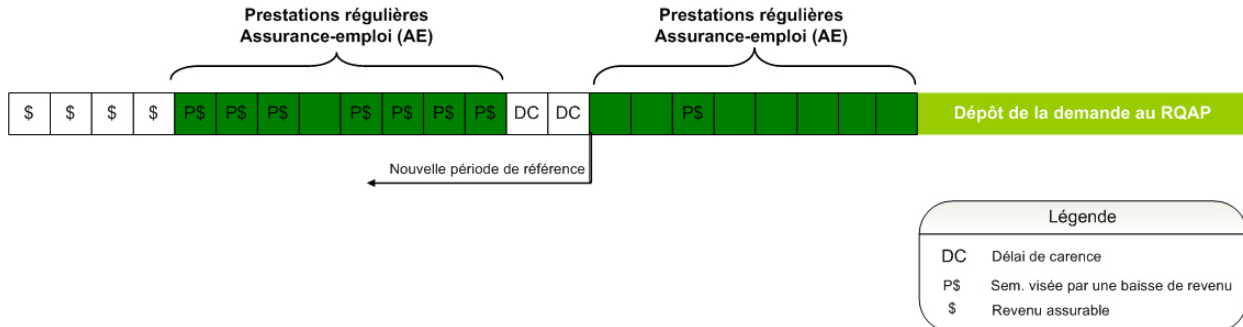
Période d'impossibilité continue (plus d'un motif)



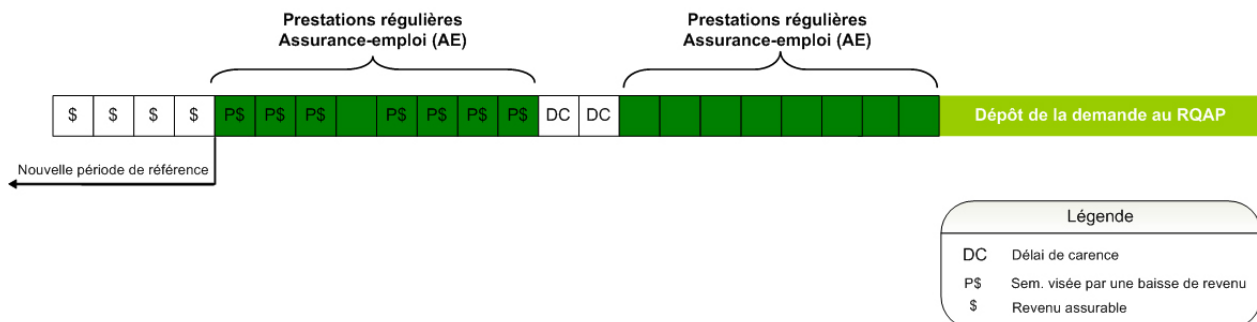
Période d'impossibilité interrompue



Période d'impossibilité interrompue



Période d'impossibilité interrompue



1-3.5 DÉPLACEMENT DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE – BAISSSE DU REVENU ASSURABLE ET REVENUS AUTONOMES (ART. 31.3 DU RALAP)

(art. 31.3 du RALAP, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 31.3 du Règlement)

L'article 31.3 du Règlement permet de **déplacer** la période de référence pour la faire débuter avant une période où il y a eu une baisse de revenu assurable causée par l'un des motifs prévus à l'article 32 du Règlement, soit :

- 1- elle était incapable de travailler, à la condition que cette incapacité :
 - a) résulte d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse;
 - b) résulte d'une détention dans une prison, un pénitencier ou une autre institution de même nature;
 - c) lui ait donné droit à une aide dans le cadre d'une prestation d'emploi en vertu d'un régime établi par la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23) ou d'une mesure d'aide à l'emploi mise en œuvre par Emploi-Québec;
 - d) résulte d'une grève ou d'un lock-out;
- 2- elle recevait des prestations en vertu du présent régime ou du régime d'assurance-emploi aux fins de versement de prestations liées à la venue d'un enfant ou en aurait reçu si ce n'était d'un délai de carence;
- 3- elle recevait des indemnités en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1) du fait qu'elle avait cessé de travailler parce que la continuation de son travail la mettait en danger ou mettait en danger son enfant à naître ou l'enfant qu'elle allaitait;
- 4- elle recevait des prestations régulières d'assurance-emploi ou des prestations spéciales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- 5- elle recevait des indemnités visant à remplacer le revenu, versées en vertu d'une loi ou d'un régime d'assurance salaire.

Ainsi, lorsqu'une personne présente l'un ou l'autre de ces motifs et qu'elle reçoit en même temps un revenu assurable, l'article 31.3 peut s'appliquer. Cela sera particulièrement utile, entre autres, dans les situations suivantes :

- Période d'assurance salaire versée par l'employeur (depuis le 26 juillet 2012¹³);
- Retrait préventif d'un emploi alors que l'on continue de gagner un autre revenu assurable d'emploi ou d'entreprise;
- Retour progressif après une période d'invalidité totale alors que l'on reçoit à la fois un revenu assurable et des indemnités de la CNESST ou de la SAAQ;
- Période où l'on gagne un faible revenu assurable d'emploi ou d'entreprise en même temps que des prestations d'assurance-emploi;
- Retour au travail à temps partiel pendant que l'on reçoit encore des prestations du RQAP.

L'article 31.3 prévoit que, à la demande de la personne et si c'est à son avantage, le revenu hebdomadaire moyen sera établi comme suit :

- 1- Calculer la moyenne hebdomadaire de tous les revenus assurables de l'année civile qui précède l'année de référence (deuxième année précédant la période de prestations);
- 2- Multiplier le montant obtenu en 1 par le nombre de semaines de retrait préventif comprises dans l'année de référence;
- 3- Calculer la moyenne des revenus assurables provenant d'une entreprise pour l'année de référence (année précédant la période de prestations);
- 4- Multiplier le montant obtenu en 3 par le nombre de semaines de retrait préventif comprises dans l'année de référence;
- 5- Soustraire du revenu de l'année de référence le montant obtenu en 4;
- 6- Ajouter au revenu de l'année de référence obtenu en 5 le montant obtenu en 2 et diviser le total par 52.

¹³ Soulignons que c'est grâce aux démarches acharnées de la CSQ que l'article 31.2 du Règlement a finalement été amendé pour couvrir les périodes d'assurance salaire versée par l'employeur.

EXEMPLE

Début de la période de prestations	7 avril 2024
Retrait préventif	27 août 2023 au 6 avril 2024 (dont 18 semaines en 2023)
Période de référence initiale	Année civile 2023
Année précédant la période de référence initiale	Année civile 2022
Revenus d'entreprise et d'emploi assurables en 2022	$(400 \$ + 200 \$) \times 52 = 31\,200 \$$
Revenu hebdomadaire moyen en 2022	$31\,200 \$ / 52 = 600 \$$ (étape 1) $600 \$ \times 18 \text{ semaines} = 10\,800 \$$ (étape 2)
Revenus d'entreprise assurables en 2023	$200 \$ \times 52 \text{ semaines} = 10\,400 \$$
Revenu d'entreprise moyen en 2023	$10\,400 \$ / 52 = 200 \$$ (étape 3) $200 \$ \times 18 \text{ semaines} = 3\,600 \$$ (étape 4)
Revenus de l'année de référence (2023) moins le résultat de l'étape 4	$(200 \$ \times 52 \text{ semaines}) + (400 \$ \times 34 \text{ semaines}) = 24\,000 \$ - 3\,600 \$ = 20\,400 \$$ (étape 5)
Revenu hebdomadaire moyen	$(\text{étape 2} + \text{étape 5}) / 52 = (10\,800 \$ + 20\,400 \$) / 52 = 600 \$$
Taux de prestations	450 \$ (75 %) ou 420 \$ (70 %) ou 330 \$ (55 %)

CHAPITRE 4 – REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN ET TAUX DE PRESTATIONS

1-4.1 REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN (RHM)

(art. 5 et 21 de la LAP, art. 27 du RALAP, art. 23 du RAE)

Le revenu hebdomadaire moyen (RHM) est le montant à partir duquel sera calculé le taux de prestations hebdomadaire (75 %, 70 % ou 55 %, selon le cas).

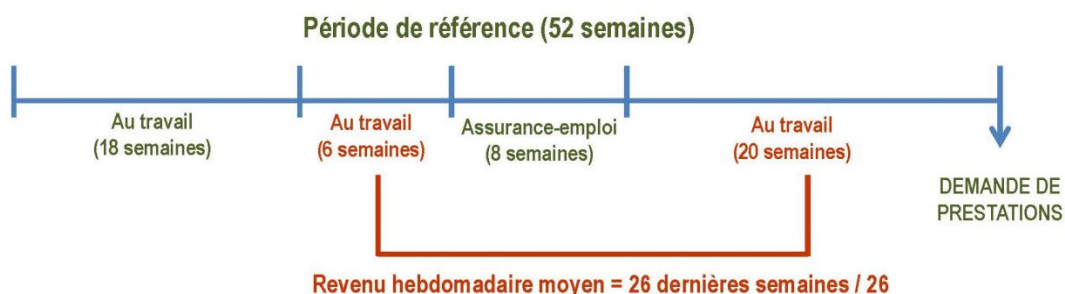
Le RHM maximal en 2024 est de 1 808 \$ (94 000 \$/52) et de 1 885 \$ en 2025 (98 000 \$/52).

Les taux de prestations maximaux en 2024 sont respectivement de 1 356 \$ (75 %), de 1 266 \$ (70 %) et de 995 \$ (55 %). En 2025, ces taux maximaux sont respectivement de 1 414 \$ (75 %), de 1 320 \$ (70 %) et de 1 037 \$ (55 %).

De façon générale, le RHM est établi sur la base des 26 dernières semaines de la période de référence (52 semaines, ou plus si prolongation) qui comptent un revenu assurable, **aussi petit soit-il**. Ainsi, une seule journée ou même une seule heure payée dans une semaine en fait une semaine comportant un revenu assurable qui sera retenue aux fins de calcul du RHM. Cependant, on ne tient pas compte des semaines ne comportant **aucune** rémunération assurable (voir 1-4.1.1 « Semaines à zéro »).

Autrement dit, au moment de déterminer les semaines qui serviront à calculer le RHM, le RQAP retiendra, à rebours à partir de la semaine précédant la période de prestations, chaque semaine comptant un revenu assurable, tout en « sautant par-dessus » les semaines ne comptant aucun revenu assurable.

Exemple



La rémunération assurable est déclarée par l'employeur sur le relevé d'emploi, conformément aux règles de répartition prévues au RAE (voir 1-2.2 Répartition de la rémunération assurable).

Plus précisément, le RHM peut être calculé selon trois formules différentes, dépendamment de la situation.

Situation 1

- Période de référence contenant **26 semaines ou plus** comptant une rémunération assurable.
- Formule : total de la rémunération assurable des 26 dernières semaines de la période de référence pour lesquelles il y a eu de la rémunération assurable, divisé par 26.

Situation 2

- Période de référence contenant de **16 à 25 semaines** comptant une rémunération assurable.
- Formule : total de la rémunération assurable des semaines comptant une telle rémunération divisé par ce nombre de semaines.

Situation 3

- Période de référence contenant **moins de 16 semaines** comptant une rémunération assurable.
- Formule : total de la rémunération assurable divisé par 16.

EXEMPLE 1 (SITUATION 1)

Demande de prestations	7 janvier 2024
Période de référence initiale	8 janvier 2023 au 6 janvier 2024
Au travail sans interruption	8 janvier 2023 au 6 janvier 2024
Semaines retenues aux fins du RHM	9 juillet 2023 au 6 janvier 2024 (26 dernières semaines)
RHM =	(rémunération totale du 9 juillet 2023 au 6 janvier 2024)/26

EXEMPLE 2 (SITUATION 1 AVEC ASSURANCE-EMPLOI)

Demande de prestations	7 janvier 2024
Période de référence initiale	8 janvier 2023 au 6 janvier 2024
Au travail	27 août 2023 au 6 janvier 2024
Prestations d'assurance-emploi (aucun autre revenu)	9 juillet 2023 au 26 août 2023
Délai de carence de l'assurance-emploi (aucun autre revenu)	2 juillet 2023 au 8 juillet 2023
Au travail	8 janvier 2023 au 1 ^{er} juillet 2023
Semaines retenues aux fins du RHM	27 août 2023 au 6 janvier 2024 (19 semaines) et 14 mai 2023 au 1 ^{er} juillet 2023 (7 semaines)
RHM =	[(rémunération du 27 août 2023 au 6 janvier 2024) + (rémunération du 14 mai 2023 au 1 ^{er} juillet 2023)]/26

EXEMPLE 3 (SITUATION 2 AVEC RETRAIT PRÉVENTIF)

Demande de prestations	9 juin 2024
Période de référence initiale	11 juin 2023 au 8 juin 2024
Indemnités de retrait préventif	22 octobre 2023 au 8 juin 2024
Première semaine de retrait préventif payée par l'employeur	15 au 21 octobre 2023
Au travail	9 juin 2019 au 12 octobre 2019
Semaines retenues aux fins du RHM	9 juin 2015 au 19 octobre 2015 (19 semaines)
RHM =	(rémunération du 9 juin 2019 au 19 octobre 2019)/19

Note

Dans cet exemple, aucun besoin de prolongation de la période de référence malgré le retrait préventif (voir 1-3.2 Prolongations de la période de référence).

EXEMPLE 4 (SITUATION 3 AVEC RETRAIT PRÉVENTIF ET ASSURANCE-EMPLOI)

Demande de prestations	9 juin 2024
Période de référence initiale	11 juin 2023 au 8 juin 2024
Indemnités de retrait préventif	22 octobre 2023 au 8 juin 2024
Première semaine de retrait préventif payée par l'employeur	15 au 21 octobre 2023
Au travail	27 août 2023 au 14 octobre 2023
Prestations d'assurance-emploi (aucun autre revenu)	9 juillet 2023 au 26 août 2023
Délai de carence de l'assurance-emploi (aucun autre revenu)	2 juillet 2023 au 8 juillet 2023
Au travail	11 juin 2023 au 1 ^{er} juillet 2023
Semaines retenues aux fins du RHM	27 août 2023 au 21 octobre 2023 (8 semaines) et 11 juin 2023 au 1 ^{er} juillet 2023 (3 semaines)
RHM =	[(rémunération du 27 août 2023 au 21 octobre 2023) + (rémunération du 11 juin 2023 au 1 ^{er} juillet 2023)]/16

Note

Dans cet exemple, il pourra y avoir prolongation de la période de référence. De cette manière, les 15 dernières semaines qui précèdent le 11 juin 2023 comptant un revenu assurable s'ajouteront aux 11 semaines de la période de référence initiale et ce nouveau total sera divisé par 26 (voir 1-3.2 Prolongations de la période de référence).

1-4.1.1 « SEMAINES À ZÉRO »

(art. 5 et 21 de la LAP, art. 27 du RALAP, art. 23 du RAE)

Les semaines ne comportant **aucun** revenu assurable (« semaines à zéro ») ne sont jamais utilisées pour calculer le taux de prestations. Rappelons qu'il peut s'agir notamment de semaines de chômage ou de retrait préventif (revenus non assurables) ou tout simplement de semaines sans aucune forme de revenu. Contrairement aux semaines comportant de petits revenus assurables, ces « semaines à zéro » n'ont donc pas d'effet à la baisse sur le taux de prestations.

Lorsque ces semaines se trouvent entre deux relevés d'emploi (RE), il n'y a aucune démarche à faire, puisque le RQAP n'utilise que les semaines se trouvant sur les RE pour établir le taux de prestations.

Cependant, lorsqu'une ou plusieurs « semaines à zéro » se retrouvent à l'intérieur d'un RE, il faut les indiquer au RQAP.

Pour ce faire, il suffit de déclarer ces « semaines à zéro » dans le formulaire de demande de prestations à la question suivante : « Au cours des périodes couvertes par le ou les RE émis au cours des 52 semaines précédant la date désirée de début des prestations, y a-t-il eu une semaine complète durant laquelle, bien qu'employé, vous n'avez ni travaillé ni été rémunéré? ».

Si une personne a omis de le faire dans le formulaire de demande de prestations, il est toujours possible de le faire ultérieurement en appelant au Centre de service à la clientèle du RQAP.

Précisons que cette démarche est nécessaire même si les « semaines à zéro » apparaissent clairement sur le RE.

1-4.2 TAUX DE PRESTATIONS

(art. 18 de la LAP)

Le taux de prestations est obtenu en appliquant tout simplement le pourcentage approprié sur le revenu hebdomadaire moyen (voir 1-4.1 Revenu hebdomadaire moyen (RHM)).

70 % du RHM

- Prestations de maternité (régime de base)
- 7 premières prestations parentales partageables (régime de base)
- Prestations parentales pour parent seul, pour naissance multiple ou en cas de décès de l'un des parents (régime de base)
- Prestations de paternité (régime de base)
- Prestations d'accueil et de soutien
- Prestations d'adoption exclusives de chacun des parents et les 7 premières prestations partageables (régime de base)
- Prestations d'adoption pour parent seul, pour adoption multiple ou en cas de décès de l'un des parents (régime de base)

55 % du RHM

- 25 dernières prestations parentales partageables et prestations additionnelles, le cas échéant (régime de base)
- 25 dernières prestations d'adoption partageables et prestations additionnelles, le cas échéant (régime de base)

75 % du RHM

- Toutes les prestations du régime particulier

Les taux de prestations maximaux en 2024 sont respectivement de 1 356 \$ (75 %), 1 266 \$ (70 %) et 995 \$ (55 %). En 2025, ces taux maximaux sont respectivement de 1 414 \$ (75 %), de 1 320 \$ (70 %) et de 1 037 \$ (55 %).

1-4.3 MAJORATION DU TAUX DE PRESTATIONS (art. 44 et annexe A du RALAP)

Auparavant, pour avoir droit à une majoration des prestations, le revenu familial combiné des deux parents devait être inférieur à 25 921 \$. Ce seuil établi par le Conseil de gestion dans le Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RALAP) n'avait pas été modifié depuis la mise en place du régime en 2006 et privait un nombre de plus en plus important de prestataires chaque année. Pour l'année 2019, seulement 4,5 % des nouveaux prestataires du RQAP avaient reçu un montant additionnel de prestations pour les familles à faible revenu (pour l'année précédente, il s'agissait de 4,8 % des nouveaux prestataires).

Une nouvelle mesure s'applique aux demandes dont la période a débuté le ou après le 26 septembre 2021. Elle permet d'apporter un soutien financier aux travailleuses et travailleurs à faible revenu. D'abord, le calcul est dorénavant fait sur la base du revenu individuel au lieu du revenu familial, ce qui permet à la personne qui demande des prestations d'en bénéficier directement. Ensuite, le calcul du seuil hebdomadaire est fixé selon le salaire minimum (40 heures) à la date de début de la période de prestations. Cela assure une indexation minimale du seuil au même rythme que celle du taux du salaire minimum du Québec.

Aucune démarche n'est nécessaire pour bénéficier de cette mesure; l'admissibilité et le calcul de la prestation majorée seront établis automatiquement lors de la demande de prestations.

Du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024, le seuil était fixé à 610 \$ / semaine (40 heures X 15,25 \$). Pour les prestataires dont le revenu hebdomadaire moyen (RHM) est inférieur au seuil établi à la date de début de la période de prestations, voici ce qui s'applique :

Régime de base

Le moindre des deux calculs :

- 85 % du RHM
- 70 % ou 55 % du seuil (610 \$), soit 427 \$ / semaine (70 %) et 336 \$ (55 %)

ou

Régime particulier

Le moindre des deux calculs :

- 100 % du RHM
- 75 % du seuil (610 \$), soit 458 \$/semaine

EXEMPLE 1 (RÉGIME DE BASE)

Calcul du montant de la prestation majorée d'une personne ayant un RHM de 230 \$:

1- Taux de remplacement (85 %) x le RHM (230 \$) = 196 \$

ou

2- Taux de remplacement (70 % et 55 %) x le seuil d'admissibilité (570 \$) = 427 \$ (70 %) et 336 \$ (55 %)

Lorsque le montant obtenu en utilisant 85 % du RHM de la personne **est inférieur** au montant obtenu en utilisant le taux du régime de base appliqué au seuil d'admissibilité, c'est le montant obtenu en utilisant 85 % du RHM de la personne qui détermine le montant de la prestation majorée (196 \$), au lieu de 161 \$ à 70 % et de 127 \$ à 55 %.

EXEMPLE 2 (RÉGIME DE BASE)

Calcul du montant de la prestation majorée d'une personne ayant un RHM de 525 \$:

1- Taux de remplacement (85 %) x le RHM (500 \$) = 446 \$

ou

2- Taux de remplacement (70 % et 55 %) x le seuil d'admissibilité (610 \$) = 427 \$ (70 %) et 336 \$ (55 %)

Lorsque le montant obtenu en utilisant 85 % du RHM de la personne **est supérieur** au montant obtenu en utilisant le taux du régime de base appliqué au seuil d'admissibilité, c'est ce dernier qui détermine le montant maximal de la prestation majorée (427 \$ et 336 \$), au lieu de 368 \$ et 289 \$.

EXEMPLE 3 (RÉGIME PARTICULIER)

RHM avant majoration : 500 \$

500 \$ x 100 % = 500 \$

610 \$ x 75 % = 458 \$

Taux de prestations majoré : 458 \$ (au lieu de 375 \$)

EXEMPLE 4 (RÉGIME PARTICULIER)

RHM avant majoration : 300 \$

300 \$ x 100 % = 300 \$

610 \$ x 75 % = 458 \$

Taux de prestations majoré : 300 \$ (au lieu de 225 \$)

Cette mesure bénéficie directement aux plus bas salariés. Mais cela peut aussi s'appliquer à certains de nos membres ayant peu d'heures de travail ou ayant eu des situations particulières au cours de leur période de référence (grossesses rapprochées ou autres) et pour lesquelles les exceptions prévues au RQAP (début anticipé, articles

31.1, 31.2 ou 32 du Règlement) n'auraient pas été suffisantes pour leur permettre d'obtenir un RHM satisfaisant.

1-4.4 TAUX DE PRESTATIONS – OBLIGATION D'ÉQUIVALENCE AVEC L'ASSURANCE-EMPLOI

(art. 1 à 3 du Règlement concernant certaines mesures transitoires, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale - Article 102 de la Loi modifiant la *Loi sur l'assurance parentale*)

Pour l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (LAP), le gouvernement a adopté le Règlement concernant certaines mesures transitoires relatives au calcul de la moyenne des revenus assurables et au seuil de rémunération en matière d'assurance parentale.

Ce règlement a pour objet d'assurer qu'une personne reçoive au total en prestations du RQAP, sur demande, au moins l'équivalent du montant global qu'elle aurait obtenu en vertu de l'assurance-emploi. Le cas échéant, les prestations du RQAP seront majorées en conséquence.

Ce « test » pour déterminer l'équivalence entre les deux régimes concerne l'utilisation des 14 à 22 meilleures semaines parmi les 52 dernières (selon le taux régional de chômage) pour le calcul de la moyenne de rémunération assurable et la déduction de 50 % de chaque dollar gagné sur les prestations payables.

Il est important de souligner que ce « test » d'équivalence s'effectue sur le montant total de toutes les prestations payables par l'un et l'autre des 2 régimes, et non pas sur le revenu hebdomadaire moyen (RHM) ni sur le taux de prestations hebdomadaires.

En conséquence, même si l'application des règles de l'assurance-emploi peut parfois entraîner un RHM plus élevé, les dispositions plus avantageuses du RQAP font généralement en sorte que le montant total payable par ce dernier sera malgré tout supérieur.

Autrement dit, tel qu'illustré par l'exemple qui suit, il est très rare que la comparaison avec l'assurance-emploi permette une majoration des prestations du RQAP.

Quoi qu'il en soit, en cas de doute, il faut demander au Centre de service à la clientèle du RQAP d'effectuer le « test ».

EXEMPLE 1 (14 À 22 MEILLEURES SEMAINES)

RHM au RQAP	900 \$
RHM selon les 14 à 22 meilleures semaines	1 000 \$
Total des prestations du RQAP (régime de base)	$(25 \times 70 \% \times 900 \$) + (25 \times 55 \% \times 900 \$) = 28\,125 \$$
Total des prestations de l'assurance-emploi	$50 \times 55 \% \times 1\,000 \$ = 27\,500 \$$

1-4.5 REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN (RHM) ET TAUX DE PRESTATIONS – IMPACT DES « PETITES SEMAINES »

Lorsque plusieurs des semaines utilisées pour l'établissement du RHM comportent un revenu sensiblement inférieur au revenu habituel de la personne (« petites semaines »), il va de soi que cela aura un impact significatif sur le taux de prestations. Dans ces cas, il y a lieu de vérifier la possibilité d'appliquer l'article 31.2 du RALAP (voir 1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP) (art. 31.2 du RALAP)).

Cependant, certaines personnes s'inquiètent parfois, peut-être indûment, de l'impact d'une seule semaine comportant un revenu inférieur au revenu habituel. C'est le cas, par exemple, lorsque le dernier des 5 jours payés par l'employeur au début d'un retrait préventif survient un lundi. Cette semaine est alors incluse dans les semaines servant à établir le RHM et ne contient qu'une seule journée de rémunération assurable.

Dans ce genre de situation, il faut d'abord préciser que cette « petite semaine » ne devrait généralement avoir que peu ou pas d'impact sur le RHM. En effet, il faut savoir que, la plupart du temps, la division de la rémunération par le nombre de jours couverts par le relevé d'emploi a comme résultat d'annuler la réduction du RHM appréhendée.

Quoi qu'il en soit, même dans les situations où une semaine ne contenant qu'une seule journée rémunérée viendrait effectivement réduire le RHM, il serait peut-être bon de relativiser l'ampleur de cette réduction.

EXEMPLE 1

Salaire hebdomadaire habituel	1 000 \$ (25 semaines)
Salaire pour une journée	200 \$ (1 semaine)
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	$(25 \times 1\,000 \$) + (1 \times 200 \$) = 969,23 \$$

Dans cet exemple, la diminution du RHM n'est que de 30,77 \$ (3,1 %). Au régime de base, cela entraînerait une perte totale sur 50 semaines de 961,57 \$.

Toutefois, puisque les 21 premières semaines sont généralement comblées par l'employeur dans le cas du congé de maternité, la perte réelle pour la personne serait plutôt de 509,25 \$ brut (probablement entre 300 \$ et 350 \$ net).

Évidemment, cette perte serait encore moins grande si la « petite semaine » avait comporté 2 ou 3 jours de salaire. Il revient à chacune et chacun de juger de l'ampleur d'une telle perte.

1-4.6 Nouvelle demande de prestations après une période d'interruption (art. 26 du RALAP)

(art. 26 du RALAP)

L'article 26 du RALAP permet, après une période d'interruption des prestations du RQAP durant laquelle une personne est retournée au travail, de déposer une nouvelle demande initiale de prestations, si elle a encore droit à des prestations pour le même événement (naissance ou adoption).

Cette situation survient surtout lorsqu'un père (ou la conjointe de même sexe) ou un parent adoptant, retourne au travail après avoir reçu quelques semaines de prestations et désire en recevoir d'autres plus tard. Dans ces cas, **et si cela s'avère plus avantageux parce que la personne a eu de meilleurs revenus d'emploi pendant son retour au travail**, il est possible de déposer une nouvelle demande initiale de prestations.

EXEMPLE 1

Revenu hebdomadaire moyen (RHM) des 26 plus récentes semaines de travail	1 000 \$
Naissance	8 septembre 2024
5 jours à l'occasion de la naissance	9 au 13 septembre 2024
Prestations de paternité	15 septembre au 19 octobre 2024
Retour au travail à 1 050 \$ / semaine	20 octobre 2024 au 4 janvier 2025 (11 semaines)
Nouvelle demande initiale de prestations	5 janvier 2025
Nouveau RHM	$(15 \times 1\,000 \$) + (11 \times 1\,050 \$) / 26 =$ 1 021,15 \$

Évidemment, plus le nombre de semaines de retour au travail sera élevé et plus la hausse de salaire sera élevée (augmentation annuelle de salaire, avancement d'échelon, meilleur contrat, etc.), plus il sera avantageux de déposer une nouvelle demande initiale de prestations.

Par ailleurs, l'article 26 du RALAP peut aussi être utile lorsque le taux de prestations initial a été calculé sur moins de 16 semaines comptant un revenu assurable. Dans ces cas, un retour au travail de quelques semaines entre le congé de maternité de 21 semaines et le début de la prolongation sans traitement peut générer une importante augmentation du taux de prestations.

EXEMPLE 2

Revenu hebdomadaire moyen (RHM) basé sur 6 semaines de revenus assurables	$(9 \times 1\,200 \$) / 16 = 675 \$$
Congé de maternité de 21 semaines	Prestations du RQAP à 473 \$ + indemnité complémentaire de l'employeur de 607 \$ = 1 080 \$ (90 % de 1 200 \$)
Retour au travail pour 4 semaines	1 200 \$ / semaine
Nouvelle demande initiale de prestations en vertu de l'article 26 et nouveau RHM	$(9 \times 1\,200 \$) + (4 \times 1\,200 \$) / 16 = 975 \$$
Nouveau taux de prestations au RQAP	975 \$ x 70 % = 683 \$ (au lieu de 473 \$) 975 \$ x 55 % = 536 \$ (au lieu de 371 \$)
Gain total au RQAP grâce au retour au travail de 4 semaines	$(683 \$ - 473 \$) \times 4 = 840 \$$ $(536 \$ - 371 \$) \times 25 = 4\,125 \$$ $840 \$ + 4\,125 \$ = 4\,965 \$$

Il est évident qu'aucune mère n'aura spontanément envie de revenir au travail pour quelques semaines après son congé de maternité de 21 semaines, sans compter que ce n'est même pas toujours un scénario réalisable. Mais, en cas de situation financière très précaire, il peut être utile de connaître cette éventualité. À noter qu'un retour au travail de 8 semaines, par exemple, aurait quant à lui permis un gain de 9 930 \$, soit le double.

Par ailleurs, l'article 26 peut aussi être utile lorsqu'une personne a fait un dépôt anticipé et reçoit plus tard une rétroactivité salariale qui serait plus avantageuse.

EXEMPLE 3

Dépôt anticipé : 19 novembre 2023

Début du congé de maternité : 22 janvier 2024

Versement de la rétroactivité salariale : 7 novembre 2024

Retour au travail : 6 janvier 2025

Dans cet exemple, normalement, la personne aurait fait une demande de prestations prenant effet le dimanche 21 janvier 2024 et son employeur aurait émis un relevé d'emploi indiquant le vendredi 19 janvier 2024 comme dernier jour travaillé. En raison du versement de la rétroactivité salariale du 7 novembre 2024, l'employeur devra amender le relevé d'emploi se terminant le 19 janvier 2024 pour y ajouter la somme versée le 7 novembre 2024. Cette personne aurait alors droit à un nouveau calcul à la hausse de ses prestations du RQAP et à une correction rétroactive.¹⁴

Cependant, si cette personne avait fait un dépôt anticipé le 19 novembre 2023, c'est sur la base d'un relevé d'emploi se terminant le vendredi 17 novembre 2023 que ses prestations du RQAP auraient été calculées. Ainsi, le relevé d'emploi amendé se terminant le 19 janvier 2024 **n'aurait aucun impact sur son taux de prestations.**

¹⁴ Sous réserve de l'atteinte du taux de prestations maximal du RQAP.

C'est à ce moment que l'article 26 du Règlement pourrait permettre de faire une nouvelle demande de prestation lors du versement de la rétroactivité salariale. Ainsi, les prestations reçues entre janvier et novembre 2024, de même que celles restantes, pourraient alors être recalculées sur la base du relevé d'emploi amendé se terminant le 19 janvier 2024.

CHAPITRE 5 – PÉRIODES DE PRESTATIONS ET PAIEMENT DES PRESTATIONS

1-5.1 PÉRIODES DE PRESTATIONS SELON LE TYPE (MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTALES, ACCUEIL ET SOUTIEN, ADOPTION)

(art. 7 à 12.1 et 23 de la LAP, art. 33 du RALAP)

Période de prestations – Définition

La période de prestations est la période à l'intérieur de laquelle il est possible de recevoir des prestations. Elle se termine généralement 78 semaines après la semaine de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption, sous réserve de prolongations prévues au Règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (RALAP) (voir 1-5.3 Prolongations de la période de prestations).

Prestations de maternité

(Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 7 et art. 8 de la Loi)

Les prestations de maternité sont réservées exclusivement à la mère et peuvent débuter au plus tôt 16 semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement. Elles se terminent au plus tard 20 semaines après la semaine réelle de l'accouchement.

EXEMPLE 1

Date prévue pour l'accouchement	Jeudi 10 août 2023
Première semaine où des prestations de maternité sont payables	16 avril 2023
Date réelle de l'accouchement	Dimanche 6 août 2023
Dernière semaine où des prestations de maternité sont payables	24 décembre 2023

Les prestations de maternité sont aussi payables en cas d'interruption de grossesse si celle-ci survient **après** la 19^e semaine de gestation (voir Interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement).

Prestations de paternité

(Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 9 de la Loi)

Les prestations de paternité sont réservées exclusivement au père (ou à l'autre parent pour les conjointes de même sexe) et peuvent débuter au plus tôt la semaine de l'accouchement. Elles se terminent au plus tard 78 semaines après la semaine de l'accouchement.

EXEMPLE 2

Date d'accouchement	Jeudi 10 août 2023
Première semaine où des prestations de paternité sont payables	4 août 2023
Dernière semaine où des prestations de paternité sont payables	2 février 2025

Prestations parentales

(Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 10 à 10.3 de la Loi)

Les prestations parentales (incluant les prestations additionnelles pour parent seul, lors de naissances ou d'adoption multiples ou en cas de partage des prestations entre les parents, voir 1-1.6) peuvent débuter au plus tôt la semaine de l'accouchement. Elles se terminent au plus tard 78 semaines après la semaine de l'accouchement.

EXEMPLE 3

Date d'accouchement	Jeudi 10 août 2023
Première semaine où des prestations parentales sont payables	4 août 2023
Dernière semaine où des prestations parentales sont payables	2 février 2025

Prestations d'accueil et de soutien et d'adoption

(Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 11 à 11.3 de la Loi)

Les prestations d'accueil et de soutien et d'adoption (incluant les prestations additionnelles pour parent seul, lors de naissances ou d'adoption multiples ou en cas de partage des prestations entre les parents, voir 1-1.6) peuvent débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents en vue de son adoption. Dans le cas d'une adoption hors Québec, elles peuvent débuter au plus tôt 5 semaines avant. Elles se terminent au plus tard 78 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant.

Ce qui déclenche le droit aux prestations d'accueil et de soutien et d'adoption, c'est la combinaison de deux éléments : arrivée de l'enfant **ET** en vue de son adoption. Quant à elle, l'ordonnance de placement, si elle n'est pas faite en vue d'une adoption (par

exemple, un placement en foyer d'accueil), ne donnera pas droit aux prestations du RQAP.

Le placement d'un enfant dans le cadre de ce que l'on appelle une « banque mixte » donne droit aux prestations, dans la mesure où le parent a manifesté son désir d'adopter l'enfant. Dans ce cas aussi, c'est l'arrivée de l'enfant qui déclenche le droit aux prestations, et non le jugement officiel d'adoption qui lui peut survenir plusieurs mois ou même des années plus tard. Cela arrive souvent dans l'attente de la rupture du lien avec les parents biologiques qui peut prendre un certain temps avant d'être officialisée. Il arrive aussi que l'adoption ne se concrétise jamais. Les prestations déjà versées ne sont alors jamais réclamées.

EXEMPLE 4 (FOYER D'ACCUEIL)

Placement de l'enfant dans un foyer d'accueil, sans demande d'adoption	Avril 2023
Demande d'adoption de la part du parent	Septembre 2024

Dans cet exemple, c'est en septembre 2024 que le parent sera admissible à des prestations puisque ce n'est qu'à ce moment que la notion « en vue de son adoption » se concrétisera.

EXEMPLE 5 (« BANQUE MIXTE »)

Placement de l'enfant dans le cadre d'une « banque mixte », avec demande d'adoption	Avril 2023
---	------------

Dans cet exemple, l'arrivée de l'enfant et la notion « en vue de son adoption » sont simultanées. C'est donc à ce moment que les prestations peuvent débuter.

EXEMPLE 6 (ADOPTION **HORS** QUÉBEC)

Arrivée de l'enfant	Jeudi 10 août 2023
Première semaine où des prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption sont payables	2 juillet 2023
Dernière semaine où des prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption sont payables	2 février 2025

1-5.2 PAIEMENT DES PRESTATIONS ET CONDITIONS D'ATTRIBUTION – À QUI? QUAND? COMMENT?

(art. 13 à 17.1 et 24 de la LAP, art. 10, 15, 16, 17 et 31.1.1 du RALAP, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 13, 24, 2^o et 34 de la Loi et 33 du Règlement)

- A) Nécessité d'une demande et délai maximal de 6 semaines
- B) Partage des prestations entre les parents (prestations parentales, d'accueil et de soutien et d'adoption)
- C) Prestations additionnelles en cas de partage minimal entre les parents
- D) Suspension ou déplacement des prestations
- E) Naissance ou adoption de plus d'un enfant
- F) Décès de l'enfant ou d'un des parents
- G) Nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant
- H) Accouchement et adoption rapprochés
- I) Grossesse pour autrui

A) Nécessité d'une demande et délai maximal de 6 semaines

En vertu des articles 13 de la LAP et 10 du RALAP, une demande de prestations n'est valable que si elle a été faite à l'aide du formulaire disponible sur le site Internet du RQAP (voir rqap.gouv.qc.ca) et transmise par la poste ou par voie électronique.

Le moment où la demande de prestations est reçue en bonne et due forme détermine le premier moment où une prestation est payable. L'article 24 de la LAP stipule qu'aucune prestation ne peut être payable plus tôt que 6 semaines avant la semaine de réception de la demande, à moins que la personne ne démontre qu'elle n'a pu, **pour un motif valable**, agir plus tôt.

Il est donc **important** de ne pas attendre plus que 6 semaines après le moment où l'on veut commencer à recevoir des prestations pour déposer une demande.

Pour rétroagir de plus de 6 semaines, la personne doit démontrer qu'elle a agi de façon prudente et diligente et appuyer ses prétentions par des pièces justificatives (exemple : un certificat médical).

La personne visée doit préciser pour quelles raisons elle n'a pas présenté sa demande plus tôt. Ses arguments doivent démontrer qu'elle a agi comme une personne raisonnable, responsable et soucieuse de s'enquérir de ses droits et de ses obligations. La négligence n'est pas considérée comme un motif valable.

Des problèmes de santé physique ou psychologique du parent, la maladie ou le décès de l'enfant ou d'un proche parent, un sinistre majeur ou encore tout événement ou circonstance qui ne constitue pas de la négligence ou de l'insouciance sont des exemples qui, seuls ou combinés, peuvent constituer un motif valable.

Il est important de noter que ce qui précède ne concerne que le **début** du versement des prestations. Après avoir commencé à recevoir des prestations, lorsqu'une personne n'a pas demandé ou a suspendu le versement de ses prestations pour une ou plusieurs semaines pour lesquelles elle y aurait eu droit, il est possible d'en faire la demande rétroactivement à tout moment au cours de la période de prestations, et même jusqu'à 45 jours suivant la fin de cette période de prestations, dans la mesure, évidemment, où il reste encore des prestations non utilisées.

EXEMPLE

8 janvier 2022 : début du versement des prestations.

Semaines du 19 et du 26 juin 2022 : suspension des prestations.

Novembre 2022 : demande de recevoir des prestations pour les semaines du 19 et du 26 juin 2022

Dans ce qui précède, la personne pourrait, par exemple, s'être fait monnayer des journées de maladie en croyant qu'elle subirait sinon une déduction sur ses prestations du RQAP. Or, elle pourrait après coup avoir constaté que le montant reçu était inférieur à l'exemption permise sans qu'il y ait déduction. Elle pourrait alors choisir de demander de recevoir les prestations auxquelles elle avait droit pour les semaines du 19 et du 26 juin, plutôt que d'étaler deux semaines plus loin leur versement.

B) Partage des prestations entre les parents (prestations parentales, d'accueil et de soutien et d'adoption)

Le nombre total de prestations parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption **partageables** peut être pris par un seul des deux parents ou être partagé entre eux. Ces prestations peuvent être prises consécutivement par les parents ou en même temps.

Au régime de base, dans le cas d'un partage entre les parents, les prestations parentales ou d'adoption à 70 % sont nécessairement les premières prestations à être payées. On ne peut donc pas choisir lequel des deux parents aura les prestations à 70 %. C'est plutôt le moment chronologique qui le déterminera.

Par ailleurs, toujours au régime de base, si les deux parents reçoivent en même temps les prestations parentales à 70 %, la septième prestation sera accordée au parent qui a reçu des prestations en premier (généralement la mère avec ses prestations de maternité). Si les deux parents ont commencé à recevoir des prestations au même moment, c'est celui des deux ayant le revenu hebdomadaire moyen le plus élevé qui aura droit à la septième prestation à 70 %. Il en est de même pour la septième prestation d'adoption partageable et pour la treizième prestation d'accueil et de soutien.

C) Prestations additionnelles en cas de partage minimal entre les parents

Au régime de base, lorsque chacun des parents touche un minimum de 8 prestations parentales ou d'adoption¹⁵ partageables, 4 prestations additionnelles partageables sont alors accordées aux parents. Ces prestations sont établies à 55 % du RHM.

Au régime particulier, 3 prestations partageables sont ajoutées lorsque chacun des parents touche un minimum de 6 prestations parentales ou d'adoption partageables.

D) Suspension ou déplacement des prestations

Toutes les prestations, peu importe le type, peuvent être suspendues à n'importe quel moment. Le cas échéant, elles pourront être reportées à un autre moment à l'intérieur de la période de prestations. Il suffit alors de modifier les dates de versement en ligne dans « Mon dossier » ou d'appeler au Centre de service à la clientèle du RQAP pour demander de suspendre le versement des prestations et il n'est pas nécessaire de donner de raison. Toutefois, une telle suspension doit normalement être demandée avant la ou les semaines en question, ou plus précisément, avant que la prestation ne soit versée par le RQAP, soit environ 3 jours ouvrables avant son dépôt dans le compte bancaire.

Cependant, il demeure possible de demander après coup de déplacer à un autre moment ou de transférer à l'autre parent une prestation déjà versée, à condition d'agir avec diligence, c'est-à-dire dans les 45 jours suivant le versement de ladite prestation (*Manuel d'interprétation de l'assurance parentale*, art. 34 de la Loi)¹⁶. Le cas échéant, la personne devra d'abord rembourser la prestation reçue (montant brut¹⁷) et ensuite recevoir cette prestation au moment choisi. Cette situation se produit généralement lorsqu'une personne a omis de déclarer un revenu concurrent, en particulier des journées de maladie monnayées.

EXEMPLE

30 juin 2022 : versement de journées de maladie monnayées (période de paie du 19 juin au 2 juillet).

25 juillet : demande de déplacer les prestations reçues pour les semaines du 19 et du 26 juin 2022 plus tard à l'intérieur de la période de prestations.

Dans ce qui précède, la personne pourrait par exemple ne pas avoir été correctement informée du moment ou du montant du versement des journées de maladie monnayées. Si elle en prend connaissance dans les 45 jours suivants (le 25 juillet dans cet exemple),

¹⁵ Le partage des prestations d'accueil et de soutien ne permet pas l'ajout de prestations additionnelles.

¹⁷ Au-delà de ces 45 jours, la personne devrait faire la démonstration qu'elle a eu un empêchement significatif.

¹⁷ Le RQAP émet alors un relevé fiscal permettant une déduction relative à ce montant sur le rapport d'impôt suivant.

il lui est possible de rembourser les prestations reçues (montant brut) et de demander de les reporter plus tard, tant que ça demeure à l'intérieur de la période de prestations (20 semaines après la semaine de la naissance ou de l'adoption pour les prestations de maternité ou 78 semaines après pour les autres types de prestations). Elle pourrait ainsi éviter la déduction de ses prestations qu'elle aurait autrement subie.

Il n'y a pas de limites au nombre de suspensions ni à leur durée, autre que la fin de la période de prestations. Autrement dit, il est possible d'interrompre et de reprendre le paiement des prestations aussi souvent que l'on veut, tant que l'on demeure à l'intérieur de la période de prestations ou de ses prolongations, s'il y a lieu.

Les principales situations où il peut être utile, sinon nécessaire de suspendre le paiement des prestations sont les suivantes :

- Semaines pour lesquelles on a un motif de prolongation de la période de prestations (voir Prolongations de la période de prestations);
- Semaines durant lesquelles on a droit à un « revenu concurrent », tel un revenu d'emploi ou le versement de journées de maladie monnayées (voir Revenus concurrents – Définition);
- Semaines durant lesquelles on a droit à des prestations d'assurance-emploi;
- Début anticipé d'une période de prestations (voir Période de prestations – Début anticipé).

E) Naissance ou adoption de plus d'un enfant

En cas de naissance ou d'adoption de plus d'un enfant au même moment, chacun des parents a droit à des prestations parentales ou d'adoption additionnelles exclusives. Au régime de base, il s'agit de 5 prestations additionnelles à 70 % pour chaque parent. Au régime particulier, ce sont 3 prestations à 75 % qui sont ajoutées pour chaque parent.

Par ailleurs, si une naissance ou une adoption survient alors qu'au moins un des deux parents est toujours admissible à des prestations parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption, veuillez-vous référer au point « Accouchement et adoption rapprochés » ci-après.

F) Décès de l'enfant ou d'un des parents

En cas de décès de l'enfant après sa naissance ou son adoption, les prestations sont payables jusqu'à la 2^e semaine suivant la semaine du décès (sauf les prestations de maternité, qui sont payables en totalité dans tous les cas). Il en est de même pour les prestations exclusives additionnelles en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

En cas de décès dans les heures ou les jours suivant la naissance, la mère biologique peut d'abord demander un congé pour décès de 5 jours ouvrables prévu à sa convention collective (en suspendant ses prestations de maternité du RQAP pour cette semaine, si

elle les avait déjà commencées) et recevoir ensuite toutes les prestations de maternité restantes¹⁸.

Toujours en cas de décès dans les heures ou les jours suivant la naissance, le père ou la conjointe du même sexe auront droit au congé de 5 jours à l'occasion de la naissance **ET** au congé de 5 jours au décès de son enfant prévus à sa convention collective. Le père ou la conjointe du même sexe pourra ensuite recevoir une ou deux prestations de paternité jusqu'à la 2^e semaine suivant celle du décès.

Exemple 1

Décès de l'enfant après la naissance : dimanche 10 novembre 2024

Congé de 5 jours de la convention collective au décès de son enfant : du lundi 11 au vendredi 15 novembre 2024

Congé de 5 jours à l'occasion de la naissance : du lundi 18 au vendredi 22 novembre 2024

Prestations de paternité : semaines du 17 et du 24 novembre 2024

Exemple 2

Décès de l'enfant après la naissance : mercredi 6 novembre 2024

Congé de 5 jours de la convention collective au décès de son enfant : du mercredi 6 au mardi 12 novembre 2024

Congé de 5 jours à l'occasion de la naissance : du mercredi 13 au mardi 19 novembre 2024

Prestations de paternité : semaine du 17 novembre 2024

Dans ces deux exemples, il est à noter que le congé à l'occasion de la naissance **n'est pas** un revenu concurrent pour le RQAP et qu'il est donc possible de recevoir une prestation du RQAP **en même temps** que ces jours de congé payés par l'employeur (voir 1-1.6 Revenus concurrents – Définition). De plus, le père ou la conjointe du même sexe devra demander à l'employeur un congé de paternité d'un maximum de 5 semaines au moins jusqu'à la fin de la dernière semaine de prestation du RQAP et aura alors aussi droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour la semaine ou portion de semaine où il ou elle ne reçoit que des prestations du RQAP.

Les prestations additionnelles en cas de naissances multiples ne sont accessibles que si au moins deux bébés sont vivants. Dans le cas où il ne demeurerait qu'un seul bébé vivant, les prestations additionnelles seraient toutefois payables jusqu'à deux semaines suivant celle du décès. La mère pourrait alors recevoir d'abord ces prestations et ensuite commencer ses prestations de maternité.

¹⁸ S'il ne reste qu'une seule ou aucune prestation de maternité, la mère pourra recevoir une ou deux prestations parentales, selon le cas.

Si l'un des deux parents décède, les prestations de maternité ou de paternité, ainsi que les prestations parentales ou d'adoption **exclusives** non utilisées à la date du décès peuvent être prises par l'autre parent.

Pour ce qui est des prestations parentales, d'adoption ou d'accueil et de soutien **partageables**, leur taux sera établi sur la base du revenu hebdomadaire moyen du parent survivant ou sur celui du parent décédé si celui-ci est plus élevé.

G) Nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant

Les prestations de maternité sont les seules pour lesquelles la présence auprès de l'enfant n'est pas obligatoire. Ces prestations ne sont pas justifiées par les soins à donner à l'enfant, mais plutôt par le besoin pour la mère de se remettre de la grossesse et de l'accouchement. Rien n'empêcherait donc une mère, par exemple, de quitter le pays pour quelques semaines en laissant l'enfant à la maison avec le père tout en continuant de recevoir ses prestations de maternité.

Toutes les autres prestations impliquent cependant une présence régulière auprès de l'enfant. C'est le cas lorsqu'il y a résidence commune, mais aussi, notamment, en cas de garde partagée ou lorsque l'enfant est hospitalisé. De façon générale, une absence temporaire (par exemple, un voyage de courte durée) ne devrait pas remettre en question le droit aux prestations.

H) Accouchement et adoption rapprochés

(Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 15 de la Loi)

Dans le cas d'une naissance ou d'une adoption qui survient alors qu'au moins un des parents est admissible à des prestations parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption pour un événement antérieur, le nombre de semaines de prestations parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption est égal au moindre des suivants :

- Le nombre total de semaines de prestations parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption fixé par l'article 10, 11 ou 12.1 de la LAP;
- L'écart, en semaines, entre les deux événements.

Autrement dit, s'il y a un écart de 8 semaines entre un accouchement et une adoption ou entre deux adoptions, il n'y aura que 8 semaines de prestations (d'accueil et de soutien, d'adoption ou parentales) disponibles pour le deuxième événement.

EXEMPLE

Accouchement	8 octobre 2023
Adoption	3 décembre 2023

Prestations de maternité et parentales (régime de base)	10 septembre 2023 au 24 août 2024
Prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption (régime particulier)	25 août 2024 au 11 janvier 2025

Dans cet exemple, la personne aura intérêt à opter pour le régime particulier au moment de faire sa demande de prestations d'accueil et de soutien et d'adoption. En effet, puisqu'elle n'a droit qu'à 20 semaines, il sera plus avantageux de recevoir ces prestations à 75 % plutôt qu'à 70 % au régime de base.

I) Grossesse pour autrui (art. 12.2 à 12.8 de la LAP)

Le projet de loi n° 12, adopté le 6 juin 2023, est venu encadrer légalement les grossesses pour autrui, qui se trouvaient auparavant dans un inconfortable vide juridique pour les parents concernés.

Pour tous les détails concernant les règles à respecter pour qu'une grossesse pour autrui soit légalement reconnue, qu'elle ait eu lieu au Québec ou hors Québec, voir <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/grossesse-parentalite/grossesse-autrui>

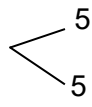
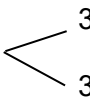
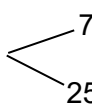
Pour ce qui est du droit aux prestations du RQAP, en voici les grandes lignes pour les naissances ayant eu lieu **à compter du 6 mars 2024**.

Femme ayant accepté de donner naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui (« mère porteuse »)

Elle a droit aux prestations de maternité (18 au régime de base et 15 au régime particulier). Elle a aussi tous les mêmes droits que n'importe quelle autre mère, autant au RQAP¹⁹ que dans la convention collective. Cependant, si elle ne reçoit pas de prestations parentales parce que l'enfant a été confié aux parents qui sont parties au projet parental, elle n'aura droit aux indemnités complémentaires de l'employeur que pour la durée des prestations de maternité.

¹⁹ Incluant le droit aux prestations parentales si l'enfant n'est pas immédiatement confié aux parents qui sont parties au projet parental ou si ceux-ci le lui confient subséquemment.

Parents qui sont parties au projet parental impliquant une grossesse pour autrui

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Prestations d'accueil (partageables)	13	70 %	12	75 %
Prestations de paternité (exclusives) ou parentales exclusives	10 	70 % 70 %	6 	75 % 75 %
Prestations parentales (partageables)	32 	70 % 55 %	25	75 %
Prestations parentales additionnelles (partageables)	4	55 %	3	75 %

Comme vous pouvez le constater, les parents qui sont parties au projet parental impliquant une grossesse pour autrui ont dorénavant droit **exactement au même nombre de semaines de prestations** que les parents biologiques ou les parents adoptants. **Ils ont droit à ces prestations dès que l'enfant leur est confié**, même s'il y aura un certain délai avant que leur nom soit inscrit sur le certificat de naissance. L'enfant issu de ce projet peut donc bénéficier du même nombre de semaines de présence de ses parents. À noter aussi que le droit aux prestations de même que leur nombre est totalement indépendant du fait que les parents qui sont parties au projet parental impliquant une grossesse pour autrui aient fourni ou non leur matériel reproductif.

Les prestations de maternité, visant le rétablissement à la suite de la grossesse et de l'accouchement, sont quant à elles destinées à la « mère porteuse ».

Pour plus de détails, voir <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/travailleur-salarie/prestations-lors-dun-projet-de-grossesse-pour-autrui>.

Droits dans la convention collective (secteur public)

Chaque parent a droit aux congés suivants :

- Congé de 5 jours à l'occasion de la naissance (payé par l'employeur);

- Congé de paternité ou au parent qui n'a pas donné naissance de 5 semaines (avec indemnités complémentaires de l'employeur);

- Congé sans traitement en prolongation du congé de paternité ou au parent qui n'a pas donné naissance.

1-5.3 PROLONGATIONS DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS

(art. 7 et 23 de la LAP, art. 34 du RALAP, art. 79.1, 79.6.1, 79.8, 79.8.1, 79.10, 79.10.1, 81.14.1 et 81.14.2 de la LNT)

La période de prestations du RQAP peut être prolongée, jusqu'à un maximum de 52 semaines suivant la semaine de l'accouchement pour les prestations de maternité et de 104 semaines suivant la semaine de la naissance ou de l'adoption pour les autres types de prestations, pour une durée équivalant à celle où une personne se trouvait dans l'une des situations suivantes :

- Elle a un accident ou une maladie non reliée à la grossesse²⁰;
- Sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- Son enfant mineur est mort ou porté disparu, ayant été victime d'une infraction probable au Code criminel;
- Son enfant est hospitalisé;
- Elle est admissible aux prestations non utilisées par l'autre parent à la date de son décès;
- Elle est rappelée en service ou son congé parental est reporté, en application de la *Loi sur la défense nationale*.

Ces prolongations n'augmentent pas le nombre de prestations payables, mais ne font qu'allonger la période à l'intérieur de laquelle elles sont payables.

Il faut faire la distinction entre ces motifs de prolongation de la période de prestations au RQAP et la **possibilité** de prolonger les congés de maternité, de paternité ou parental prévue aux articles 81.14.1 et 81.14.2 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) . En conséquence, toute convention collective doit aussi le permettre (voir Prolongation, suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (situation particulière 5)).

Tel qu'indiqué précédemment, le RQAP permet de prolonger la période de prestations jusqu'à un maximum de 52 semaines pour les prestations de maternité et de 104 semaines pour les autres types de prestations. Toutefois, les prolongations maximales permises par la *Loi sur les normes du travail* sont plus restrictives. C'est à ces durées qu'il faut se référer pour déterminer la durée maximale d'un congé prolongé sur la base des motifs de fractionnement précités, en particulier le congé de maternité.

²⁰ Le fait de préciser qu'une maladie donnant droit à une prolongation ne doit pas être reliée à la grossesse vise à exclure ce que l'on appelle communément les « complications de grossesse », lesquelles surviennent évidemment **durant** la grossesse. Par exemple, une personne qui aurait commencé sa période de prestations 8 semaines avant la date prévue de son accouchement ne pourrait pas, 2 semaines plus tard, demander une prolongation ayant pour motif un décollement placentaire ou toute autre forme de complication de grossesse. Cependant, si les suites d'un accouchement difficile occasionnent une période d'invalidité, on ne parle plus ici de maladie reliée à la grossesse puisque celle-ci survient **après** la grossesse.

La période de prestations n'est en fait que l'étendue de temps à l'intérieur de laquelle il est possible de recevoir des prestations. L'utilité d'une prolongation de cette période est de permettre à une personne de bénéficier d'une autre source de revenus sans perdre de prestations du RQAP qu'il aurait autrement été impossible de recevoir durant la période normale de prestations.

Les principales sources de revenus qu'une personne pourrait recevoir durant l'un des motifs de prolongation sont les suivantes :

- Assurance salaire versée par l'employeur ou un assureur (en cas d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse);
- Prestations de maladie de l'assurance-emploi (en cas d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse, maximum de **26** semaines²¹, avec une semaine de délai de carence);
- Prestations de compassion de l'assurance-emploi (pour prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade, maximum de **26** semaines, avec une semaine de délai de carence);
- Prestations pour proches aidants d'enfants (maximum **35** semaines, avec une semaine de délai de carence);
- Prestations pour proches aidants d'adultes (maximum **15** semaines, avec une semaine de délai de carence)²²;
- Indemnités de la CNESST pour un accident du travail ou une maladie professionnelle;
- Indemnités de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ);
- Revenu d'emploi (en cas de retour au travail pendant une hospitalisation de l'enfant);
- Prestations du RQAP non utilisées de l'autre parent en cas de décès de celui-ci.

Dans les situations donnant droit à des indemnités de la CNESST ou de la SAAQ, il est généralement avantageux de suspendre les prestations du RQAP et de prolonger la période de prestations puisque ces indemnités sont plus élevées que les prestations du RQAP (90 % du net plutôt que 75 %, 70 % ou 55 % du brut).

Dans les cas admissibles à une assurance salaire versée par l'employeur ou un assureur, tout dépend du montant de cette assurance salaire en comparaison avec le taux de prestations du RQAP (75 %, 70 % ou 55 %, selon le cas). Il faut aussi tenir compte de la durée prévisible de l'invalidité et du moment souhaité pour un retour au travail.

Les mêmes considérations doivent être évaluées dans les cas admissibles à l'assurance-emploi (de maladie, proches aidants d'adultes ou d'enfants ou de compassion), en ayant à l'esprit que ces prestations peuvent parfois être significativement plus basses que celles du RQAP si la personne a un revenu habituel relativement élevé. En effet, le maximum annuel assurable à l'assurance-emploi, qui est de 63 200 \$ en 2024 et de 65 700 \$ en

²¹ Pour les nouvelles demandes de prestations déposées le 18 décembre 2022 ou après.

²² Nouveau type de prestations disponible depuis le 3 décembre 2017.

2025 (comparativement à 94 000 \$ et 98 000 \$ au RQAP), peut être désavantageux pour les personnes ayant des revenus plus élevés.

Par ailleurs, pour avoir droit à des prestations de maladie de l'assurance-emploi, la personne doit démontrer que, n'eût été sa maladie ou son accident, elle aurait été disponible pour travailler. Cette condition empêche normalement une personne de recevoir de telles prestations durant la période prévue pour les prestations de maternité, étant alors réputée non disponible pour travailler.

Cependant, à la suite d'une modification apportée à la *Loi sur l'assurance-emploi* en 2013, il est désormais possible de suspendre les prestations parentales, de paternité, d'accueil et de soutien ou d'adoption pour recevoir des prestations de maladie.

Bref, même si une personne a un motif permettant une prolongation de la période de prestations, il faut d'abord bien analyser les circonstances avant de conclure qu'il est à son avantage de demander une telle prolongation. Les exemples qui suivent démontrent que chaque situation doit être abordée comme un cas d'espèce.

EXEMPLE 1 (CNESST ou SAAQ)

Accident du travail ou d'automobile	8 octobre 2023
Fin prévisible de l'invalidité	Indéterminée
Date souhaitée de retour au travail	Indéterminée
Accouchement	10 décembre 2023
Demande de prestations au RQAP	10 décembre 2023
Demande de suspension et de prolongation de la période de prestations	10 décembre 2023
Demande de suspension et de prolongation du congé chez l'employeur	10 décembre 2023
Début du paiement des prestations du RQAP	À la fin de l'invalidité (sans dépasser 52 semaines après la semaine de l'accouchement pour les prestations de maternité et 104 semaines après pour les prestations parentales)

Dans cet exemple, peu importe la durée prévisible de l'invalidité ou la date souhaitée de retour au travail, la personne a probablement intérêt à continuer de recevoir ses indemnités de la CNESST ou de la SAAQ, puisqu'elles sont généralement plus élevées que les prestations du RQAP et à peu près équivalentes aux sommes payables durant le congé de maternité (RQAP + indemnités complémentaires de l'employeur, s'il y a lieu). Si l'invalidité excède les 104 semaines suivant la semaine de l'accouchement, aucune prestation du RQAP ni indemnité complémentaire de l'employeur ne pourra être reçue, ce qui n'empêche pas que, globalement, il aura été plus avantageux de poursuivre le paiement des indemnités de la CNESST ou de la SAAQ.

EXEMPLE 2 (ASSURANCE SALAIRE SUPÉRIEURE AUX PRESTATIONS DU RQAP)

Début d'une invalidité non reliée à la grossesse	11 juin 2023
Fin prévisible de l'invalidité	Indéterminée
Date souhaitée de retour au travail	Indéterminée
Assurance salaire	Du 11 juin au 16 septembre 2023
Accouchement	17 septembre 2023
Début du congé de maternité (21 semaines) et des prestations du RQAP	17 septembre 2023
Fin du congé de maternité	10 février 2024
Demande de suspension et de prolongation de la période de prestations	10 février 2024
Assurance salaire	10 février 2024 jusqu'à la fin de l'invalidité
Reprise du paiement des prestations du RQAP	À la fin de l'invalidité (sans dépasser 104 semaines après la semaine de l'accouchement)

Dans cet exemple, l'assurance salaire s'est terminée la veille de l'accouchement pour être remplacée par le congé de maternité (plus avantageux). Puisque l'invalidité risque de durer longtemps et que l'assurance salaire (généralement 75 % à 85 %) est au moins égale ou plus élevée que les prestations du RQAP, il est probablement préférable de bénéficier immédiatement des prestations de maternité du RQAP (et des indemnités complémentaires de l'employeur, s'il y a lieu) et de reprendre l'assurance salaire tout de suite après. En pareil cas, son conjoint pourrait prendre une partie ou la totalité des prestations parentales restantes.

EXEMPLE 3 (PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI POUR MALADIE)

Début du congé de maternité et des prestations du RQAP	8 octobre 2023
Accident ou maladie	7 avril 2024
Fin prévisible de l'invalidité	Indéterminée
Date souhaitée de retour au travail	Indéterminée
Demande de suspension et de prolongation de la période de prestations	7 avril 2024
Demande de suspension et de prolongation du congé chez l'employeur	7 avril 2024
Reprise du paiement des prestations du RQAP	À la fin des prestations de maladie (sans dépasser 104 semaines après la semaine de l'accouchement)

EXEMPLE 4 (PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI POUR ENFANT GRAVEMENT MALADE)

Début du congé de maternité et des prestations du RQAP	8 octobre 2023
Enfant devenant gravement malade	7 avril 2024
Fin prévisible de la maladie grave	Indéterminée
Date souhaitée de retour au travail	Indéterminée
Demande de suspension et de prolongation de la période de prestations	7 avril 2024
Demande de suspension et de prolongation du congé chez l'employeur	7 avril 2024
Reprise du paiement des prestations du RQAP	À la fin des prestations pour enfant gravement malade (sans dépasser 104 semaines après la semaine de l'accouchement)

Dans ces exemples, avant de demander la suspension des prestations du RQAP et du congé de la convention collective, il faut déterminer si cela est avantageux. La réponse dépendra, entre autres, des facteurs suivants :

- Durée prévisible de l'invalidité ou de la maladie de l'enfant;
- Différence entre les prestations du RQAP et celles de l'assurance-emploi (compte tenu, notamment, des maximums applicables);
- Désir ou non de prolonger son congé malgré des revenus plus faibles.

Par exemple, si les prestations du RQAP et de l'assurance-emploi sont sensiblement équivalentes, il serait probablement avantageux de suspendre les premières pour recevoir les deuxièmes.

En cas de prestations d'assurance-emploi sensiblement inférieures aux prestations du RQAP, la suspension pourrait aussi être avantageuse si la personne avait de toute façon l'intention de demeurer en congé sans solde plus longtemps que la durée normale des prestations du RQAP. En ce cas, même de faibles prestations d'assurance-emploi seraient plus avantageuses que des semaines sans aucun revenu.

Cependant, dans les mêmes circonstances, une autre personne pourrait plutôt ne pas pouvoir se permettre financièrement une période plus longue avec des revenus réduits.

Enfin, il faut aussi toujours envisager la possibilité que la personne conjointe puisse prendre les prestations parentales du RQAP pendant que l'autre reçoit des prestations d'assurance-emploi.

1-5.4 PÉRIODE DE PRESTATIONS – DÉBUT ANTICIPÉ

(art. 3 de la LAP, art. 7 du RALAP, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 33 du RALAP)

Normalement, la demande de prestations et la période de prestations se situent à une seule et même date. Ainsi, la date indiquée sur le formulaire de demande de prestations à la question « Date désirée de début des prestations » détermine habituellement à la fois le début de la période de prestations et le moment à partir duquel celles-ci commencent à être payables.

Cependant, la date de début de la période de prestations détermine aussi la date de début de la période de référence. Or, il pourrait parfois être utile que la période de référence débute à une date **antérieure** à celle où l'on désire commencer à recevoir des prestations, de manière à obtenir un meilleur revenu hebdomadaire moyen (RHM).

Autrement dit, il existe des situations où il peut être avantageux de commencer une période de prestations plusieurs semaines avant le moment où l'on désire effectivement les recevoir. C'est le cas lorsqu'il est nécessaire de remonter plus loin dans le temps pour aller chercher des semaines de revenu assurable servant au calcul du taux de prestations, mais que l'on ne veut pas ou ne peut pas recevoir de prestations trop longtemps avant l'accouchement.

EXEMPLE 1 (DÉBUT **SIMULTANÉ** DE LA PÉRIODE ET DU PAIEMENT DES PRESTATIONS)

Au travail ou vacances payées	2 juillet au 26 août 2023 (8 semaines)
Prestations du RQAP	27 août 2023 au 10 août 2024 (50 semaines)
Poursuite du congé sans solde (sans RQAP ni CNESST)	11 août au 16 novembre 2024 (14 semaines)
Retrait préventif	17 au 23 novembre 2024 (1 semaine payée par l'employeur)
Retrait préventif	24 novembre 2024 au 28 juin 2025 (31 semaines payées par la CNESST)
Date prévue et réelle d'accouchement	27 juillet 2025
Début de la période de prestations	29 juin 2025
Début du paiement des prestations	29 juin 2025
Période de référence prolongée	2 juillet 2023 au 28 juin 2025

Dans cet exemple, même en procédant aux prolongations possibles de la période de référence (jusqu'à 104 semaines), on ne retrouve que 9 semaines comptant un revenu assurable (2 juillet au 26 août 2023 et 17 au 23 novembre 2024). Le revenu total de ces 9 semaines devant être divisé par 16, il en résulterait un RHM et un taux de prestations plutôt bas.

Par ailleurs, cette personne ne serait pas admissible à l'article 31.1 du RALAP puisque les 104 semaines précédant sa période de prestations comptent moins de 89 semaines de prestations du RQAP ou d'indemnités de la CNESST. Elles n'en comptent en fait que 81 (voir 1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP) (art. 31.1 du RALAP)).

EXEMPLE 2 (DÉBUT **ANTICIPÉ** DE LA PÉRIODE DE PRESTATIONS DURANT UN RETRAIT PRÉVENTIF)

Au travail ou vacances payées	14 mai au 26 août 2023 (15 semaines)
Prestations du RQAP	27 août 2023 au 10 août 2024 (50 semaines)
Poursuite du congé sans solde (sans RQAP ni CNESST)	11 août au 16 novembre 2024(14 semaines)
Retrait préventif	17 au 23 novembre 2024 (1 semaine payée par l'employeur)
Retrait préventif	24 novembre 2024 au 28 juin 2025 (31 semaines payées par la CNESST)
Date prévue et réelle d'accouchement	27 juillet 2025
Début anticipé de la période de prestations	11 mai 2025
Début du paiement des prestations	29 juin 2025
Période de référence	14 mai 2023 au 10 mai 2025

Dans cet exemple, il aurait été désavantageux de commencer à recevoir les prestations du RQAP avant le 29 juin 2025 puisque cela aurait nécessité l'arrêt des indemnités de la CNESST, lesquelles constituent un revenu concurrent (voir Revenus concurrents – Définition). Il est à noter que le paiement d'indemnités de la CNESST n'empêche pas l'arrêt de rémunération (voir Admissibilité – Critères (revenu assurable, résidence et arrêt de rémunération))).

En faisant établir une période de prestations à partir du 11 mai 2025 au lieu du 29 juin, la période de référence est alors elle aussi devancée d'autant. De cette façon, après avoir procédé aux prolongations permettant de reculer jusqu'à 104 semaines avant la période de prestations, la période de référence contient maintenant 16 semaines comportant un revenu assurable.

Pour ce qui est du paiement des prestations, la personne peut demander qu'elles ne soient versées qu'à compter du 29 juin. Elle pourra donc continuer à recevoir ses indemnités de la CNESST jusqu'à cette date.

Deux conditions doivent être respectées pour pouvoir déposer une demande anticipée :

- 1- Se trouver à l'intérieur des 16 semaines précédant la semaine prévue pour l'accouchement.**
- 2- Avoir subi un arrêt de rémunération** (voir 1-1.6 Admissibilité – Critères (revenu assurable, résidence et arrêt de rémunération)).

Voici la procédure à suivre pour obtenir le début anticipé d'une période de prestations :

- 1- Dans la section « Renseignements concernant les prestations de maternité » du formulaire de demande de prestations, à la question « Date désirée de début des prestations », indiquer la date désirée de début de la **période de prestations** (11 mai 2025 dans l'exemple 2) et non la date désirée pour recevoir effectivement ces prestations.

DÉBUT DES PRESTATIONS

À partir de quelle [date](#) voulez-vous des prestations?

Le dimanche (AAAA-MM-JJ)

2022-09-18



Vous pouvez nous transmettre votre demande dès maintenant. Elle doit être transmise au plus tard le 5 novembre 2022. Après cette date, il est possible que vous ne puissiez pas recevoir vos prestations à partir de la date que vous avez choisie.

- 2- Dans la même section, à la question « Répartition des prestations », indiquer la date à laquelle la personne désire réellement commencer à recevoir ses prestations (29 juin 2025 dans l'exemple 2). **Cette date peut être modifiée ultérieurement sur un simple appel au Centre de service à la clientèle du RQAP.**

Prestations de maternité (non partageables)

Nombre de semaines	Début	Fin	Modifier	
8	2023-01-08	2023-03-04	Supprimer	Modifier
10	2023-03-12	2023-05-20	Supprimer	Modifier

Prestations parentales (partageables)

Nombre de semaines	Début	Fin	Modifier	
4	2023-05-21	2023-06-17	Supprimer	Modifier
20	2023-07-02	2023-11-18	Supprimer	Modifier

Total des semaines de prestations choisies : 24 sur 32

Choisir des semaines de prestations

Il est à noter qu'une fois une telle demande déposée, il est possible de l'annuler à tout moment et d'en déposer une nouvelle.

De plus, cette demande anticipée n'affecte en rien la période de prestations. En effet, celle-ci se termine toujours 78 semaines après la semaine de l'accouchement ou de l'adoption et non pas 78 semaines après avoir débuté (voir 1-5.1 Périodes de prestations selon le type (maternité, paternité, parentales, accueil et soutien, adoption)).

Par ailleurs, lorsqu'une personne enceinte, dans les mois précédant son accouchement, ne détient qu'un tout petit contrat de travail ou n'occupe qu'un emploi sur appel (par exemple, suppléance occasionnelle), cela peut avoir un effet très indésirable sur son futur taux de prestations au RQAP.

Si elle travaille un peu **et** reçoit des prestations résiduelles d'assurance-emploi, l'article 31.2 du RALAP permettra de corriger la situation (voir 1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP)).

Toutefois, il existe deux types de situations dans lesquelles l'article 31.2 sera partiellement ou totalement inefficace. D'abord, lorsqu'il y a une ou plusieurs interruptions à l'intérieur d'une séquence de semaines contenant à la fois un petit revenu d'emploi et des prestations résiduelles d'assurance-emploi (voir les exemples 4 et 5 de 1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP)). L'autre type de situation est celui où une personne ne travaille que quelques jours par semaine, mais n'est pas en période de prestations d'assurance-emploi. Dans ces deux cas, au lieu de l'article 31.2, c'est plutôt le début anticipé de la période de prestations au RQAP qui pourra être utile.

En lien avec le précédent paragraphe, la situation la plus fréquente où il sera profitable **de procéder à un début anticipé de la période de prestations** est la suivante :

- Fin d'un contrat à temps plein ou presque au printemps;
- Petit contrat ou uniquement emploi sur appel à l'automne;
- Accouchement prévu au plus tard à la mi-décembre (permettant un début anticipé dans les 16 semaines précédant la date prévue pour l'accouchement **avant** la reprise du travail à l'automne).

EXEMPLE 3 (AVEC ASSURANCE-EMPLOI)

Revenu hebdomadaire avant une fin de contrat	900 \$
Fin de contrat et début de la période de prestations d'assurance-emploi	30 juin 2024
Date prévue pour l'accouchement	15 décembre 2024
Demande de prestations anticipée	25 août 2024 (16 semaines avant la date prévue pour l'accouchement)

Revenus provenant d'un petit contrat ou de travail sur appel entre le 25 août et le 2 novembre 2024 (0 à 2 journées par semaine)	En moyenne 300 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine
Semaine du 3 novembre 2024	Revenu d'emploi de 925 \$ et aucune prestation résiduelle d'assurance-emploi
Revenus provenant d'un petit contrat ou de travail sur appel entre le 10 et le 30 novembre 2024 (0 à 2 journées par semaine)	En moyenne 300 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine
Début du congé de maternité et du versement des prestations du RQAP	1 ^{er} décembre 2024
Période de référence grâce à la demande anticipée	27 août 2023 au 24 août 2024

Dans cet exemple, la plus récente période de semaines continues avant la période de prestations, durant lesquelles l'article 31.2 peut s'appliquer, est celle du 10 au 30 novembre 2024*. L'application de cet article aurait fait fixer la période de référence du 12 novembre 2023 au 9 novembre 2024. Cela n'aurait donc pas empêché que les petites semaines se trouvant entre le 25 août et le 9 novembre auraient fait partie du calcul du revenu hebdomadaire moyen.

Cependant, le dépôt anticipé d'une demande de prestations sera beaucoup plus efficace. En effet, le fait de déposer la demande de prestations le 25 août 2024 (16 semaines avant la date prévue pour l'accouchement), tout en demandant que les prestations ne soient versées qu'à partir du 1^{er} décembre 2024, permet de faire établir la période de référence du 27 août 2023 au 24 août 2024. De cette manière, toutes les petites semaines de l'automne 2024 sont exclues du calcul du revenu hebdomadaire moyen.

Le principal avantage de cette façon de faire est qu'une fois la demande de prestations déposée, la période de référence se trouve à être définitivement fixée. Ainsi, peu importe ce qui surviendra après le dépôt de la demande (25 août 2024), cela n'aura aucun effet sur le calcul du revenu hebdomadaire moyen et du taux de prestations. Autrement dit, la personne peut dès lors accepter des petits contrats ou du travail sur appel sans jamais avoir à craindre que cela ne nuise à son futur taux de prestations au RQAP.

Pour les modalités administratives, voir l'exemple 2.

EXEMPLE 4 (**SANS** ASSURANCE-EMPLOI)

Revenu hebdomadaire avant une fin de contrat	900 \$
Fin de contrat et inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi	28 juin 2024
Date prévue pour l'accouchement	15 décembre 2024
Demande de prestations anticipée	25 août 2024 (16 semaines avant la date prévue pour l'accouchement)
Revenus provenant d'un petit contrat ou de travail sur appel entre le 25 août et le 30 novembre 2024	En moyenne 300 \$ par semaine

Début du congé de maternité et du versement des prestations du RQAP	1 ^{er} décembre 2024
Période de référence grâce à la demande anticipée	27 août 2023 au 24 août 2024

Dans cet exemple, l'article 31.2 ne peut pas du tout s'appliquer puisqu'aucune prestation d'assurance-emploi n'est versée.

Cependant, comme dans l'exemple précédent, le dépôt anticipé d'une demande de prestations le 25 août 2024 permettra d'exclure du calcul du revenu hebdomadaire moyen toutes les petites semaines de l'automne 2024.

Encore ici, le principal avantage de cette façon de faire est qu'une fois la demande de prestations déposée, la période de référence se trouve à être définitivement fixée. Ainsi, peu importe ce qui surviendra après le dépôt de la demande (25 août 2019), cela n'aura aucun effet sur le calcul du revenu hebdomadaire moyen et du taux de prestations. Autrement dit, la personne peut dès lors accepter des petits contrats ou du travail sur appel sans jamais avoir à craindre que cela ne nuise à son futur taux de prestations au RQAP.

Pour les modalités administratives, voir l'exemple 2.

CHAPITRE 6 – REVENUS GAGNÉS EN COURS DE PRESTATIONS (REVENUS CONCURRENTS)

1-6.1 REVENUS CONCURRENTS – DÉFINITION

(art. 43 de la LAP, art. 42 et 43 du RALAP, art. 76.09 du RAE)

Tout revenu auquel une personne a droit en cours de prestations doit normalement être déclaré, par téléphone ou par Internet, au Centre de service à la clientèle du RQAP. La somme à déclarer doit toujours être le montant brut.

Certains montants sont déductibles des prestations du RQAP, d'autres non. Les sommes déductibles sont appelées « revenus concurrents ».

Sommes déductibles des prestations (revenus concurrents)

Voici les principaux exemples de revenus concurrents (liste non exhaustive) :

- Un revenu de travail au sens de l'article 43 de la *Loi sur l'assurance parentale* (LAP) (revenus d'emploi, **incluant les congés payés, les heures supplémentaires, les primes, etc.**);
- **Des journées de maladies monnayées;**
- Les montants payables à titre de salaire, avantages ou autres rétributions;
- Une indemnité non réduite de la CNESST pour accident du travail ou maladie professionnelle ou retrait préventif;
- Une indemnité non réduite de la SAAQ;
- Une assurance salaire versée par l'employeur;
- Un revenu d'entreprise (voir Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenus concurrents (définition)).

Note

Les prestations d'assurance-emploi ne sont pas mentionnées dans le RALAP. Cependant, c'est l'assurance-emploi qui déclarera inadmissible une personne qui reçoit des prestations du RQAP (art. 76.09 du RAE).

Sommes NON déductibles des prestations

Voici les principaux exemples de sommes qui **ne sont pas** considérées comme des revenus concurrents (liste non exhaustive) :

- Une indemnité versée à une victime d'acte criminel (CAVAC);
- Une allocation d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec;

- Une indemnité complémentaire au RQAP, à la CNESST ou à l'assurance-emploi (par exemple, durant les congés de maternité, de paternité et d'adoption de la plupart des conventions collectives);
- Les 5 jours de congés payés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption (voir paragraphe 2 de l'article 43 du RALAP);
- Une augmentation rétroactive de salaire;
- Une assurance salaire versée par un assureur;
- Une bourse d'études;
- Tout revenu de retraite;
- Une rente d'invalidité ou de conjointe ou conjoint survivant du Régime de rentes du Québec;
- Tout revenu de placement.

Primes de rétention ou pour disparités régionales

Les primes de rétention ou pour disparités régionales sont généralement considérées comme un revenu concurrent lorsqu'elles sont versées en sus du traitement régulier pour des périodes travaillées.

Cependant, les conventions collectives du secteur public prévoient le maintien de leur versement durant les congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Or, durant ces congés, la personne ne reçoit pas son traitement régulier, mais plutôt une indemnité complémentaire en supplément aux prestations du RQAP.

Entre 2011 et novembre 2014, le RQAP traitait ces primes comme des revenus concurrents, lorsqu'il en connaissait l'existence.

Durant cette période, la CSQ a invité environ 70 membres visés à déposer une demande de révision. Grâce aux nombreuses démarches et interventions de la CSQ, le RQAP a finalement modifié sa position en novembre 2014. Ainsi, le RQAP a entièrement remboursé ou annulé les réclamations faites à ces 70 membres, de même qu'à 18 autres membres n'ayant même pas fait de demande de révision, mais au nom desquels la CSQ est malgré tout intervenue.

Donc, depuis novembre 2014, le RQAP ne considère plus les primes de rétention ou pour disparités régionales versées durant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption comme constituant des revenus concurrents. Il n'est donc pas nécessaire de les déclarer.

Par ailleurs, à la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'employeur doit émettre un relevé d'emploi amendé sur lequel il ajoutera les primes versées durant le congé sur la dernière semaine précédant le congé. Ce nouveau relevé d'emploi occasionnera automatiquement une augmentation rétroactive du taux de prestations au RQAP (aucune démarche à faire).

1-6.2 REVENUS CONCURRENTS – RÉPARTITION

(art. 43.1 du RALAP)

Règle générale, les sommes considérées comme des revenus concurrents seront attribuées non pas aux semaines où elles sont **reçues**, mais plutôt aux semaines où elles ont été **gagnées**. Ce sont les règles d'attribution des revenus concurrents à des semaines précises que l'on appelle les modalités de répartition.

Plus précisément, l'article 43.1 stipule que « la rémunération payable en échange de services rendus est répartie sur la période pendant laquelle ces services ont été fournis ».

Cependant, la rémunération versée pour des congés payés, incluant des vacances ou des jours fériés, est répartie de la façon suivante :

- Si elle est attribuable à une période déterminée, sur cette période;
- Si elle est versée sous la forme d'une somme forfaitaire sans égard à une période déterminée, sur la période pour laquelle elle est payable.

Dans le premier cas, on réfère entre autres au paiement de vacances au moment où celles-ci sont prises ou au paiement de jours fériés payables à des moments précis.

Dans le deuxième cas, on réfère entre autres au moment où sont payables des vacances, des jours fériés ou des congés de maladie monnayables non pris.

Le RALAP prévoit aussi comment traiter certaines autres situations plus rares, comme le versement de commissions (voir l'article 43.1 du RALAP).

Par ailleurs, la notion « période pour laquelle une somme est payable » doit être interprétée comme étant le moment où une personne y a droit, même si dans les faits elle est payée plus tard à cause d'un délai administratif.

Il faut aussi préciser que cette notion de période réfère généralement à une « période de paie », soit la plupart du temps une période de deux semaines. Nous désirons attirer l'attention sur le fait que **les congés de maladie monnayés à la fin d'un contrat seront répartis sur les deux semaines de la période de paie au cours de laquelle ils sont payables**. Par exemple, si une personne se fait monnayer 800 \$ en congés de maladie à la fin d'un contrat, elle devra déclarer au RQAP 400 \$ pour chacune des deux semaines couvertes par la période de paie au cours de laquelle ces congés lui sont payés.

Lorsqu'un employeur monnaie de tels congés de maladie à la fin d'un contrat ou à la fin de l'année et que la personne n'est alors pas au travail, il est tenu d'amender le dernier relevé d'emploi émis. L'employeur doit y ajouter le montant des congés de maladie monnayés sur la dernière semaine où la personne a reçu un salaire de base. Ce relevé d'emploi amendé est alors transmis à Service Canada par voie électronique et parviendra automatiquement au RQAP par échange de renseignements. À ce moment, le RQAP procédera à un nouveau calcul du taux de prestations et la personne aura droit à une

augmentation rétroactive de ses prestations (sous réserve de l'atteinte du taux de prestations maximal). Aucune démarche ne devrait être nécessaire, **mais il est fortement suggéré de s'assurer auprès de l'employeur qu'il aura bel et bien émis un relevé d'emploi amendé.**

1-6.3 REVENUS CONCURRENTS – MODALITÉS DE RÉDUCTION DES PRESTATIONS

(art. 41 du RALAP)

Lorsqu'une personne a droit à un revenu concurrent pour une semaine donnée, elle peut aller dans « Mon dossier » en ligne ou 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 (ou 20 semaines dans le cas des prestations de maternité). Sinon, elle devra déclarer ce revenu concurrent, en ligne dans « Mon dossier » ou par téléphone, 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 (RHM) identifié pour le calcul des prestations du RQAP.

EXEMPLE 1

Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	1 000 \$
Taux de prestations RQAP (régime de base)	700 \$
Exemption (différence entre le RHM et le taux de prestations)	300 \$
Revenu d'emploi	400 \$
Différence entre le revenu d'emploi et l'exemption	400 \$ - 300 \$ = 100 \$
Prestations réduite	700 \$ - 100 \$ = 600 \$

Il est important de rappeler que pour éviter qu'une déduction soit faite sur sa prestation, il est toujours possible de suspendre le paiement de cette prestation (voir 1-5.2 Paiement des prestations et conditions d'attribution – À qui? Quand? Comment?). Pour décider si j'accepte de subir une déduction ou si je préfère suspendre la prestation pour me la faire payer entièrement plus tard, il faut répondre aux questions suivantes :

- Ai-je de l'espace dans ma période de prestations et avant la date où je désire revenir au travail pour reporter le paiement de ma prestation?
- Sinon, ma conjointe ou mon conjoint pourrait-il prendre cette prestation à ma place (prestations parentales, d'accueil et de soutien ou d'adoption)?

Si la réponse à ces deux questions est non, je devrai subir la déduction.

Si la réponse est oui à l'une ou l'autre, je devrai évaluer l'ampleur de la déduction et l'inconvénient que pourrait me causer le report ou le transfert à ma conjointe ou mon conjoint de cette prestation. Autrement dit, qu'est-ce que je préfère : deux semaines avec un petit revenu ou une seule semaine avec un revenu plus élevé?

CHAPITRE 7 – TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES

1-7.1 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – AVERTISSEMENT

De façon générale, les six chapitres précédents s'appliquent tout autant aux travailleuses et aux travailleurs autonomes qu'aux personnes salariées. Le présent chapitre sera donc consacré aux quelques particularités propres aux travailleuses et travailleurs autonomes.

1-7.2 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – DÉFINITION

(art. 43 de la LAP)

On entend par travailleuse ou travailleur autonome une personne qui a des revenus d'entreprise. Les revenus d'entreprise sont ceux qui doivent être déclarés à l'annexe L de la déclaration de revenus du Québec (rapport d'impôt provincial).

Plus précisément, l'Agence du revenu du Québec définit ainsi une travailleuse ou un travailleur autonome :

« Du point de vue fiscal, le travailleur autonome est une personne qui, en vertu d'une entente verbale ou écrite, s'engage envers une autre personne, son client, à effectuer un travail matériel ou à lui fournir un service moyennant un prix que le client s'engage à lui payer. Le travailleur autonome peut aussi posséder un commerce ou être vendeur à commission.

Il n'existe aucun lien de subordination entre le travailleur autonome et son client. Il n'y a aucune relation d'employeur à employé, comme c'est le cas pour un salarié.

En général, le travailleur autonome :

- assume ses propres dépenses;
- prend lui-même les risques financiers inhérents à son travail;
- fournit son propre matériel, mais il n'est pas tenu d'exécuter lui-même les travaux;
- peut avoir des employés ou faire appel à des travailleurs autonomes;
- détermine lui-même l'endroit où le travail doit être accompli de même que ses horaires de travail.

Bref, il est indépendant.²³ »

Voici quelques exemples de personnes considérées comme des travailleuses ou des travailleurs autonomes :

- Responsables en services éducatifs en milieu familial (RSE)²⁴;
- Agentes ou agents d'immeubles;
- Psychologues ou autres professions apparentées en pratique privée;
- Propriétaires d'une entreprise ou d'un commerce;
- Enseignantes ou enseignants offrant des leçons privées;
- Consultantes ou consultants;
- Etc.

²³ Pour plus de détails, consultez le site revenu.gouv.qc.ca.

²⁴ Ce statut a été confirmé par la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables en services éducatifs en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant* et modifiant diverses dispositions législatives (projet de loi 51).

Par ailleurs, il est fréquent qu'une personne ait à la fois des occupations à titre de travailleuse autonome **ET** de personne salariée. Dans ce cas, la personne sera considérée comme ayant un statut mixte (voir 1-7.8 Travailleuses et travailleurs autonomes et salariées ou salariés – Statut mixte et double calcul).

1-7.3 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – ARRÊT DE RÉMUNÉRATION

(art. 7 du RALAP)

Pour les travailleuses et travailleurs autonomes, l'arrêt de rémunération, nécessaire pour avoir droit aux prestations, survient lorsqu'une personne a cessé ses activités d'entreprise ou a réduit le temps consacré à celles-ci d'au moins 40 %.

Si quelqu'un a aussi des revenus d'emploi comme personne salariée en plus de ses revenus d'entreprise (statut mixte), elle doit, en plus de ce qui précède, avoir subi une réduction de ses revenus d'emploi d'au moins 40 %.

Autrement dit, pour qu'il y ait arrêt de rémunération, il doit y avoir une réduction d'au moins 40 %, tant pour les personnes salariées que pour les travailleuses et travailleurs autonomes. La différence entre les deux est que pour les personnes salariées, il est question d'une réduction de 40 % du **salaires** alors que pour les travailleuses et travailleurs autonomes, on parle d'une diminution de 40 % du **temps consacré** aux activités d'entreprise.

EXEMPLE 1 (REVENUS D'ENTREPRISE SEULEMENT)

Une travailleuse autonome consacrant habituellement 40 heures par semaine à ses activités d'entreprise doit réduire son temps de travail d'au moins 16 heures par semaine. Autrement dit, elle ne doit pas consacrer plus de 24 heures par semaine à ses activités.

EXEMPLE 2 (REVENUS MIXTES D'EMPLOI ET D'ENTREPRISE)

Une personne ayant normalement un revenu d'emploi de 500 \$ par semaine et consacrant habituellement 15 heures par semaine à ses activités d'entreprise doit à la fois subir une diminution de son revenu d'emploi d'au moins 200 \$ et réduire le temps consacré à son entreprise d'au moins 6 heures par semaine. Autrement dit, elle ne doit plus recevoir au-delà de 300 \$ en salaire ni consacrer plus de 9 heures par semaine à ses activités d'entreprise.

1-7.4 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – REVENU ASSURABLE

(art. 22 et 43 de la LAP)

De façon générale, les travailleuses et travailleurs autonomes ne sont pas assujettis à l'assurance-emploi, mais le sont au RQAP. Leur revenu assurable est constitué de ce que l'on appelle leur « revenu net d'entreprise ».

Plus précisément, il s'agit du montant inscrit à l'annexe L (ligne 34) de la déclaration de revenus du Québec (rapport d'impôt provincial). C'est d'ailleurs sur ce même montant que sont calculées les cotisations à payer au RQAP et au Régime de rentes du Québec.

Pour les personnes étant à la fois salariées et autonomes, le revenu assurable peut être soit seulement le revenu d'emploi, soit le total du revenu d'emploi et du revenu d'entreprise, selon la formule la plus avantageuse (voir 1-7.8 Travailleuses et travailleurs autonomes et salariées ou salariés – Statut mixte et double calcul).

1-7.5 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

(art. 20 de la LAP et art. 31 du RALAP)

Lorsqu'un revenu d'entreprise est pris en compte, la période de référence est l'année civile complète (1^{er} janvier au 31 décembre) précédant l'année du début de la période de prestations.

Toutefois, si le début de la période de prestations survient durant la première année civile d'exploitation de l'entreprise (première année où la personne a un revenu d'entreprise), c'est cette même année civile qui sera utilisée comme période de référence (voir Travailleuses et travailleurs autonomes – Première année d'exploitation (particularités).

Cette manière d'établir la période de référence s'applique dans tous les cas où quelqu'un a seulement du revenu d'entreprise et aucun revenu d'emploi comme personne salariée.

Dans les cas où une personne a à la fois des revenus d'entreprise et des revenus d'emploi comme salariée, le Centre de service à la clientèle du RQAP procédera à ce qui est appelé un « double calcul » (voir 1-7.8 Travailleuses et travailleurs autonomes et salariées ou salariés – Statut mixte et double calcul).

EXEMPLE 1

Début de la période de prestations	24 décembre 2023
Début des activités d'entreprise	Avant le 1 ^{er} janvier 2023
Période de référence	Année civile 2022 (1 ^{er} janvier au 31 décembre)

EXEMPLE 2

Début de la période de prestations	7 janvier 2024
Début des activités d'entreprise	Avant le 1 ^{er} janvier 2024
Période de référence	Année civile 2023 (1 ^{er} janvier au 31 décembre)

EXEMPLE 3

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Début des activités d'entreprise	5 mars 2023
Période de référence	Année civile 2023 (1 ^{er} janvier au 31 décembre)

Dans les exemples 1 et 2, soulignons qu'il peut parfois être avantageux, quand cela est possible, de retarder ou de devancer légèrement le début de la période de prestations. Cette possibilité sera à envisager si les revenus des 2 dernières années (2022 et 2023 dans les exemples) sont sensiblement différents.

1-7.6 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – PROLONGATIONS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

(art. 20 de la LAP, art. 32 du RALAP)

Pour les travailleuses et travailleurs autonomes, les motifs permettant une prolongation de la période de référence sont exactement les mêmes que pour les personnes salariées (voir 1-3.2 Prolongations de la période de référence). De même, pour qu'une semaine donne droit à une prolongation, elle ne doit comporter aucun revenu assurable, incluant un revenu d'entreprise.

Ce n'est pas au niveau de la prolongation comme telle qu'il y aura une différence entre personnes salariées et autonomes, mais plutôt dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen (RHM) qui s'ensuivra (voir 1-7.7 Travailleuses et travailleurs autonomes – Revenu hebdomadaire moyen (RHM)).

Pour ce qui est des personnes en retrait préventif d'un emploi comme salariées qui continuent par ailleurs de recevoir un revenu d'entreprise assurable, voir 1-3.5 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable et revenus autonomes (art. 31.3 du RALAP) (art. 31.3 du RALAP).

Par ailleurs, lorsque la période de prestations débute durant la première année civile d'exploitation, aucune prolongation de la période de référence n'est possible.

1-7.7 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN (RHM)

(art. 21 de la LAP, art. 28 à 30 du RALAP)

Pour les travailleuses et travailleurs autonomes, il peut y avoir plusieurs façons de calculer le RHM, selon qu'il y ait ou non des revenus d'emploi ou une prolongation de la période de référence. Ce qui suit concerne les situations où des revenus d'entreprise sont pris en compte dans le calcul du RHM.

Pour les cas où la personne a aussi des revenus d'emploi, il peut être utile de comparer quel serait le RHM en tenant compte uniquement des revenus d'emploi (voir 1-7.8 Travailleuses et travailleurs autonomes et salariées ou salariés – Statut mixte et double calcul).

Calcul du RHM SANS revenus d'emploi et SANS prolongation de la période de référence

Lorsqu'une personne n'a uniquement que des revenus d'entreprise et aucun revenu d'emploi et qu'il n'y a pas de prolongation de sa période de référence, son RHM sera tout simplement obtenu en divisant son revenu net d'entreprise pour l'année de référence par 52.

EXEMPLE 1

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Période de référence	Année civile 2022
Revenu net d'entreprise en 2022 (annexe L)	20 000 \$
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	$20\,000 \$ / 52 = 384,62 \$$

EXEMPLE 2 (PREMIÈRE ANNÉE D'EXPLOITATION)

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Début d'exploitation de l'entreprise	5 mars 2023
Période de référence	Année civile 2023
Revenu net d'entreprise en 2023 (annexe L) (incluant revenus prévus entre septembre et décembre, s'il y a lieu) ²⁵	13 000 \$
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	$13\,000 \$ / 52 = 250 \$$

Calcul du RHM AVEC revenus d'emploi et SANS prolongation de la période de référence

²⁵ Voir Travailleuses et travailleurs autonomes – Première année d'exploitation (particularités)).

Lorsqu'une personne a des revenus d'entreprise **et** des revenus d'emploi et qu'il n'y a pas de prolongation de sa période de référence, son RHM sera obtenu en divisant le total de son revenu net d'entreprise et de ses revenus d'emploi pour l'année de référence par 52.

EXEMPLE 1

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Période de référence	Année civile 2022
Revenu net d'entreprise en 2022 (annexe L)	10 000 \$
Revenus bruts d'emploi en 2022	40 000 \$
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	$(10\,000 \$ + 40\,000 \$)/52 = 961,54 \$$

EXEMPLE 2 (PREMIÈRE ANNÉE D'EXPLOITATION)

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Début d'exploitation de l'entreprise	5 mars 2023
Période de référence	Année civile 2023
Revenu net d'entreprise en 2023 (annexe L) (incluant revenus prévus entre septembre et décembre, s'il y a lieu)	5 000 \$
Revenus bruts d'emploi en 2023 (incluant revenus prévus entre septembre et décembre, s'il y a lieu) ²⁶	26 700 \$
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	$(5\,000 \$ + 26\,700 \$)/52 = 609,62 \$$

Dans l'exemple 2, la personne aurait très probablement un RHM plus élevé en tenant compte uniquement de ses revenus d'emploi (voir 1-7.8 Travailleuses et travailleurs autonomes et salariées ou salariés – Statut mixte et double calcul).

Calcul du RHM SANS revenus d'emploi et AVEC prolongations de la période de référence

Lorsqu'une personne a uniquement des revenus d'entreprise et aucun revenu d'emploi et qu'il y a une prolongation de sa période de référence en vertu de l'article 32 du RALAP, son RHM sera obtenu en appliquant la formule suivante :

- 1- Établir la moyenne des revenus assurables hebdomadaires pour l'année civile qui précède l'année de référence de la personne;

²⁶ Voir Travailleuses et travailleurs autonomes – Première année d'exploitation (particularités)

- 2- Multiplier le montant obtenu au paragraphe 1 par le nombre de semaines dont la période de référence est prolongée;
- 3- Ajouter au revenu de l'année de référence le montant obtenu au paragraphe 2 et en divisant le total par 52.

EXEMPLE 1

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Période de référence initiale	Année civile 2022
Motif de prolongation de la période de référence	40 semaines de prestations du RQAP (6 février au 12 novembre 2022)
Période de référence prolongée	Années civiles 2021 et 2022
Revenu net d'entreprise en 2022 (annexe L)	6 000 \$
Revenu net d'entreprise en 2021 (annexe L)	26 000 \$
Revenu hebdomadaire moyen	$[(\text{revenu de 2021}/52 \times 40 \text{ semaines}) + \text{revenus de 2022}]/52$, soit $(20\,000 \$ + 6\,000 \$)/52 = 500 \$$

Si, comme dans cet exemple, la personne a en moyenne les mêmes revenus durant les 2 années concernées, l'application de la formule conduira à cette même moyenne.

Calcul du RHM AVEC revenus d'emploi et AVEC prolongations de la période de référence

Lorsqu'une personne a des revenus d'entreprise **ET** des revenus d'emploi et qu'il y a une prolongation de sa période de référence en vertu de l'article 32 du RALAP, son RHM sera obtenu en appliquant la formule suivante :

- 1- Établir la moyenne des revenus assurables (d'emploi et d'entreprise) hebdomadaires pour l'année civile qui précède l'année de référence de la personne;
- 2- Multiplier le montant obtenu au paragraphe 1 par le nombre de semaines dont la période de référence est prolongée;
- 3- Ajouter au revenu de l'année de référence le montant obtenu au paragraphe 2 et en divisant le total par 52.

EXEMPLE 1

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Période de référence initiale	Année civile 2022
Motif de prolongation de la période de référence	40 semaines de prestations du RQAP (6 février au 12 novembre 2022)
Période de référence prolongée	Années civiles 2021 et 2022
Revenu net d'entreprise en 2022 (annexe L) + revenus bruts d'emploi	6 000 \$ + 2 400 \$ = 8 400 \$
Revenu net d'entreprise en 2021 (annexe L) + revenus bruts d'emploi	26 000 \$ + 10 400 \$ = 36 400 \$
Revenu hebdomadaire moyen	$[(\text{revenu de 2021}/52 \times 40 \text{ semaines}) + \text{revenus de 2022}]/52$, soit $(28\,000 \$ + 8\,400 \$)/52 = 700 \$$

Si, comme dans cet exemple, la personne a en moyenne les mêmes revenus durant les 2 années concernées, l'application de la formule conduira à cette même moyenne.

1-7.8 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES ET SALARIÉES OU SALARIÉS – STATUT MIXTE ET DOUBLE CALCUL

Dans le cas où une personne a un statut mixte, c'est-à-dire qu'elle a des revenus d'entreprise **ET** des revenus d'emploi, deux situations sont possibles :

- 1- Si tous les revenus sont pris en compte, ce sont les règles applicables aux travailleuses et travailleurs autonomes qui prévaudront en ce qui a trait à l'établissement de la période de référence et au calcul du RHM.
- 2- Si seulement les revenus d'emploi sont pris en compte, en faisant abstraction des revenus d'entreprise, ce sont les règles visant les personnes salariées qui s'appliqueront.

C'est le Centre de service à la clientèle du RQAP qui déterminera si les revenus d'entreprise seront ou non pris en compte, et ce, en fonction de l'option la plus avantageuse pour la personne. C'est ce que l'on appelle le « double calcul ».

Règle générale, il sera plus avantageux d'utiliser tous les revenus de la personne (revenus d'entreprise et d'emploi).

Toutefois, puisque la période de référence sera différente selon que des revenus d'entreprise sont pris en compte ou non, il peut arriver que le revenu servant au calcul du RHM soit plus élevé dans une période de référence que dans l'autre. Voici quelques exemples de situations où il sera préférable de ne retenir que les revenus d'emploi et de faire fi des revenus d'entreprise.

EXEMPLE 1

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Début d'exploitation de l'entreprise	5 mars 2023
Revenu net d'entreprise en 2023 (annexe L) (incluant revenus prévus entre septembre et décembre, s'il y a lieu)	Revenu stable d'environ 185 \$ par semaine du 5 mars au 9 septembre 2023 et aucun revenu par la suite (total de 5 000 \$)
Revenus bruts d'emploi en 2023 (incluant revenus prévus entre septembre et décembre, s'il y a lieu)	Revenu stable d'environ 770 \$ par semaine du 1 ^{er} janvier au 9 septembre 2023 et aucun revenu par la suite (total de 26 700 \$)
Période de référence avec revenus d'entreprise	Année civile 2023 (1 ^{er} janvier au 31 décembre)
Période de référence sans revenus d'entreprise	26 dernières semaines comportant un revenu assurable (12 mars au 9 septembre 2023)
RHM avec revenus d'entreprise	$(5\,000 \$ + 26\,700 \$)/52 = 609,62 \$$
RHM sans revenus d'entreprise	$(770 \$ \times 26 \text{ semaines})/26 = 770 \$$

Dans la plupart des cas où il y a revenus d'entreprise et revenus d'emploi lors d'une première année d'exploitation de l'entreprise, il sera plus avantageux de retenir uniquement les revenus d'emploi, puisqu'ils seront divisés par 26 au lieu de 52.

EXEMPLE 2

Début de la période de prestations	10 septembre 2023
Revenu net d'entreprise en 2022 (annexe L)	Revenu stable d'environ 185 \$ par semaine (total de 9 600 \$)
Revenus bruts d'emploi en 2022	Revenu stable d'environ 500 \$ par semaine (total de 26 000 \$)
Revenus bruts d'emploi des 26 dernières semaines (12 mars au 9 septembre 2022)	Revenu stable d'environ 770 \$ par semaine (total de 26 700 \$)
Période de référence avec revenus d'entreprise	Année civile 2022 (1 ^{er} janvier au 31 décembre)
Période de référence sans revenus d'entreprise	26 dernières semaines comportant un revenu assurable (12 mars au 9 septembre 2022)
RHM avec revenus d'entreprise	$(9\,600 \$ + 26\,000 \$)/52 = 684,62 \$$
RHM sans revenus d'entreprise	$(770 \$ \times 26 \text{ semaines})/26 = 770 \$$

Dans cet exemple, il y a eu une augmentation importante des revenus d'emploi en 2023 par rapport à 2022. Ainsi, la moyenne des revenus d'emploi seulement des 26 dernières semaines est supérieure à la moyenne de tous les revenus de 2022 (revenus d'emploi et d'entreprise). En pareil cas, le double calcul fera donc en sorte que le Centre de service à la clientèle du RQAP ne tiendra pas compte des revenus d'entreprise et retiendra le RHM de 770 \$.

1-7.9 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – REVENUS CONCURRENTS (DÉFINITION)

(art. 43 de la LAP, art. 42 et 43 du RALAP)

Pour l'essentiel, les revenus des travailleuses et travailleurs autonomes sont de même nature que ceux des personnes salariées. Toutefois, certains types de revenus leur sont propres, par exemple les droits d'auteur.

L'autre particularité, c'est que, contrairement aux revenus d'emploi qui doivent être déclarés au brut, les revenus d'entreprise doivent être déclarés au net.

Autrement dit, lorsqu'une travailleuse ou un travailleur autonome gagne un revenu d'entreprise en cours de prestations, c'est son revenu net d'entreprise pour chaque semaine concernée qui doit être déclaré au RQAP (revenus moins dépenses admissibles).

Par exemple, une personne responsable en services éducatifs en milieu familial (RSE) qui cesse elle-même de travailler peut néanmoins maintenir son service de garde ouvert en engageant quelqu'un pour la remplacer. Elle aura droit aux prestations du RQAP puisqu'elle a réduit son temps de travail d'au moins 40 %. Toutefois, elle devra déclarer des revenus concurrents en cours de prestations. Voici les montants qu'elle devra déclarer chaque semaine au RQAP :

Subvention du bureau coordonnateur et
contribution des parents attribuables à cette semaine

moins

Dépenses admissibles habituelles attribuables
à cette semaine (nourriture, matériel, loyer, etc.)

moins

Salaire et contributions de l'employeur pour la personne engagée

**1-7.10 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – REVENUS CONCURRENTS
(RÉPARTITION)**

(art. 43.1 du RALAP)

Les règles de répartition des revenus concurrents ne dépendent pas du statut de la personne, mais de la nature de ces revenus. Dans tous les cas, c'est l'article 43.1 du RALAP qui s'applique (voir 1-6.2 Revenus concurrents – Répartition).

Mentionnons toutefois une particularité relative aux droits d'auteur. Ceux-ci doivent être déclarés dans la semaine où ils sont payés, même si les travaux ou l'œuvre dont ils découlent ont été réalisés bien avant le début des prestations.

1-7.11 TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES – PREMIÈRE ANNÉE D'EXPLOITATION (PARTICULARITÉS)

(art. 29, 31, 31.3 et 32 du RALAP)

Le fait que le début d'une période de prestations ait lieu au cours de la première année d'exploitation d'une entreprise modifie l'établissement de la période de référence et le calcul du revenu hebdomadaire moyen (RHM).

D'abord, au lieu d'être l'année civile précédant celle de la demande de prestations, la période de référence sera plutôt constituée de l'année civile complète en cours au moment de la demande. De plus, en pareil cas, aucune prolongation de la période de référence n'est possible.

Par ailleurs, aux fins de calcul du RHM, le revenu net d'entreprise doit alors être **estimé** puisque l'année civile devant servir d'année de référence n'est pas encore terminée. En conséquence, le Centre de service à la clientèle du RQAP (CSC) doit procéder à un calcul **provisoire** du RHM qui donnera lieu à l'établissement d'un taux de prestations **provisoire**.

Ce n'est qu'après la production de la déclaration de revenus (rapport d'impôt), l'année suivante, que le CSC pourra obtenir les renseignements officiels de la part de l'Agence du revenu du Québec et calculer un RHM et un taux de prestations définitif. Dès lors, si le revenu net d'entreprise réel s'avère supérieur au montant estimé au moment de la demande de prestations, le CSC augmentera rétroactivement le taux de prestations et remboursera les sommes dues. À l'inverse, si le revenu net d'entreprise réel s'avère inférieur au montant estimé au moment de la demande de prestations, le CSC diminuera rétroactivement le taux de prestations et réclamera les sommes versées en trop.

Les personnes concernées ont donc sans doute avantage à faire une estimation plutôt conservatrice de leur revenu net d'entreprise afin d'éviter une désagréable réclamation ultérieure.

CHAPITRE 8 – CONTESTATIONS ET RECOURS

1-8.1 DEMANDE DE RÉVISION D'UNE DÉCISION DU RQAP

(art. 39 de la LAP, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 39 de la Loi)

Toute décision peut être contestée en demandant une révision dans les 90 jours suivants.

On entend normalement par décision un avis écrit du Centre de service à la clientèle du RQAP (CSC). Un tel avis peut être relatif, entre autres, aux éléments suivants :

- Acceptation d'une demande de prestations (cet avis inclut le montant des prestations payables);
- Diminution du taux de prestations (généralement à la suite d'une correction à un relevé d'emploi);
- Avis de réclamation (lorsqu'il y a eu des sommes versées en trop à la suite d'une correction à un relevé d'emploi ou à cause d'un revenu concurrent non déclaré);
- Etc.

Toutefois, il peut arriver qu'une personne doive contester une décision verbale. C'est le cas, par exemple, lorsqu'une personne se fait dire au téléphone par une agente ou un agent du CSC qu'elle est inadmissible aux prestations et qu'elle ne devrait pas déposer de demande. À ce moment, le délai de 90 jours courrait à partir du jour où cette information a été transmise.

Règle générale, une demande de révision déposée plus de 90 jours après la réception de la décision sera jugée irrecevable et ne sera donc pas analysée sur le fond. Cependant, une telle demande déposée hors délai peut être acceptée si la personne démontre qu'elle avait un motif valable de ne pas avoir respecté le délai prescrit.

C'est la Direction de la révision et de la représentation au TAQ qui traite toute demande de révision. Cette direction est une composante du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), lequel est responsable du RQAP. Il s'agit donc d'une forme de révision administrative interne.

La demande de révision peut être faite par la poste ou en ligne sur le site Internet du RQAP (rqap.gouv.qc.ca). Le formulaire doit normalement contenir les principaux arguments à l'appui de la demande (joindre une annexe au besoin). Il est aussi possible, sur le formulaire, de désigner une représentante ou un représentant de son choix, qui ne doit pas nécessairement être avocate ou avocat.

Dans les semaines (ou les mois) qui suivent l'envoi d'une demande de révision, l'agente ou l'agent responsable du dossier communique avec la personne. Celle-ci peut ajouter des observations ou inviter l'agente ou l'agent à communiquer avec la personne qui la représente, le cas échéant.

Note

Dans tous les cas où il vous semble opportun de déposer une demande de révision, n'hésitez pas à communiquer avec Mélanie Michaud, au 1 877 850-0897, poste 3053 **ou Mario Labbé, poste 3011.**

1-8.2 APPEL AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU QUÉBEC (TAQ)

(art. 40 de la LAP, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 40 de la Loi)

Si une personne est toujours insatisfaite de la décision rendue à la suite de sa demande de révision, elle peut, dans les 60 jours, la contester devant le Tribunal administratif du Québec (TAQ).

Le TAQ, comme son nom l'indique, est un tribunal administratif. Une personne peut s'y représenter elle-même ou être représentée par un membre du Barreau.

Les juges administratifs siégeant au TAQ sont souvent des notaires, des travailleuses ou travailleurs sociaux ou des membres d'autres professions semblables. Chaque cause est entendue par deux de ces juges administratifs.

Il y a un bureau du TAQ à Montréal et un à Québec. Toutefois, le TAQ se déplace parfois en région.

Les décisions du TAQ sont sans appel. Elles ne peuvent être contestées que lorsqu'il y a eu un vice grave (non-respect d'un principe de justice naturelle, décision manifestement déraisonnable, etc.). En pareil cas, il est possible de demander une révision, laquelle sera entendue par un deuxième « banc » différemment constitué.

Enfin, après une éventuelle deuxième décision du TAQ, le recours suivant pourrait s'exercer en Cour supérieure.

Note

Dans tous les cas où il vous semble opportun de procéder à une demande d'appel au TAQ, n'hésitez pas à communiquer avec Mélanie Michaud, au 1 877 850-0897, poste 3053 ou **Mario Labbé, poste 3011**.

1-8.3 CONTESTATION D'UNE DÉCISION CONCERNANT L'ASSURABILITÉ

(art. 42 de la LAP)

Si la contestation concerne la détermination du revenu assurable, c'est-à-dire ce qui est ou n'est pas un revenu assurable, le recours doit être exercé auprès de l'Agence du revenu du Québec dans les 90 jours. S'il y a lieu, le recours suivant devra s'exercer à la Cour du Québec.

1-8.4 RÉCLAMATION PAR LE RQAP DE SOMMES VERSÉES EN TROP

(art. 27 de la LAP, Manuel d'interprétation de l'assurance parentale, art. 27 de la Loi)

L'article 27 de la LAP se lit comme suit :

« Une personne qui a reçu une prestation à laquelle elle n'a pas droit ou dont le montant excède celui auquel elle a droit doit rembourser les montants reçus sans droit, sauf s'ils ont été payés par suite d'une erreur administrative que cette personne ne pouvait raisonnablement constater. »

Ainsi, même lorsqu'il s'avère que des sommes ont bel et bien été reçues sans droit, il faut toujours se poser les deux questions suivantes :

1- S'agit-il d'une erreur administrative?

2- La personne pouvait-elle raisonnablement constater cette erreur?

Dès que l'on peut prétendre que la réponse est oui à la première question et non à la deuxième, il y a lieu de contester la réclamation en déposant une demande de révision dans les 90 jours suivant la réclamation.

Concernant la notion d'erreur administrative, l'interprétation du RQAP est très limitative :

« Une erreur de l'Administration est toute faute, toute omission ou tout manquement de la part de l'Administration, telle une erreur de traitement de l'information. L'erreur doit être faite de l'Administration et non d'une tierce personne, tel l'employeur. »

Nous ne partageons pas cette interprétation. D'abord, l'article 27 de la LAP fait référence à une « erreur administrative » et non à une erreur « commise par l'Administration du RQAP ».

De plus, l'exclusion des erreurs commises par un tiers, en particulier l'employeur, fait fi du fait que ce dernier fait partie intégrante du processus administratif, en l'occurrence en émettant le relevé d'emploi (RE).

Enfin, le Tribunal administratif de Québec (TAQ), même s'il n'a pas eu à se pencher souvent sur cette question, considérant la courte existence du RQAP, s'est prononcé à au moins deux occasions dans le sens de notre interprétation et non de celle du RQAP (voir 2008 QCTAQ 0273 et 2010 QCTAQ 0324).

Pour ce qui est du deuxième élément, bien que la démonstration que l'on ne pouvait pas raisonnablement constater l'erreur n'est pas toujours facile à faire et qu'il est probable que le bureau de révision maintienne la décision, il faut savoir que le Tribunal administratif du Québec (TAQ) a déjà rendu plusieurs décisions favorables aux prestataires en vertu de l'article 27 de la LAP (voir 2007 QCTAQ 06437, 2007 QCTAQ 12163, 2008 QCTAQ

02587, 2008 QCTAQ 02836, 2009 QCTAQ 02591, 2012 QCTAQ 06893, 2013 QCTAQ 04951 et 2014 QCTAQ 01612).

Les personnes auxquelles le RQAP réclame des sommes reçues sans droit devraient donc être informées de cette possibilité de recours, en leur indiquant qu'elles doivent alors appuyer leur argumentation sur des éléments comme l'impossibilité pour un simple citoyen de déceler des erreurs que même les personnes compétentes, comme leur employeur et/ou les agents du RQAP, n'ont pu détecter, surtout lorsqu'elles ont été bombardées de décisions se contredisant les unes les autres. Dans certains cas, il serait aussi pertinent d'expliquer pourquoi le taux de prestations erroné était parfaitement plausible pour une personne non spécialiste, en s'appuyant sur les relevés d'emploi et/ou sur les relevés de paie.

Il est à noter qu'une demande de révision relative à une réclamation de sommes versées en trop a pour effet de suspendre le processus de recouvrement des sommes en question. Ce processus sera suspendu jusqu'à ce que le bureau de révision (ou le TAQ, s'il y a lieu) ait rendu une décision.

Peu importe la durée des procédures d'appel, aucun intérêt ne s'ajoute à la réclamation initiale.

MODULE 2 – DROITS PARENTAUX – FEC

CHAPITRE 1 – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

2-1.1 CHAMP D'APPLICATION

Ce module s'applique aux enseignantes et enseignants des cégeps. Toutes les clauses citées sont celles de la convention collective **C1 2023-2028**.

Par ailleurs, pour les personnes résidant hors Québec, soulignons que c'est le lieu de résidence et non le lieu de travail qui détermine si c'est le RQAP ou l'assurance-emploi qui s'applique. Le lieu de résidence est déterminé en vertu de la *Loi sur les impôts* (voir revenu.gouv.qc.ca). Une personne travaillant au Québec, mais résidant dans une autre province canadienne sera couverte par l'assurance-emploi et aura droit aux prestations de maternité ou parentales de ce régime (voir servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/index.shtml). Il en est de même pour une personne résidant aux États-Unis.

Pour un résumé des principales modalités relatives aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi, voir Assurance-emploi et RQAP – Tableau comparatif.

Pour plus de détails concernant les personnes visées par l'assurance-emploi, contactez Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.

2-1.2 HISTORIQUE DES DROITS PARENTAUX

Voici quelques-uns des faits saillants relatifs aux droits parentaux dans chacune des conventions collectives depuis 1968.

De 1968 à 1975

Le congé de maternité est tout simplement un congé sans solde d'une durée indéterminée. L'assurance-emploi ne commence à offrir des prestations de maternité qu'en 1972.

Voici deux extraits assez représentatifs de l'époque, tirés de la convention collective des institutrices et instituteurs :

« La date d'effet du commencement du congé de maternité ou de la démission de l'institutrice enceinte est déterminée par la commission à la suite d'une consultation entre le médecin de la commission et le médecin de l'institutrice... »

« Si l'absence de l'institutrice, après la naissance de son enfant, n'excède pas 40 jours, elle reprend le même poste qu'elle détenait pourvu que son retour s'effectue avant le 15 mai. »

1975 à 1979

La durée du congé de maternité est fixée à 17 semaines durant lesquelles l'enseignante peut recevoir 15 prestations d'assurance-emploi (après le délai de carence de deux semaines). De plus, le congé commence au moment décidé par l'enseignante.

Au retour, elle a droit au paiement d'une indemnité égale à 2/15 des prestations d'assurance-emploi reçues durant le congé (compensation du délai de carence). Elle peut aussi reprendre son poste sans condition.

1979 à 1982

Le congé de maternité est prolongé à 20 semaines durant lesquelles l'enseignante a droit à une indemnité complémentaire du Collège versée comme suit :

- 1- 93 % de son traitement hebdomadaire durant le délai de carence (2 semaines);
- 2- La différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire et les prestations d'assurance-emploi pour les 15 semaines suivantes;
- 3- 93 % de son traitement hebdomadaire pour les 3 dernières semaines.

La convention collective prévoit maintenant une liste de droits maintenus durant le congé (cumul de l'ancienneté, de l'expérience, des journées de maladie, etc.).

De nouveaux congés s'ajoutent au congé de maternité : les congés spéciaux (retrait préventif, complication de grossesse, visites médicales), le congé de paternité et le congé d'adoption.

1982 à 1985 (décret)

Il n'y a pas eu d'amélioration notable dans ce décret.

De 1986 à 2005

Aucun changement majeur durant cette période.

2005 à 2010 (décret)

Adaptation patronale unilatérale au RQAP comportant certaines diminutions de droits et d'avantages par rapport aux conventions précédentes, particulièrement pour le congé d'adoption.

2010 à 2015

Ajout d'une indemnité complémentaire au RQAP pendant le congé de paternité de 5 semaines (auparavant sans traitement).

Correction de certaines dispositions des conventions collectives qui n'étaient pas conformes à la *Loi sur les normes du travail* (ajout de motifs et prolongation de la durée possible de fractionnement pour les congés de maternité, de paternité, d'adoption et parental, 10 jours de congé pour raisons parentales ou familiales au lieu de 6) et élargissement des motifs donnant droit à ces congés.

2016 à 2020

Modification au calcul de l'indemnité complémentaire durant le congé de maternité (pourcentage variant entre 90 et 100 % du salaire brut, selon le niveau du salaire de base).

Exigence de 20 semaines de service pour avoir droit à l'indemnité complémentaire durant le congé de paternité ou d'adoption (comme pour le congé de maternité).

2020 à 2023

Aucune modification importante au niveau intersectoriel. Toutefois, un comité interronde a permis par lettre d'entente de procéder à l'harmonisation des textes des conventions collectives avec les modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* en 2020 et de clarifier les critères ouvrant le droit aux congés d'adoption.

2023 à 2028

Intégration dans les textes des conventions collectives des éléments contenus à la lettre d'entente émanant du comité interronde.

Ajout d'une 5^e journée sans perte de traitement pour les visites médicales reliées à la grossesse.

Confirmation de la possibilité de prendre un congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption **avant** le congé de paternité ou d'adoption.

De plus, pour la FEC, l'obligation de faire coïncider un retour au travail avant la date prévue lors d'un congé parental a été retirée.

Commentaires

Mentionnons deux leçons à retenir du bref historique qui précède.

La première, c'est que les droits parentaux, tels qu'on les connaît aujourd'hui, ne datent pas de si longtemps et que ces droits ont été obtenus au fil de nombreuses luttes et rondes de négociation. C'est grâce au travail acharné des grandes organisations syndicales, dont particulièrement la CSQ, que ce chapitre des conventions collectives est devenu ce qu'il est.

La seconde, c'est qu'il ne faut rien tenir pour acquis. En effet, le décret de décembre 2005 montre bien que les gains antérieurs ne sont jamais à l'abri d'une récupération patronale. Il faut toujours continuer à tenir le fort afin d'éviter que les droits parentaux ne s'effritent au fil du temps.

2-1.3 MODÈLES DE LETTRES AU COLLÈGE, DÉLAIS À RESPECTER ET AUTRES DÉMARCHES

Pour tout ce qui concerne les lettres à adresser au Collège pour les différentes demandes de congé, les délais à respecter et autres démarches de même nature, voir le Guide sur les droits parentaux et le RQAP (FEC) et les modèles de lettres qui s'y rattachent.

CHAPITRE 2 – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE

2-2.1 RETRAIT PRÉVENTIF OU AFFECTATION PROVISOIRE – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(clauses 5-6.19, 5-6.21, 5-6.56, 5-6.57, art. 40 à 48 de la LSST)

Les principales conditions d'exercice du retrait préventif ou de l'affectation provisoire et les étapes à suivre sont les suivantes :

- 1- Informer le médecin traitant de la nature de son travail, de ses principales tâches et des conditions dans lesquelles elles sont accomplies (incluant la description des clientèles avec lesquelles l'enseignante travaille);
- 2- Si le médecin traitant considère que les conditions de travail comportent des risques pour l'enseignante ou l'enfant à naître, il devra, à la suite d'une consultation de la Direction de la santé publique, remplir le certificat médical prévu à cet effet;
- 3- L'enseignante devra le présenter au Collège qui pourra proposer une affectation provisoire qui ne comporte pas de risques ou de dangers;
- 4- Le Collège doit alors fournir une description de la nouvelle affectation (incluant le type de clientèle) et c'est le médecin traitant, après consultation de la Direction de la santé publique, qui pourra déterminer si l'affectation est conforme;
- 5- Si l'affectation n'est pas possible dans l'immédiat, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial (retrait préventif) jusqu'à la date de son accouchement. Toutefois, pour l'enseignante admissible au RQAP, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement. Il est à noter qu'une affectation peut mettre fin à un retrait préventif n'importe quand au cours de la grossesse.

Par ailleurs, durant un retrait préventif, l'enseignante conserve les mêmes droits et avantages que durant un congé de maternité (voir Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité). De même, au retour de ce congé, la clause 5-6.56 s'applique.

Pour plus de détails, voir le dépliant « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et « Application des lois relatives à la santé et la sécurité du travail – Guide syndical » (p. 32 à 35 et p. 42).

2-2.2 RETRAIT PRÉVENTIF OU AFFECTATION PROVISOIRE – PRINCIPAUX MOTIFS

(clause 5-6.19, art. 40 à 48 de la LSST)

Si ses conditions ou son environnement de travail comportent des risques pour elle ou l'enfant à naître ou qu'elle allaite, l'enseignante peut être réaffectée immédiatement à une autre charge.

Les principaux risques physiques comprennent notamment :

- Risques de violence ou d'agression de la part de la clientèle;
- Certains mouvements requis par le travail;
- Utilisation de certains produits toxiques;
- Nombreux déplacements dans le cadre du travail;
- Affectation prolongée sur écran cathodique;
- Etc.

Les principaux risques biologiques comprennent notamment :

- Parvovirus (5^e maladie);
- **COVID**;
- Cytomégalovirus;
- Rubéole;
- Varicelle;
- Coqueluche;
- Rougeole;
- Oreillons;
- Etc.

Dans certains cas, l'enseignante doit passer un test sérologique pour savoir si elle est immunisée ou non contre un éventuel risque biologique. Dans ces cas, l'enseignante a droit au retrait préventif ou à l'affectation provisoire dans l'attente des résultats. **Cette période d'attente ne doit jamais être compensée par le Collège à même les journées de congé de maladie de l'enseignante.**

La période durant laquelle ces différents risques sont considérés comme motifs de retrait préventif ou d'affectation provisoire peut varier d'une région à l'autre, selon les recommandations émises par la Direction de la santé publique régionale.

Pour plus de détails, voir le dépliant « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et « Application des lois relatives à la santé et la sécurité du travail – Guide syndical » (p. 32 à 35 et p. 42).

Cependant, si l'enseignante est incapable d'occuper son emploi à cause d'une condition personnelle, elle aura plutôt droit à un congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse (voir Complication ou danger d'interruption de grossesse).

2-2.3 RETRAIT PRÉVENTIF OU AFFECTATION PROVISOIRE – CONFORMITÉ D'UNE AFFECTATION PROVISOIRE

(clause 5-6.19, art. 40 à 48 de la LSST)

Pour être conforme, une affectation provisoire ne doit pas comporter les mêmes ou de nouveaux risques. De plus, l'enseignante doit raisonnablement être en mesure d'accomplir les tâches reliées à cette affectation (capacité physique, aptitudes, formation, etc.).

Si une enseignante considère que son affectation n'est pas conforme, elle doit revoir son médecin qui déterminera s'il y a lieu ou non d'émettre un nouveau certificat médical.

Par ailleurs, l'affectation provisoire de la convention collective comporte des restrictions supérieures à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), car elle prévoit la réaffectation à un **poste** définitivement ou temporairement vacant (de la même classe d'emploi ou d'une autre si elle y consent) et non à d'autres **tâches** ne comportant pas de risques identifiés au certificat médical (article 40 LSST).

Même si l'enseignante est « raisonnablement en mesure d'accomplir ces tâches » comme l'exige la LSST, elle pourrait théoriquement contester une réaffectation qui ne correspondrait pas aux règles prescrites par la convention collective. Cela dit, il se pourrait alors que la CNESST considère que l'enseignante a, sans raison, refusé une réaffectation conforme à la loi et refuse, par conséquent, de l'indemniser.

Pour plus de détails, voir le dépliant « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et « Application des lois relatives à la santé et la sécurité du travail – Guide syndical » (p. 32 à 35 et p. 42).

2-2.4 RETRAIT PRÉVENTIF OU AFFECTATION PROVISOIRE – REVENUS DURANT UNE AFFECTATION PROVISOIRE COMPLÈTE OU PARTIELLE

(clause 5-6.19, art. 40 à 48 de la LSST)

L'enseignante bénéficiant d'une affectation provisoire conserve tous les droits et avantages rattachés à son emploi régulier, **incluant son traitement habituel**.

Lorsqu'il y a réaffectation, 4 situations sont possibles :

- 1- L'enseignante est **entièrement** retirée de ses tâches habituelles et réaffectée à d'autres tâches selon le **même pourcentage** de temps travaillé qu'auparavant;
- 2- L'enseignante n'est que **partiellement** retirée de ses tâches habituelles et réaffectée à d'autres tâches selon le **même pourcentage** de temps travaillé, au total, qu'auparavant;
- 3- L'enseignante n'est que **partiellement** retirée de ses tâches habituelles et n'est pas réaffectée ou est réaffectée à d'autres tâches selon un pourcentage de temps travaillé **moindre**, au total, qu'auparavant;
- 4- L'enseignante est **entièrement** retirée de ses tâches habituelles et réaffectée à d'autres tâches selon un pourcentage de temps travaillé **moindre**, au total, qu'auparavant.

Dans tous ces cas, l'enseignante doit conserver entièrement son traitement habituel même si elle travaille selon un pourcentage moindre qu'auparavant.

À la fin de l'affectation provisoire, si l'enseignante a travaillé selon un pourcentage moindre qu'à l'habitude, le Collège se fera rembourser par la CNESST la différence entre le traitement habituel de l'enseignante et le traitement relié au travail effectivement réalisé.

De cette manière, puisque l'enseignante continue de recevoir son plein traitement habituel, c'est ce qui apparaîtra sur son relevé d'emploi. Il n'y aura donc aucun impact sur son taux de prestations au RQAP.

Si le Collège refuse de procéder de la manière décrite ci-dessus, c'est-à-dire en ne versant que le traitement correspondant au temps travaillé et en faisant indemniser l'enseignante par la CNESST pour le temps non travaillé ou en versant à l'enseignante son traitement habituel pour le temps travaillé, mais seulement 90 % de son traitement net pour le tps non travaillé, vous pouvez le référer au formulaire de la CNESST prévu pour cette situation au cnesst.qc.ca/formulaires/Documents/5001web.pdf. En cas de problème, **veuillez communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.**

Pour plus de détails, voir le dépliant « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et « Application des lois relatives à la santé et la sécurité du travail – Guide syndical » (p. 32 à 35 et p. 42).

2-2.5 RETRAIT PRÉVENTIF OU AFFECTATION PROVISOIRE – REVENUS DURANT UN RETRAIT PRÉVENTIF COMPLET

(clause 5-6.19, art. 40 à 48 de la LSST, art. 45, 63, 67 de la LATMP)

Les revenus pendant un retrait préventif complet sont les suivants :

- 1- Pour les 5 premiers jours ouvrables : revenu régulier versé par le Collège;
- 2- Pour les 14 jours civils suivants : 90 % du revenu net versé par le Collège;
- 3- Pour le reste du retrait préventif : 90 % du revenu net versé par la CNESST.

Les indemnités de remplacement de revenu (IRR) versées par la CNESST correspondent à 90 % du revenu net retenu que l'enseignante tire annuellement de son emploi. Ce montant est égal au revenu brut annuel d'emploi (**maximum admissible de 94 000 \$ en 2024 et de 98 000 \$ en 2025**) moins les déductions pondérées par tranches de revenus et en fonction de la situation familiale de l'enseignante pour tenir compte de l'impôt fédéral et provincial, de la cotisation ouvrière à l'assurance-emploi et des cotisations payables par l'enseignante en vertu du Régime de rentes du Québec et du Régime québécois d'assurance parentale.

Le revenu brut est déterminé sur la base du **revenu brut prévu par le contrat de travail de l'enseignante**. Elle pourra faire inclure dans ce montant les bonis, les primes, les pourboires, les commissions, les majorations pour heures supplémentaires, etc., ainsi que les prestations d'assurance-emploi ou du RQAP, le cas échéant.

Elle pourra également, si elle en fait la preuve, faire considérer un **revenu brut plus élevé** qu'elle aurait tiré de son emploi ou du même genre d'emploi pour des employeurs différents dans les 12 mois précédents (incluant les prestations d'assurance-emploi ou du RQAP, le cas échéant). Cette possibilité est particulièrement importante dans le cas des enseignantes et des enseignants à statut précaire dont le régime d'emploi peut varier énormément d'un moment à l'autre dans une période d'une année.

Les enseignantes et enseignants qui travaillent **sur appel** ou de manière strictement saisonnière verront, pour leur part, leur revenu brut déterminé en fonction de celui des travailleuses et travailleurs de même catégorie occupant un emploi semblable dans la même région, sauf si elles réussissent à démontrer qu'elles ont tiré un revenu brut plus élevé au cours des 12 mois qui précèdent le retrait préventif. Les enseignantes et enseignants sur appel dont il est question peuvent être, par exemple, celles qui sont inscrites dans des banques de remplacement ou de suppléance occasionnelle et dont le régime d'emploi est basé sur des périodes de travail relativement courtes, séparées par des périodes de non-travail irrégulières et non prévisibles.

En ce qui concerne le RQAP, il est à noter que les cinq premiers jours ouvrables étant payés par le Collège selon le traitement habituel, il s'agit donc d'un revenu assurable aux fins du calcul du revenu hebdomadaire moyen et du taux de prestations.

Toutefois, même si le Collège fait aussi un versement pour les 14 jours civils suivants, il ne s'agit pas du traitement normal de l'enseignante, mais plutôt d'une avance sur les IRR payables par la CNESST. Le Collège se fera d'ailleurs rembourser par la CNESST ce qu'elle a versé pour ces 14 jours. En conséquence, il ne s'agit plus de revenu assurable aux fins du RQAP.

Enfin, toutes les semaines durant lesquelles une enseignante ne reçoit que des IRR (incluant les 14 premiers jours) et aucun autre revenu assurable donnent droit, au besoin, à une prolongation équivalente de la période de référence (voir 1-3.2 Prolongations de la période de référence).

Pour plus de détails, voir le dépliant « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et « Application des lois relatives à la santé et la sécurité du travail – Guide syndical » (p. 32 à 35 et p. 42).

2-2.6 RETRAIT PRÉVENTIF OU AFFECTATION PROVISOIRE – FIN DES INDEMNITÉS DE REMPLACEMENT DE REVENU DE LA CNESST

(clause 5-6.19, art. 40 à 48 de la LSST)

Les indemnités de remplacement de revenu (IRR) de la CNESST pour le retrait préventif cessent d'être versées à compter de la quatrième semaine précédant celle de la date prévue pour l'accouchement, mais seulement pour les cas admissibles au RQAP. Il en est de même pour le congé spécial prévu à la convention collective qui prend fin au même moment. **Cependant, l'enseignante inadmissible au RQAP a droit aux IRR jusqu'à la veille de l'accouchement et doit, pour ce faire, informer la CNESST de son inadmissibilité au RQAP (voir aussi Congé de maternité – Cas non admissibles au RQAP).**

Précisons que les 4 semaines dont il est question sont des semaines complètes (dimanche au samedi). Par exemple, si la date prévue pour l'accouchement est le samedi 27 mai 2023, la CNESST cessera de verser les IRR le samedi 22 avril 2023, soit d'une certaine façon 5 semaines plus tôt.

Dans un cas semblable, il peut être utile de demander au médecin d'indiquer plutôt le dimanche 28 mai comme date prévue. De cette manière, l'enseignante aura droit à une pleine semaine supplémentaire d'IRR de la CNESST.

Par ailleurs, rien dans la convention collective ni dans la *Loi sur l'assurance parentale* n'oblige l'enseignante à commencer dès ce moment son congé de maternité ou ses prestations du RQAP. Cependant, sauf exception (admissibilité à des prestations d'assurance traitement, par exemple), n'ayant plus de revenu, l'enseignante n'aura pas vraiment d'autre choix que de commencer à ce moment son congé et ses prestations.

Pour plus de détails, voir le dépliant « Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » et « Application des lois relatives à la santé et la sécurité du travail – Guide syndical » (p. 32 à 35 et p. 42).

2-2.7 RETRAIT PRÉVENTIF OU AFFECTATION PROVISOIRE – RETRAIT PRÉVENTIF ET DEUX EMPLOIS

Si l'enseignante occupe normalement 2 emplois distincts, chez le même employeur ou chez des employeurs différents, et qu'elle n'est retirée que d'un seul des 2 emplois, voir 1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP).

2-2.8 COMPLICATION OU DANGER D'INTERRUPTION DE GROSSESSE

(clauses 5-6.20, 5-6.21, 5-6.56, 5-6.57, 5-5.22)

D'abord, il y a lieu de faire la distinction entre ce qui peut donner droit à un congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse et un retrait préventif. Essentiellement, la complication ou le danger d'interruption de grossesse réfère à une **condition personnelle** empêchant l'enseignante d'occuper son emploi. Dans le cas du retrait préventif, on réfère plutôt aux **conditions ou à l'environnement de travail** (voir Retrait préventif ou affectation provisoire – Principaux motifs).

Voici quelques exemples de ce que l'on entend par complication ou danger d'interruption de grossesse :

- Anémie;
- Haute pression;
- Décollement placentaire;
- Diabète de grossesse;
- « Grossesse à risque » en raison de l'âge, d'une grossesse multiple, d'antécédents ou de facteurs de risque;
- Etc.

En cas de complication ou danger d'interruption de grossesse, l'enseignante a droit à un congé spécial qui ne peut excéder le début de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement (il s'agit ici de 4 semaines jour pour jour). Durant ce congé, sur présentation d'un certificat médical, elle bénéficie du régime de congés de maladie et d'assurance traitement.

Cependant, bien que le congé spécial se termine 4 semaines avant la date prévue pour l'accouchement, le droit à l'assurance traitement, lui, peut se poursuivre jusqu'à la veille de l'accouchement.

Durant un congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse, l'enseignante conserve les mêmes droits et avantages que durant un congé de maternité (voir Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité). De même, au retour de ce congé, la clause 5-6.56 s'applique.

Enfin, pour éviter qu'une période d'assurance traitement (pour danger ou complication de grossesse ou autre) ait un impact sur le taux de prestations du RQAP, voir 1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP).

2-2.9 INTERRUPTION DE GROSSESSE AVANT LE DÉBUT DE LA 20^E SEMAINE PRÉCÉDANT LA DATE PRÉVUE POUR L'ACCOUCHEMENT

(clauses 5-6.20, 5-6.21, 5-6.56, 5-6.57)

En cas d'interruption de grossesse survenant avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, une enseignante a droit, sur présentation d'un certificat médical et pour la durée y étant prescrite, à un congé spécial et aux prestations d'assurance traitement (incluant les congés de maladie, s'il y a lieu) si elle a besoin d'un certain temps pour se remettre physiquement ou psychologiquement de la perte de son bébé.

Durant un tel congé, l'enseignante conserve les mêmes droits et avantages que durant un congé de maternité (voir Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité). De même, au retour de ce congé, la clause 5-6.56 s'applique.

Dans le cas d'une interruption de grossesse survenant après ce moment, voir Interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (situation particulière 6).

2-2.10 VISITES MÉDICALES RELIÉES À LA GROSSESSE

(clauses 5-6.20 et 5-6.21)

L'enseignante a le droit de s'absenter pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum **de 5 jours** qui peuvent être pris par demi-journée. C'est donc l'enseignante qui décide si elle prend toute une journée ou seulement une demi-journée, peu importe l'heure du rendez-vous.

L'enseignante à temps partiel a droit au même maximum **de 5 jours** (il ne doit pas y avoir de prorata basé sur le pourcentage du contrat). Toutefois, si la visite a lieu durant une journée où l'enseignante n'était pas censée travailler, elle ne sera pas payée pour autant.

Par ailleurs, il s'agit d'un maximum **de 5 jours** par grossesse et non par année.

Si d'autres visites médicales sont nécessaires après **les 5 premiers jours**, l'enseignante peut utiliser des journées de maladie. Au-delà, le droit de s'absenter existe toujours, sans maximum, mais sans traitement.

CHAPITRE 3 – CONGÉ DE MATERNITÉ

2-3.1 CONGÉ DE MATERNITÉ – CAS ADMISSIBLES AU RQAP

(clauses 5-6.01 à 5-6.18)

- A) Dispositions générales**
- B) Droit à l'indemnité**
- C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante à temps plein (clause 5-6.14)**
- D) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4)**
- E) Congé de maternité survenant durant un congé partiel sans traitement (congé mi-temps ou PVRTT, articles 5-16.00 et 5-17.00)**
- F) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement**
- G) Régime de base ou régime particulier – Lequel choisir**
- H) Simultanéité du versement de l'indemnité du Collège et des prestations du RQAP**
- I) Enseignante ayant plus d'un employeur**
- J) Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité**

A) Dispositions générales

Le congé de maternité est de 21 semaines pour les cas admissibles au RQAP. Ces semaines sont consécutives, sous réserve de la clause 5-6.12 (voir Prolongation, suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (situation particulière 5)).

Le congé débute au moment décidé par l'enseignante, mais doit comprendre le jour de l'accouchement. Pour l'enseignante admissible au RQAP, ce congé doit aussi être simultané à la période de versement des prestations et commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement de celles-ci (voir F) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement).

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit de 2 semaines au Collège. Ce délai peut être moindre si des raisons médicales ou un accouchement prématuré le justifient.

Si l'enseignante est en congé sans traitement au moment de commencer son congé de maternité (congé hors convention), voir Enseignante qui devient enceinte pendant un congé sans traitement (situation particulière 2).

Si le congé survient à l'intérieur d'un contrat de congé à traitement différé, voir Congé à traitement différé et droits parentaux (situation particulière 4).

B) Droit à l'indemnité

Pour avoir droit à l'indemnité versée par le Collège, l'enseignante doit avoir accumulé au moins 20 semaines de service. Cette condition n'a besoin d'être remplie qu'une seule fois et sera valide pour tous les congés de maternité pouvant survenir durant la carrière de l'enseignante. Autrement dit, l'enseignante n'a pas à refaire 20 semaines de service entre deux congés de maternité (voir SAE 3668, 4690 et 5139).

Par ailleurs, tout le service effectué auprès de l'ensemble des employeurs des services public et parapublic (clause 5-6.46, par. 3), à un moment ou à un autre, de façon continue ou non, compte pour le cumul des 20 semaines. De plus, en cas d'absence autorisée et rémunérée, notamment pour invalidité, l'enseignante cumule du service.

L'enseignante n'ayant pas 20 semaines de service a tout de même droit au congé de maternité, mais n'aura pas droit à l'indemnité.

C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante à temps plein (clause 5-6.14)

Le montant de l'indemnité versée pour chaque période de paie durant le congé de maternité est calculé comme suit :

100 % des premiers 225\$ brut du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante;

PLUS

88 % de l'excédent des premiers 225 \$;

MOINS

les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande.

EXEMPLE (RÉGIME DE **BASE** AU RQAP)

Traitement hebdomadaire de base	700 \$
Prestations du RQAP à 70 %	490 \$
Indemnités	225 \$ + $88 \% \times (700 \$ - 225 \$)$ - 490 \$ $= 225 \$ + 418 \$ - 490 \$ = 153 \$$
Revenu total	$490 \$ (\text{RQAP}) + 153 \$ (\text{Collège})$ $= 643 \$ (92 \% \text{ du traitement habituel})$

Le pourcentage de remplacement du revenu **brut** varie entre 90 % pour les traitements les plus élevés et 100 % pour les traitements les plus bas. Cependant, **dans tous les cas**, l'enseignante conservera globalement au moins 100 % de son revenu habituel **net**.

Aux seules fins de l'article sur les droits parentaux, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant, incluant le supplément habituel de traitement pour une semaine de travail normalement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires (clause 5-6.05).

D) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4)

Pour l'enseignante à temps partiel, l'indemnité du Collège est calculée à partir du traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé de maternité (clause 5-6.46, par. 4).

EXEMPLE 1 (INTERRUPTION ENTRE 2 CONTRATS)

7 octobre 2024	Début du congé de maternité
12 août au 4 octobre 2024 (8 semaines)	Au travail
15 juillet au 9 août 2024 (4 semaines)	Interruption entre 2 contrats
22 avril au 12 juillet 2024 (12 semaines)	Au travail ou en vacances

Dans l'exemple 1, ce sont les semaines du 22 avril au 12 juillet et du 12 août au 4 octobre qui serviront au calcul du traitement hebdomadaire de base moyen.

Toutefois, si les 20 dernières semaines comportent des semaines en assurance traitement, en CNESST, en RQAP ou en assurance-emploi, on utilise le traitement de référence qui a servi à calculer ces prestations et non les sommes réellement reçues.

EXEMPLE 2 (RETRAIT PRÉVENTIF)

27 mai 2024	Début du congé de maternité
30 octobre 2023 au 24 mai 2024	Indemnités de la CNESST (600 \$ / sem.)
Traitement de base utilisé par la CNESST	52 000 \$ / an
Traitement hebdomadaire applicable à chacune des 20 dernières semaines	$52\,000 \$ / 52 = 1\,000 \$ / \text{sem.}$

Dans l'exemple 2, on utilise, à peu de choses près, le traitement habituel de l'enseignante.

Par ailleurs, si le congé de maternité débute durant un congé sans traitement, on prendra les 20 semaines travaillées précédant le congé sans traitement pour calculer le traitement hebdomadaire de base moyen (voir SAE 7705 et 8025).

EXEMPLE 3 (CONGÉ SANS TRAITEMENT)

2 octobre 2023	Début du 2 ^e congé de maternité
Du 18 octobre 2022 au 29 septembre 2023	1 ^{er} congé de maternité et prolongation sans traitement
Du 31 mai au 15 octobre 2022	Au travail ou en vacances (20 semaines)

Dans l'exemple 3, ce sont les 20 semaines du 31 mai au 15 octobre 2022 qui serviront au calcul du traitement hebdomadaire de base moyen.

D'autres situations plus complexes peuvent survenir et la jurisprudence n'est pas unanime. Cependant, ce qu'il faut retenir comme principe, c'est que le traitement hebdomadaire retenu devrait normalement être représentatif du traitement habituel de l'enseignante.

E) Congé de maternité survenant durant un congé partiel sans traitement (congé mi-temps ou PVRTT, articles 5-16.00 et 5-17.00)

Pour une enseignante à temps plein dont le congé de maternité s'amorce alors qu'elle bénéficie d'un congé partiel sans traitement ou d'un PVRTT, l'indemnité sera calculée sur le pourcentage de son traitement applicable au moment du congé de maternité puisqu'elle doit alors être considérée, aux fins de calcul de l'indemnité, comme une enseignante à temps partiel (voir la clause 5-17.13 et SAE 3647 et 6384).

Cependant, si le congé de maternité survient alors que l'enseignante est en congé sans traitement **à temps plein** (congé hors convention), voir Enseignante qui devient enceinte pendant un congé sans traitement (situation particulière 2).

F) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement

La combinaison des droits prévus à la convention collective et au RQAP permet à l'enseignante de recevoir un revenu du Collège et 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, l'enseignante reçoit entre 90 et 100 % de son traitement habituel **brut** provenant conjointement du Collège et du RQAP. Ce pourcentage varie en fonction du niveau du traitement de base de l'enseignante. Il est plus élevé pour les traitements plus bas et plus bas pour les

traitements plus élevés. Cependant, **dans tous les cas**, l'enseignante conservera globalement au moins 100 % de son revenu habituel **net**.

Par la suite, l'enseignante a droit à un congé sans traitement en prolongation de son congé de maternité. Elle ne reçoit donc plus aucune indemnité ni aucun traitement du Collège, mais peut continuer à recevoir des prestations parentales du RQAP pour un maximum de 29 ou 19 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Voici deux exemples décrivant l'étalement des revenus auxquels l'enseignante a droit durant le maximum de 50 ou 40 semaines prévu au RQAP. Il est à noter que l'enseignante peut poursuivre sa prolongation sans traitement au-delà de la fin du versement des prestations du RQAP (voir Congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption), mais les exemples qui suivent se limitent à la période où l'enseignante a droit à un revenu provenant d'une source ou d'une autre (Collège ou RQAP).

EXEMPLE 1 (RÉGIME DE BASE)

Congé de maternité (21 semaines)	Semaines 1 à 18	18 prestations de maternité du RQAP (70 %) + indemnité du Collège = entre 90 et 100 % du traitement habituel
	Semaines 19 à 21	3 prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnité du Collège = entre 90 et 100 % 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	$(21 \times \text{entre } 90 \text{ et } 100 \%) + (4 \times 70 \%) + (25 \times 55 \%) =$ moyenne entre 71 et 75 % par semaine

EXEMPLE 2 (RÉGIME PARTICULIER)

Congé de maternité (21 semaines)	Semaines 1 à 15	15 prestations de maternité du RQAP (75 %) + indemnité du Collège = entre 90 et 100 % du traitement habituel
	Semaines 16 à 21	6 prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnité du Collège = entre 90 et 100 % du traitement habituel
Prolongation sans traitement (congé parental)	Semaines 22 à 40	19 prestations parentales du RQAP (75 %)
	Total	$(21 \times \text{entre } 90 \text{ et } 100 \%) + (19 \times 75 \%) =$ moyenne entre 83 et 88 % par semaine

G) Régime de base ou régime particulier – Lequel choisir?

Le choix du régime au RQAP (de base ou particulier) peut dépendre de plusieurs facteurs. Parmi ceux-ci, il y a le fait que le père utilise ou non des prestations parentales en plus de ses prestations de paternité. Jusqu'à un certain point, la détermination de la meilleure option doit souvent se faire au cas par cas.

Toutefois, il est possible d'établir des balises générales si l'on suppose que la mère prend toutes les prestations parentales en plus de ses prestations de maternité, comme le font la grande majorité des mères.

Dans ces cas, la première question à se poser est la durée désirée d'absence du travail de la mère. Une fois cette réponse obtenue, il faut considérer que, durant les 21 semaines du congé de maternité, le revenu total de l'enseignante est généralement le même, peu importe le régime choisi. Il va de soi que pour une absence de 40 semaines ou moins, le régime particulier sera plus avantageux et que pour une absence de 50 semaines ou plus, ce sera le régime de base. Mais qu'en est-il d'une absence dont la durée se situe entre 40 et 50 semaines?

Tableau 1

Traitement de base et % d'indemnité	700 \$ et 92 %
Régime particulier (40 semaines)	$(21 \times 92 \%) + (19 \times 75 \%) = \mathbf{3\ 357\ %}$
Régime de base (45 semaines)	$(21 \times 92 \%) + (4 \times 70 \%) + (20 \times 55 \%) = \mathbf{3\ 312\ %}$
Régime de base (46 semaines)	$(21 \times 92 \%) + (4 \times 70 \%) + (21 \times 55 \%) = \mathbf{3\ 367\ %}$

Comme nous pouvons le constater, c'est à partir de **46 semaines ou plus** que le régime de base devient plus avantageux en ce qui concerne le revenu total sur toute la période de prestations. Pour une absence de 41 à 45 semaines, même si l'enseignante n'aura plus de revenu après la 40^e semaine, le régime particulier sera malgré tout plus profitable. Il s'agit alors de planifier le budget en conséquence.

H) Simultanéité du versement de l'indemnité du Collège et des prestations du RQAP

La clause 5-6.10 stipule que le congé de maternité doit être simultanément à la période de versement des prestations du RQAP et doit commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations. Dans la plupart des cas, cette disposition ne pose aucun problème puisqu'il va généralement de soi de commencer le congé de maternité et les prestations du RQAP en même temps, particulièrement lorsque le congé de maternité s'amorce un lundi.

Toutefois, si le congé de maternité doit s'amorcer un autre jour que le lundi et que les premiers jours de la semaine comportent une rémunération, le fait de commencer les

prestations du RQAP le dimanche de cette semaine pourrait faire en sorte que la première prestation soit réduite du montant de la rémunération attribuable à ces journées.

Dans ces cas, il serait préférable de commencer les prestations du RQAP le dimanche **suivant** le début du congé de maternité. À ce moment, durant les premiers jours du congé de maternité, cette personne ne recevrait pas de prestations du RQAP, mais pourrait demander à recevoir l'indemnité complémentaire **comme si** elle recevait ces prestations.

À première vue, cette façon de faire semble non conforme à l'obligation de simultanéité de la clause 5-6.10. Cependant, le 2^e alinéa de 5-6.01 et le paragraphe A) de 5-6.14 indiquent que l'indemnité complémentaire est versée durant les semaines où la personne reçoit des prestations du RQAP ou **en recevrait si elle en faisait la demande**. Il faut donc en déduire que ces dispositions prévoient la possibilité qu'une personne reçoive une indemnité complémentaire même si elle ne reçoit pas de prestations du RQAP, simplement parce qu'elle n'en a pas fait la demande pour une ou plusieurs semaines. Ainsi, lorsque c'est plus avantageux pour elle, la personne a le droit de retarder le paiement de ses prestations du RQAP sans perdre son droit de recevoir l'indemnité complémentaire. **Il en est de même lorsqu'une personne doit suspendre ses prestations au moment où, par exemple, elle se fait monnayer des congés de maladie inutilisés.**

Sur cette question, l'arbitre Patrice Boudreau a clairement confirmé la position présentée dans les précédents paragraphes en novembre 2022 (voir la SAE 9621 ²⁷). En voici quelques extraits :

« [6] Les parties ont convenu de soumettre la question suivante au tribunal :

Mme Audrey B. Roy ayant suspendu le versement de ses prestations de maternité du RQAP pour les semaines des 20 et 27 juin 2021, a-t-elle droit de recevoir l'indemnité de congé de maternité pour cette période en vertu des dispositions de la convention collective ?

[7] Après analyse, je réponds à cette question par l'affirmative et accueille le grief.

[36] Partant de ce fait, la résolution du litige m'apparaît dépendre, en partie, du sens qui doit être donné au 2^{ième} alinéa de la clause 5-13.02 et au paragraphe A) de la clause 5-13.09. À mon avis, en utilisant l'expression « recevrait, si elle en faisait la demande » dans ces deux passages, les parties à l'Entente nationale ont prévu l'hypothèse selon laquelle une enseignante pourrait recevoir, de la part de son employeur, le versement de l'indemnité du congé de maternité pendant une, quelques-unes, et jusqu'à la plupart des semaines de ce congé alors qu'elle ne reçoit pas de prestations du RQAP pour autant.

²⁷ À noter que cette décision a été confirmée par la Cour supérieure le 13 juin 2024 et que le centre de services scolaire n'en a pas appelé.

[45] En l'espèce, une fois que la décision portant sur le droit de Mme Roy aux prestations de maternité du RQAP a été déposée à l'Employeur, affichant le détail des prestations qui lui étaient payables par ce régime pendant les 2 périodes du 21 mars au 19 juin 2021 et du 4 juillet au 7 août 2021, l'indemnité du congé de maternité à verser par l'Employeur pouvait dès lors être calculée pour l'ensemble des 21 semaines du congé de l'enseignante. C'est le sens qui se dégage du texte au 2^{ième} alinéa de 5-13.09 A) traitant de la méthode de calcul applicable.

[46] La décision émise par le RQAP a établi le détail des prestations de maternité que Mme Roy avait droit de recevoir, incluant la période de suspension de deux semaines prévue entre le 20 juin et le 3 juillet 2021. L'Employeur pouvait ensuite calculer l'indemnité du congé de maternité qui revenait à l'enseignante pour les 21 semaines de ce congé en suivant la méthode énoncée au 2^{ième} alinéa de 5-13.09 A). Une fois ce calcul effectué, il lui restait ensuite à répartir la somme sur ces 21 semaines, et ce, peu importe que l'enseignante reçoive ou non des prestations du RQAP pendant ces mêmes semaines.

[49] À mon avis, les parties ne peuvent avoir convenu que l'Employeur serait tenu de verser l'indemnité du congé de maternité à une enseignante uniquement pendant les semaines où celle-ci reçoit effectivement des prestations de maternité du RQAP. Interpréter le texte de la clause 5-13.02 de cette façon ferait en sorte :

i) d'enlever toute signification au passage de cette disposition traitant de l'hypothèse selon laquelle cette enseignante « recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du RQAP »;

(...) »

EXEMPLE 1 (SUSPENSION DES PRESTATIONS DU RQAP LORS DU VERSEMENT DES CONGÉS DE MALADIE MONNAYABLES)

Congé de maternité	21 mars au 14 août 2021
Versement des congés de maladie monnayables	30 juin 2021
Suspension des prestations du RQAP	Semaines du 20 et du 27 juin 2021

Cet exemple reprend les dates des événements ayant donné lieu au grief précité. Le centre de services avait refusé de verser l'indemnité complémentaire pour les semaines du 20 et du 27 juin 2021, au prétexte que l'enseignante n'avait pas reçu effectivement de prestations durant ces deux semaines. Or, l'arbitre a statué que cette enseignante avait bel et bien droit à l'indemnité complémentaire du centre de services pour ces deux semaines, malgré qu'elle ait demandé la suspension de ses prestations du RQAP.

EXEMPLE 2 (DÉBUT DU CONGÉ DE MATERNITÉ ET DES PRESTATIONS DU RQAP LA MÊME SEMAINE)

Au travail	jusqu'au mercredi 8 février 2023 inclusivement
Accouchement prématuré	jeudi 9 février 2023
Début du congé de maternité	jeudi 9 février 2023
Début des prestations du RQAP	dimanche 5 février 2023

Dans cet exemple, la rémunération reçue de l'employeur pour les trois premiers jours de la semaine serait considérée par le RQAP comme un revenu concurrent. La première prestation du RQAP serait donc **partiellement** réduite, entraînant ainsi une perte pour cette personne. **Il en serait de même dans le cas d'une personne admissible à l'assurance salaire jusqu'à la veille de son accouchement.**

EXEMPLE 3 (DÉBUT DES PRESTATIONS DU RQAP LE DIMANCHE SUIVANT LE DÉBUT DU CONGÉ DE MATERNITÉ)

Au travail	jusqu'au mercredi 8 février 2023 inclusivement
Accouchement prématuré	jeudi 9 février 2023
Début du congé de maternité	jeudi 9 février 2023
Début des prestations du RQAP	dimanche 12 février 2023

Dans cet exemple, le fait de commencer les prestations du RQAP le dimanche suivant éviterait la réduction décrite à l'exemple 2. Cependant, le revenu de cette personne pour cette première semaine serait composé de 3 jours de rémunération normale et de 2/5 de l'indemnité hebdomadaire de l'employeur. Rappelons que cette indemnité serait calculée **comme si** cette personne recevait une prestation du RQAP, soit $2/5 \times (\text{indemnité hebdomadaire} - \text{prestation RQAP})$. **Il en serait de même dans le cas d'une personne admissible à l'assurance salaire jusqu'à la veille de son accouchement.**

Sur ce dernier point, il semble que certains employeurs n'appliquent pas le prorata nécessaire en pareille circonstance. Il en résulte une indemnité complémentaire nulle pour la personne pour la semaine en question. Si c'est le cas de votre employeur, **veuillez communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.**

Malgré tout ce qui précède, un élément demeure potentiellement problématique. Il s'agit de l'application possible du 3^e alinéa de la clause 5-13.02 de la convention collective de la FSE²⁸ :

²⁸ Ou son équivalent dans les autres conventions collectives.

« Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP ou le RAE, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption. »

L'arbitre Patrice Boudreau n'a pas eu à se prononcer sur cet alinéa, puisque dans le cas d'espèce qui lui était soumis, il était uniquement question de prestations de maternité, qui ne sont pas partageables. Cependant, si une personne se faisait monnayer des congés de maladie au cours des dernières semaines de son congé de maternité et devait donc suspendre des prestations parentales plutôt que des prestations de maternité, le 3^e alinéa de la clause 5-13.02 pourrait éventuellement être invoqué par un employeur pour refuser le versement de l'indemnité complémentaire, à condition toutefois que la démonstration soit faite que cette personne a effectivement partagé les prestations parentales avec son conjoint ou sa conjointe.

Il en serait de même si le conjoint ou la conjointe de la personne prenait la totalité des prestations parentales, faisant en sorte que, paiement de congés de maladie ou pas, cette personne ne recevrait effectivement pas de prestations du RQAP pour les dernières semaines de son congé de maternité. La probabilité que pareilles situations se produisent est heureusement beaucoup plus faible. Néanmoins, le cas échéant, **veuillez communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.**

L'essentiel de ce qui précède s'applique aussi aux congés de paternité ou d'adoption de 5 semaines. Cependant, certaines nuances importantes doivent être apportées, particulièrement en lien avec le 3^e alinéa de la clause 5-13.02 (voir 2-4.2 Congé de paternité (5 semaines) et 2-5.2 Congé pour adoption de 5 semaines).

I) Enseignante ayant plus d'un employeur

Voir Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur (situation particulière 7).

J) Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité

Les avantages maintenus durant le congé de maternité de 21 semaines sont les suivants (clauses 5-6.56 et 5-6.57) :

- 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;
- Accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- Droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir;
- Droit de reporter la totalité de ses vacances.

Le maintien des couvertures d'assurance implique que l'enseignante continue à en payer les primes habituelles.

Pour ce qui est du report de vacances, lorsque celles-ci coïncident avec le congé de maternité (ou la prolongation sans traitement), la façon la plus simple de procéder est généralement de les reporter à la fin de la période d'absence, c'est-à-dire juste avant le retour au travail.

Enfin, au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste.

2-3.2 CONGÉ DE MATERNITÉ – CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP

(clauses 5-6.01 à 5-6.18)

Remarque

Les cas non admissibles au RQAP sont plutôt rares. Étant donné le faible montant de revenu assurable nécessaire (2 000 \$) et les nombreuses prolongations de période de référence possibles (articles 31.1 et 32 du RALAP), les seules enseignantes non admissibles sont généralement celles qui ont bénéficié d'un long congé sans traitement.

Toutefois, aussi curieux que cela puisse paraître, il arrive parfois qu'il soit plus avantageux pour l'enseignante d'être déclarée inadmissible au RQAP plutôt que d'être admissible à de toutes petites prestations. C'est pourquoi nous vous invitons à communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011 pour tout cas potentiellement inadmissible au RQAP.

- A) Dispositions générales**
- B) Droit à l'indemnité et modalités de versement**
- C) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement**
- D) Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité**

A) Dispositions générales

Le congé de maternité est de 20 semaines pour les cas non admissibles au RQAP. Ces semaines sont consécutives, sous réserve de la clause 5-6.12 (voir Prolongation, suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (situation particulière 5)).

Le congé débute au moment décidé par l'enseignante, mais doit comprendre le jour de l'accouchement.

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit de 2 semaines au Collège. Ce délai peut être moindre si des raisons médicales ou un accouchement prématuré le justifient.

Si l'enseignante est en congé sans traitement au moment de commencer son congé de maternité, voir Enseignante qui devient enceinte pendant un congé sans traitement (situation particulière 2).

Si le congé survient à l'intérieur d'un contrat de congé à traitement différé, voir Congé à traitement différé et droits parentaux (situation particulière 4).

B) Droit à l'indemnité et modalités de versement

Pour avoir droit à l'indemnité versée par le Collège, l'enseignante doit avoir accumulé au moins 20 semaines de service. Cette condition n'a besoin d'être remplie qu'une seule fois et sera valide pour tous les congés de maternité pouvant survenir durant la carrière de l'enseignante. Autrement dit, l'enseignante n'a pas à refaire 20 semaines de service entre deux congés de maternité (voir SAE 3668, 4690 et 5139).

Par ailleurs, tout le service effectué auprès de l'ensemble des employeurs des services public et parapublic (clause 5-6.46, par. 3), à un moment ou à un autre, de façon continue ou non, compte pour le cumul des 20 semaines. De plus, en cas d'absence autorisée et rémunérée, notamment pour invalidité, l'enseignante cumule du service.

L'enseignante n'ayant pas 20 semaines de service a tout de même droit au congé de maternité, mais n'aura pas droit à l'indemnité.

L'enseignante non admissible au RQAP a droit, durant son congé d'une durée maximale de **20** semaines, à une indemnité du Collège payable durant **12** semaines. Cette indemnité varie entre 90 et 100 % de son traitement hebdomadaire de base.

Les 12 semaines d'indemnité n'ont pas nécessairement à être consécutives et peuvent se situer n'importe où à l'intérieur des 20 semaines du congé (voir SAE 5733).

EXEMPLE 1 (INTERRUPTION ENTRE 2 CONTRATS)

Début du congé	27 mai 2024
Fin du congé	11 octobre 2024
Interruption entre 2 contrats	du 1 ^{er} juillet au 23 août 2024
Versement de l'indemnité	du 27 mai au 14 juin (3 semaines) et du 9 août au 11 octobre (9 semaines)

Dans cet exemple, puisqu'aucune indemnité n'est payable durant l'interruption entre 2 contrats, son versement doit donc être suspendu à ce moment. Rien n'empêche cependant que le versement reprenne au mois d'août.

C) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement

Comme décrit précédemment, l'enseignante inadmissible aux prestations du RQAP au début du congé de maternité a droit à 12 semaines d'indemnités versées par le Collège. Or, ces indemnités constituent un revenu assurable aux fins du RQAP. Il en découle donc que l'enseignante sera admissible au RQAP à la fin du versement des indemnités du Collège.

Concrètement, dès la fin des 12 semaines, l'enseignante est en droit de demander un relevé d'emploi au Collège. Elle pourra alors présenter une nouvelle demande de prestations au RQAP sur la base de ces 12 semaines d'indemnités. Elle aura à ce moment droit à des prestations dont le taux sera calculé sur la base des 12 semaines d'indemnités, de même que de tout autre revenu assurable que l'enseignante aurait pu avoir dans sa période de référence (voir 1-4.1 Revenu hebdomadaire moyen (RHM)). Si l'enseignante n'a aucun autre revenu dans sa période de référence, et en supposant un traitement hebdomadaire de base de 700 \$, son RHM sera calculé comme suit :

$$(12 \times 92 \%) / 16 = 69 \% \text{ de son traitement habituel.}$$

Soulignons cependant que le moment où le congé de maternité et les indemnités débutent par rapport à la date d'accouchement peut avoir un impact sur le nombre de prestations payables par le RQAP, cela en fonction du temps restant à la période de prestations lors du dépôt de la demande (voir 1-5.1 Périodes de prestations selon le type (maternité, paternité, parentales, accueil et soutien, adoption)).

Voici **trois** exemples décrivant l'étalement des revenus auxquels l'enseignante a droit en provenance consécutivement du Collège et du RQAP. Il est à noter que l'enseignante peut poursuivre sa prolongation sans traitement au-delà de la fin du versement des prestations du RQAP (voir Congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption), mais les exemples qui suivent se limitent à la période où l'enseignante a droit à un revenu provenant d'une source ou d'une autre (Collège ou RQAP).

EXEMPLE 1 (RÉGIME DE BASE, DÉBUT DU CONGÉ **12 SEMAINES AVANT L'ACCOUCHEMENT**)

Semaines 1 à 12	12 indemnités versées par le Collège à 92 % du traitement habituel
Semaines 13 à 30	18 prestations de maternité du RQAP (70 % x 69 % = 48 % du traitement habituel)
Semaines 31 à 37	7 prestations parentales du RQAP (70 % x 69 % = 48 % du traitement habituel)
Semaines 38 à 62	25 prestations parentales du RQAP (55 % x 69 % = 38 % du traitement habituel)
Total	(12 x 92 %) + (25 x 48 %) + (25 x 38 %) = 3 254 % sur 62 semaines (52,5 % par semaine)

L'exemple 1 illustre bien l'avantage de commencer le congé de maternité et les indemnités du Collège au moins 12 semaines avant la date prévue pour l'accouchement, lorsque cela est possible. De cette manière, l'enseignante peut déposer sa demande de prestations au RQAP autour de la semaine réelle de l'accouchement, de sorte qu'elle puisse recevoir toutes les prestations disponibles à l'intérieur de la période de prestations.

À cet égard, il est à noter qu'il est souvent possible de commencer ainsi le congé de maternité une douzaine de semaines avant la date prévue pour l'accouchement. En effet, puisque l'inadmissibilité aux prestations du RQAP résulte généralement d'une longue

absence sans traitement et que cette dernière est souvent une prolongation sans traitement d'un précédent congé de maternité, il est alors possible de mettre fin à ce congé au moment désiré (voir Enseignante qui devient enceinte pendant un congé sans traitement (situation particulière 2)).

Soulignons aussi qu'un tel scénario permet à l'enseignante d'obtenir un revenu total (Collège et RQAP) qui se rapproche sensiblement de celui d'une enseignante admissible au RQAP. Par exemple, au régime de base, le revenu total de l'enseignante inadmissible au RQAP est de 3 254 % de son traitement habituel, comparativement à 3 587 % pour l'enseignante admissible (voir F) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé de maternité et la prolongation sans traitement). C'est pourquoi nous mentionnions précédemment qu'il peut parfois être plus avantageux d'être initialement déclaré inadmissible au RQAP plutôt que d'avoir droit à de très petites prestations.

EXEMPLE 2 (RÉGIME DE BASE, DÉBUT DU CONGÉ LA SEMAINE DE L'ACCOUCHEMENT)

Semaines 1 à 12	12 indemnités versées par le Collège à 92 % du traitement habituel
Semaines 13 à 21	7 prestations de maternité du RQAP (70 % x 69 % = 48 % du traitement habituel)
Semaines 22 à 28	7 prestations parentales du RQAP (70 % x 69 % = 48 % du traitement habituel)
Semaines 29 à 53	25 prestations parentales du RQAP (55 % x 69 % = 38 % du traitement habituel)
Total	(12 x 92 %) + (16 x 48 %) + (25 x 38 %) = 2 726 % sur 53 semaines (53,5 % par semaine)

EXEMPLE 3 (RÉGIME PARTICULIER, DÉBUT DU CONGÉ LA SEMAINE DE L'ACCOUCHEMENT)

Semaines 1 à 12	12 indemnités versées par le Collège à 92 % du traitement habituel
Semaines 13 à 21	7 prestations de maternité du RQAP (75 % x 69 % = 48 % du traitement habituel)
Semaines 22 à 46	25 prestations parentales du RQAP (75 % x 69 % = 48 % du traitement habituel)
Total	(12 x 92 %) + (34 x 48 %) = 2 640 % sur 46 semaines (60 % par semaine)

Dans les exemples 2 et 3, le fait de commencer le congé de maternité et les indemnités du Collège la semaine de l'accouchement a pour effet que l'enseignante ne peut toucher que 9 prestations de maternité puisqu'elle ne peut les recevoir plus tard que 20 semaines après la semaine de l'accouchement (voir 1-5.1 Périodes de prestations selon le type (maternité, paternité, parentales, accueil et soutien, adoption)).

Il est à noter que, contrairement à l'exemple 1, il est parfois impossible ou simplement désavantageux de commencer le congé de maternité une douzaine de semaines avant

la date prévue pour l'accouchement. Par exemple, lorsque le congé de maternité est précédé d'un retrait préventif, il est plus avantageux de continuer à recevoir les indemnités de la CNESST jusqu'à la veille de l'accouchement (voir Retrait préventif ou affectation provisoire – Fin des indemnités de remplacement de revenu de la CNESST).

Soulignons aussi que dans ces exemples, contrairement à la plupart des autres situations, c'est le régime particulier qui est légèrement plus avantageux.

Enfin, il est important de noter que l'enseignante pourra demander ses prestations du RQAP immédiatement après la fin des 12 semaines d'indemnité et poursuivre concurremment son congé de maternité de la convention collective. Ce n'est donc qu'à la fin de ce congé de 20 semaines (ou plus en cas de prolongation, voir la section suivante) qu'elle débutera sa prolongation sans traitement.

D) Droits et avantages maintenus durant le congé de maternité

Les avantages maintenus durant le congé de maternité de 20 semaines sont les suivants (clauses 5-6.56 et 5-6.57) :

- Assurance maladie (en versant sa quote-part) et autres régimes d'assurance applicables;
- Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- Accumulation des journées de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de l'acquisition de la permanence;
- Droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir;
- Droit de reporter la totalité de ses vacances.

Le maintien des couvertures d'assurance implique que l'enseignante continue à en payer les primes habituelles.

Pour ce qui est du report de vacances, lorsque celles-ci coïncident avec le congé de maternité (ou la prolongation sans traitement), la façon la plus simple de procéder est généralement de les reporter à la fin de la période d'absence, c'est-à-dire juste avant le retour au travail.

Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste.

CHAPITRE 4 – CONGÉS DE PATERNITÉ

NOTE : Les congés de paternité (5 jours et 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.

2-4.1 CONGÉ DE PATERNITÉ DE 5 JOURS PAYÉS

(clause 5-6.22)

Ces 5 jours peuvent être discontinus. Toutefois, le congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour qui suit le retour de l'enfant ou de la mère à la maison. Une des journées peut être utilisée pour l'enregistrement ou pour le baptême.

Si l'accouchement a lieu en milieu de semaine, voir Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux .

Si l'accouchement a lieu durant la période de vacances, rappelons que la clause 5-6.57 de la convention collective dresse la liste des avantages maintenus durant le congé (assurance maladie, accumulation de l'ancienneté et de l'expérience, etc.) **incluant le report des vacances.**

Si le congé de paternité de 5 jours payés coïncide avec la période de vacances, il est donc possible de demander un report de vacances.

Même si la convention collective exige que les 5 jours soient pris dans les 15 jours suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison, techniquement, ce sont des jours de vacances qui sont reportés conformément à 5-6.57 et non les jours de congé de paternité.

EXEMPLE

Date d'accouchement de la conjointe	21 juillet 2024
Retour de la mère et de l'enfant à la maison	23 juillet 2024
Période à l'intérieur de laquelle le congé de paternité peut être pris	entre le 21 juillet et le 7 août 2024
Période de vacances	du 15 juillet au 9 août 2024
Report de vacances	du 12 au 16 août 2024

Il va de soi qu'il faut respecter l'obligation prévue à la clause 5-6.57 d'aviser par écrit le Collège, **au moins deux semaines avant la fin du congé de paternité**, de la date du report de vacances. Il serait donc de mise, lorsque l'accouchement de la conjointe est prévu au cours de la période estivale, d'aviser le Collège du report avant de quitter pour les vacances.

2-4.2 CONGÉ DE PATERNITÉ DE 5 SEMAINES

(clause 5-6.23)

- A) Dispositions générales
- B) Calcul de l'indemnité pour l'enseignant à temps plein (clause 5-6.27)
- C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignant à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4)
- D) Enseignant ayant plus d'un employeur

A) Dispositions générales

Le congé de paternité est d'une durée maximale de 5 semaines consécutives, sous réserve de certains motifs particuliers (voir Prolongation, suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (situation particulière 5)). Outre ces exceptions, la personne n'utilisant qu'une partie des 5 semaines permises ne pourra pas reprendre celles qui restent ultérieurement, **sauf si l'employeur y consent (clause 5-6.25 B))**.

Pour la personne **admissible** au RQAP, ce congé prévoit une indemnité complémentaire aux prestations du RQAP. Il doit être simultané à la période de versement des prestations **de paternité du RQAP** et commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement de celles-ci.

Même si elle a droit malgré tout à 5 semaines de congé de paternité, la personne étant au régime particulier au RQAP (3 prestations de paternité) n'aura droit à l'indemnité de l'employeur pour les deux dernières semaines que si elle reçoit effectivement à ce moment des prestations parentales (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H).

Lorsque l'accouchement survient en milieu de semaine, plusieurs scénarios peuvent être envisagés pour **maximiser la période d'absence avec revenus. À noter, cependant, que les 5 jours de congés payés à l'occasion de la naissance ou de l'accouchement ne sont pas considérés par le RQAP comme un revenu concurrent déductible des prestations (voir le 2^e paragraphe de l'article 43 du RALAP)**. Il est donc possible de recevoir une prestation du RQAP en même temps que le paiement de ces 5 jours par le Collège sans aucune déduction de la part du RQAP.

EXEMPLE 1 (DÉBUT DU CONGÉ DE 5 JOURS UN MARDI)

Accouchement	Mardi 12 septembre 2023
Congé de 5 jours	Du mardi 12 septembre au lundi 18 septembre 2023
Congé de paternité de 5 semaines	Du mardi 19 septembre au lundi 23 octobre 2023

Dans cet exemple, la personne pourrait tout simplement débiter ses prestations du RQAP dès le dimanche 17 septembre sans déduction, même si elle a une journée de congé payée par l'employeur.

Pour la semaine du 23 octobre, il y a trois possibilités. Si la personne enchaîne immédiatement avec une prolongation sans traitement à partir du mardi 24 octobre et débute ses prestations parentales du RQAP à ce moment, elle aura droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour la seule journée du lundi 23 octobre.

Si elle reprend le travail le mardi 24 octobre et ne demande donc pas de prestations du RQAP pour cette semaine, elle pourrait se voir refuser l'indemnité complémentaire de l'employeur pour la journée du lundi 23 octobre puisqu'elle aurait déjà reçu toutes ses prestations de paternité (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H).

Enfin, dépendamment de la convention collective ou des ententes ou pratiques locales, il est parfois possible d'utiliser des journées de maladie pour compléter la semaine du 18 septembre et commencer le congé de paternité de 5 semaines et les prestations du RQAP au début de la semaine du 24 septembre, permettant ainsi d'allonger la période d'absence avec revenus (voir Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux).

EXEMPLE 2 (DÉBUT DU CONGÉ DE 5 JOURS UN MERCREDI)

Accouchement	Mercredi 13 septembre 2023
Congé de 5 jours	Du mercredi 13 septembre au mardi 19 septembre 2023
Congé de paternité de 5 semaines	Du mercredi 20 septembre au mardi 24 octobre 2023

Dans cet exemple, la personne pourrait débiter ses prestations du RQAP dès le dimanche 17 septembre sans déduction, même si elle a deux journées de congé payées par l'employeur.

Pour la semaine du 23 octobre, il y a trois possibilités. Si la personne enchaîne immédiatement avec une prolongation sans traitement à partir du mercredi 25 octobre et débute ses prestations parentales du RQAP à ce moment, elle aura droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour les journées du lundi 23 et mardi 24 octobre.

Si elle reprend le travail le mercredi 25 octobre et ne demande donc pas de prestations du RQAP pour cette semaine, elle pourrait se voir refuser l'indemnité complémentaire de l'employeur pour les journées du lundi 23 et mardi 24 octobre puisqu'elle aurait déjà reçu toutes ses prestations de **paternité** (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H).

Enfin, dépendamment de la convention collective ou des ententes ou pratiques locales, il est parfois possible d'utiliser des journées de maladie pour compléter la semaine du 18 septembre et commencer le congé de paternité de 5 semaines et les prestations du RQAP au début de la semaine du 24 septembre, permettant ainsi d'allonger la période d'absence avec revenus (voir Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux).

EXEMPLE 3 (DÉBUT DU CONGÉ DE 5 JOURS UN JEUDI)

Accouchement	Jeudi 14 septembre 2023
Congé de 5 jours	Du jeudi 14 septembre au mercredi 20 septembre 2023
Congé de paternité de 5 semaines	Du jeudi 21 septembre au mercredi 25 octobre 2023

Dans cet exemple, la personne aurait plutôt avantage à débiter ses prestations du RQAP le dimanche 24 septembre, même si elle pourrait aussi choisir de recevoir une prestation du RQAP en même temps que ses 3 journées de congé payées par l'employeur. Pour les journées du jeudi 21 et vendredi 22 septembre, cette personne aurait tout de même droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur, puisqu'elle n'aurait pas encore reçu toutes ses prestations de **paternité** du RQAP (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H).

Pour la semaine du 23 octobre, il y a trois possibilités. Si la personne enchaîne immédiatement avec une prolongation sans traitement à partir du jeudi 26 octobre et reçoit sa dernière prestation de paternité du RQAP à ce moment, elle aura droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour les journées du lundi 23 au mercredi 25 octobre.

Si elle reprend le travail le jeudi 26 octobre et ne demande donc pas de prestations du RQAP pour cette semaine, elle aurait tout de même droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour les journées du lundi 23 au mercredi 25 octobre puisqu'elle n'aurait pas reçu toutes ses prestations de **paternité** (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H). Elle aurait aussi pu demander sa dernière prestation de paternité, mais aurait subi une réduction plus importante. Enfin, elle aurait aussi pu demander cette dernière prestation de paternité du RQAP plus tard (lors d'un congé parental ultérieur, par exemple).

Enfin, dépendamment de la convention collective ou des ententes ou pratiques locales, il est parfois possible d'utiliser des journées de maladie pour compléter la semaine du 18 septembre et commencer le congé de paternité de 5 semaines et les prestations du RQAP au début de la semaine du 24 septembre, permettant ainsi d'allonger la période d'absence avec revenus (voir Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux).

EXEMPLE 4 (DÉBUT DU CONGÉ DE 5 JOURS UN VENDREDI)

Accouchement	Vendredi 15 septembre 2023
Congé de 5 jours	Du vendredi 15 septembre au jeudi 21 septembre 2023
Congé de paternité de 5 semaines	Du vendredi 22 septembre au jeudi 26 octobre 2023

Dans cet exemple, la personne aurait plutôt avantage à débiter ses prestations du RQAP le dimanche 24 septembre, même si elle pourrait aussi choisir de recevoir une prestation du RQAP en même temps que ses 3 journées de congé payées par l'employeur. Pour la journée du vendredi 22 septembre, cette personne aurait tout de même droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur, puisqu'elle n'aurait pas encore reçu toutes ses prestations de **paternité** du RQAP (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H).

Pour la semaine du 23 octobre, il y a trois possibilités. Si la personne enchaîne immédiatement avec une prolongation sans traitement à partir du vendredi 27 octobre et reçoit sa dernière prestation de paternité du RQAP à ce moment, elle aura droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour les journées du lundi 23 au jeudi 26 octobre.

Si elle reprend le travail le vendredi 27 octobre et ne demande donc pas de prestations du RQAP pour cette semaine, elle aurait tout de même droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour les journées du lundi 23 au jeudi 26 octobre puisqu'elle n'aurait pas reçu toutes ses prestations de **paternité** (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H). Elle aurait aussi pu demander sa dernière prestation de paternité, mais aurait subi une réduction encore plus importante. Enfin, elle aurait aussi pu demander cette dernière prestation de paternité du RQAP plus tard (lors d'un congé parental ultérieur, par exemple).

Enfin, dépendamment de la convention collective ou des ententes ou pratiques locales, il est parfois possible d'utiliser des journées de maladie pour compléter la semaine du 18 septembre et commencer le congé de paternité de 5 semaines et les prestations du RQAP au début de la semaine du 24 septembre, permettant ainsi d'allonger la période d'absence avec revenus (voir Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux).

La personne **non admissible** aux prestations du RQAP⁴⁰ a droit à un congé de cinq semaines à 100 % du traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail. Les 5 semaines d'indemnité versée par l'employeur constituent de la rémunération assurable. À la fin de ces 5 semaines, la personne sera donc admissible à des prestations du RQAP. Il faut alors demander un relevé d'emploi à l'employeur.

Pour obtenir le congé de paternité de 5 semaines, la personne doit donner un préavis écrit de 3 semaines à l'employeur. Ce délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

Il peut débuter à n'importe quel moment après la naissance de l'enfant, mais doit se terminer au plus tard 78 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant. Même si la convention collective indique toujours un délai de 52 semaines, le délai prévu à la *Loi sur les normes du travail* de 78 semaines a préséance. Toutefois, il semble que certains employeurs ont accepté d'accorder un congé entre la 52^e et la 78^e semaine suivant la naissance, mais en refusant de verser l'indemnité complémentaire. En cas de problème, veuillez communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou avec Mario Labbé, poste 3011.

Si le congé survient à l'intérieur d'un contrat de congé à traitement différé, voir **Congé à traitement différé et droits parentaux (situation particulière 4)**.

B) Calcul de l'indemnité pour l'enseignant à temps plein (clause 5-6.27)

Le montant de l'indemnité versée pour chaque période de paie durant le congé de paternité de 5 semaines est calculé comme suit :

100 % du traitement hebdomadaire de base de l'enseignant;

MOINS

les prestations du RQAP qu'il reçoit ou recevrait s'il en faisait la demande.

Aux seules fins de l'article sur les droits parentaux, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement habituel de l'enseignant, incluant le supplément habituel de traitement pour une semaine de travail normalement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires (clause 5-6.05).

C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignant à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4)

Pour l'enseignant à temps partiel, l'indemnité est calculée à partir du traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé de paternité de 5 semaines (clause 5-6.46, par. 4).

EXEMPLE 1 (INTERRUPTION ENTRE 2 CONTRATS)

7 octobre 2024	Début du congé de paternité
26 août au 4 octobre 2024 (6 semaines)	Au travail
1 ^{er} juillet au 23 août 2024 (8 semaines)	Interruption entre 2 contrats
25 mars au 28 juin 2024 (14 semaines)	Au travail ou en vacances

Dans l'exemple 1, ce sont les semaines du 25 mars au 28 juin et du 26 août au 4 octobre qui serviront au calcul du traitement hebdomadaire de base moyen.

Toutefois, si les 20 dernières semaines comportent des semaines en assurance traitement, en CNESST, en RQAP ou en assurance-emploi, on utilise le traitement de référence qui a servi à calculer ces prestations et non les sommes réellement reçues.

EXEMPLE 2 (ASSURANCE TRAITEMENT)

27 mai 2024	Début du congé de paternité
30 octobre 2023 au 24 mai 2024	Assurance traitement (850 \$ / sem.)
Traitement de base utilisé pour le calcul de l'assurance traitement	52 000 \$ / an
Traitement hebdomadaire applicable à chacune des 20 dernières semaines	$52\,000 \$ / 52 = 1\,000 \$ / \text{sem.}$

Dans l'exemple 2, on utilise, à peu de choses près, le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant.

D) Enseignant ayant plus d'un employeur

Voir Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur (situation particulière 7).

2-4.3 CONGÉS DE PATERNITÉ - ARRIMAGE ENTRE LES CONGÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES PRESTATIONS DU RQAP

L'enseignant peut avoir jusqu'à 3 congés distincts en vertu de la convention collective, lesquels n'ont pas nécessairement à être consécutifs. Ces 3 congés sont ceux prévus respectivement aux clauses 5-6.22, 5-6.23 et 5-6.40, par. 1).

Premièrement, durant le congé de paternité de 5 jours payés (5-6.22), il reçoit son traitement habituel du Collège.

Deuxièmement, durant le congé de paternité d'un maximum de 5 semaines (5-6.23), l'enseignant reçoit l'équivalent de 100 % de son traitement lorsqu'on additionne ses prestations du RQAP et les indemnités du Collège.

Troisièmement, l'enseignant peut prendre un congé sans traitement en prolongation du congé de paternité (5-6.40, par. 1), durant lequel il pourra recevoir des prestations de paternité et, le cas échéant, des prestations parentales du RQAP.

À noter que, depuis la convention collective 2023-2028, le congé de paternité et le congé sans traitement en prolongation du congé de paternité²⁹ (congé parental) peuvent être pris dans l'ordre ou dans le désordre (voir exemple 2).

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

Congé 1	Semaine 1 : du <u>9</u> au <u>13 mars 2026</u>	Congé de paternité payé : 5 jours payés à 100 % par le Collège
Congé 2	Semaines 2 à 6 : du <u>16 mars</u> au <u>17 avril 2026</u>	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 <u>9</u> au <u>13 mars 2026</u>	Congé de paternité payé : 5 journées payées à 100 % par le Collège
Congé 2	Semaines 2 à <u>8</u> : du <u>4 mai</u> au <u>26 juin 2026</u>	Congé sans traitement en prolongation du congé de paternité : 8 semaines de prestations parentales à

²⁹ Malgré son nom, ce congé peut effectivement être pris **avant** le congé de paternité.

		70 % ou 55 % versées par le RQAP (sans complément du Collège)
Congé 3	Semaines 10 à 14 : 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 + la différence versée par le Collège = 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.

2-4.4 CONGÉS DE PATERNITÉ - DROITS ET AVANTAGES MAINTENUS DURANT LES CONGÉS DE PATERNITÉ

Durant le congé de 5 jours payés ou le congé de 5 semaines, les avantages maintenus sont les mêmes que durant un congé de maternité (clause 5-6.57, voir Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP).

2-4.5 ENSEIGNANT DONT LA CONJOINTE DÉCÈDE

(clause 5-6.08)

L'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer, le cas échéant, ce qu'il reste du congé de maternité de la convention collective et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

Par ailleurs, il aura aussi droit aux prestations de maternité restantes du RQAP (art. 17 de la LAP).

CHAPITRE 5 – CONGÉS D'ADOPTION

2-5.1 CONGÉ D'ADOPTION DE 5 JOURS PAYÉS

(clause 5-6.30)

L'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé de 5 jours payés à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint. Ces 5 jours peuvent être discontinus, mais ne peuvent être pris après le 15^e jour qui suit l'arrivée de l'enfant à la maison. Une des journées peut être utilisée pour l'enregistrement ou pour le baptême.

C'est l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption qui déclenche le droit au congé de 5 jours (voir 2-5.2 Congé pour adoption de 5 semaines).

Par ailleurs, en cas d'adoption hors Québec, ce congé peut débuter jusqu'à 5 semaines avant la prise en charge de l'enfant.

Si l'arrivée de l'enfant a lieu en milieu de semaine, voir Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux (510.40 D) (situation particulière 10).

Durant le congé de 5 jours payés, les avantages maintenus sont les mêmes que durant un congé d'adoption de 5 semaines (clause 5-6.57, voir Droits et avantages maintenus durant le congé d'adoption).

2-5.2 CONGÉ D'ADOPTION DE 5 SEMAINES

(clauses 5-6.32 à 5-6.38)

- A) Dispositions générales
- B) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (clause 5-6.36)
- C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4)
- D) Congé d'adoption survenant durant un congé partiel sans traitement (congé mi-temps ou PVRTT, articles 5-16.00 et 5-17.00)
- E) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé d'adoption et la prolongation sans traitement
- F) Régime de base ou régime particulier – Lequel choisir?
- G) Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur
- H) Droits et avantages maintenus durant le congé d'adoption

A) Dispositions générales

Le congé pour adoption prévu à la clause 5-6.32 est limité à la personne qui adopte un enfant autre que celui de sa conjointe ou de son conjoint.

Il est de 5 semaines consécutives, sous réserve des paragraphes D et E de la clause 5-6.32 (voir Prolongation, suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (situation particulière 5)). Outre ces exceptions, la personne n'utilisant qu'une partie des 5 semaines permises ne pourra pas reprendre celles qui restent ultérieurement, **sauf si l'employeur y consent (clause 5-6.34 B)).**

Pour la personne **admissible** au RQAP, ce congé doit être simultanément à la période de versement des prestations **d'adoption exclusives**³⁰ du RQAP et commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement de celles-ci (voir E) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé pour adoption et la prolongation sans traitement). Ce sont donc les règles du RQAP relatives au versement des prestations d'accueil et de soutien et d'adoption qui détermineront le moment où peut se situer le congé pour adoption (voir Périodes de prestations selon le type (maternité, paternité, parentales, adoption)).

La personne **non admissible** aux prestations du RQAP⁴¹ a droit à un congé de 5 semaines à 100 % du traitement qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail. Les 5 semaines d'indemnité versée par l'employeur constituent de la rémunération assurable. À la fin de ces 5 semaines, la personne sera donc admissible à des prestations du RQAP. Il faut alors demander un relevé d'emploi à l'employeur.

³⁰ Cette précision entre en vigueur à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028.

Pour obtenir le congé pour adoption, la personne doit donner un préavis écrit de 3 semaines à l'employeur.

Si le congé coïncide avec l'été, la relâche ou les Fêtes, voir G) Congés d'adoption coïncidant avec l'été, la relâche ou les Fêtes

Même si les deux parents sont employés des secteurs public et parapublic, ils ont tous les deux droit aux congés d'adoption (5 jours et 5 semaines).

Même si elle a droit malgré tout à 5 semaines de congé pour adoption, la personne n'aura droit à l'indemnité de l'employeur que pour les semaines où elle reçoit effectivement des prestations du RQAP (voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP, section H).

Lorsque l'arrivée de l'enfant survient en milieu de semaine, plusieurs scénarios peuvent être envisagés pour maximiser la période d'absence avec revenus. À ce sujet, plusieurs éléments présentés pour le congé de paternité sont aussi applicables au congé pour adoption (voir 2-4.2 Congé de paternité (5 semaines)). Cependant, les conditions relatives au droit à l'indemnité complémentaire de l'employeur pour les semaines où une personne ne reçoit pas de prestations du RQAP, notamment, sont plus complexes en cas d'adoption qu'en cas de paternité. Il serait difficile d'établir des paramètres applicables à tous les cas d'adoption. En conséquence, nous vous invitons à communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.

Si le congé survient à l'intérieur d'un contrat de congé à traitement différé, voir Congé à traitement différé et droits parentaux (situation particulière 4).

B) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante ou l'enseignant à temps plein (clause 5-6.36)

Le montant de l'indemnité versée pour chaque période de paie durant le congé d'adoption est calculé comme suit :

100 % du traitement hebdomadaire de base de l'enseignante ou de l'enseignant;

MOINS

les prestations d'adoption qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait si elle ou il en faisait la demande.

Aux seules fins de l'article sur les droits parentaux, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant, incluant le supplément habituel de traitement pour une semaine de travail normalement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle, même pour les heures supplémentaires (clause 5-6.05).

C) Calcul de l'indemnité pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel (clause 5-6.46, par. 4)

Pour l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel, l'indemnité est calculée à partir du traitement hebdomadaire de base moyen des 20 semaines précédant le congé d'adoption (clause 5-6.46, par. 4).

EXEMPLE 1 (INTERRUPTION ENTRE 2 CONTRATS)

7 octobre 2024	Début du congé d'adoption
26 août au 4 octobre 2024 (6 semaines)	Au travail
1 ^{er} juillet au 23 août 2024 (8 semaines)	Interruption entre 2 contrats
25 mars au 28 juin 2024 (14 semaines)	Au travail ou en vacances

Dans l'exemple 1, ce sont les semaines du 25 mars au 28 juin et du 26 août au 4 octobre qui serviront au calcul du traitement hebdomadaire de base moyen.

Toutefois, si les 20 dernières semaines comportent des semaines en assurance traitement, en CNESST, en RQAP ou en assurance-emploi, on utilise le traitement de référence qui a servi à calculer ces prestations et non les sommes réellement reçues.

EXEMPLE 2 (ASSURANCE TRAITEMENT)

10 juin 2024	Début du congé d'adoption
30 octobre 2023 au 7 juin 2024	Assurance traitement (850 \$ / sem.)
Traitement de base utilisé pour le calcul de l'assurance traitement	52 000 \$ / an
Traitement hebdomadaire applicable à chacune des 20 dernières semaines	$52\,000 \$ / 52 = 1\,000 \$ / \text{sem.}$

Dans l'exemple 2, on utilise, à peu de choses près, le traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant.

Par ailleurs, si le congé d'adoption débute durant un congé sans traitement, on prendra les 20 semaines travaillées précédant le congé sans traitement pour calculer le traitement hebdomadaire de base moyen (voir SAE 7705 et 8025).

EXEMPLE 3 (CONGÉ SANS TRAITEMENT)

7 octobre 2024	Début du 2 ^e congé d'adoption
Du 23 octobre 2023 au 4 octobre 2024	1 ^{er} congé d'adoption et prolongation sans traitement
Du 5 juin au 20 octobre 2023	Au travail ou en vacances (20 semaines)

Dans l'exemple 3, ce sont les 20 semaines du 5 juin au 20 octobre 2023 qui serviront au calcul du traitement hebdomadaire de base moyen.

D'autres situations plus complexes peuvent survenir et la jurisprudence n'est pas unanime. Cependant, ce qu'il faut retenir comme principe, c'est que le traitement hebdomadaire retenu devrait normalement être représentatif du traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant.

D) Congé d'adoption survenant durant un congé partiel sans traitement (congé mi-temps ou PVRTT, articles 5-16.00 et 5-17.00)

Pour une enseignante ou un enseignant à temps plein dont le congé d'adoption s'amorce alors qu'elle ou qu'il bénéficie d'un congé partiel sans traitement ou d'un PVRTT, l'indemnité sera calculée sur le pourcentage de son traitement applicable au moment du congé d'adoption puisqu'elle ou il doit alors être considéré, aux fins de calcul de l'indemnité, comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel (voir la clause 5-17.13 et SAE 3647 et 6384).

Cependant, si le congé d'adoption survient alors que l'enseignante ou l'enseignant est en congé sans traitement **à temps plein** (congé hors convention), elle ou il devra d'abord pouvoir y mettre fin pour bénéficier du congé d'adoption. Il faut alors se référer à la convention collective ou à l'entente locale, selon la nature du congé, pour savoir si une telle interruption de congé sans traitement est possible et à quelles conditions.

E) Indemnité du Collège et RQAP – Revenus combinés durant le congé d'adoption et la prolongation sans traitement

La combinaison des droits prévus à la convention collective et au RQAP permet à l'enseignante ou à l'enseignant 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, l'enseignante ou l'enseignant reçoit 100 % de son traitement habituel provenant du Collège.

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

Par la suite, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé sans traitement en prolongation de son congé d'adoption. Elle ou il 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).

Voici deux exemples décrivant l'étalement des revenus auxquels l'enseignante ou l'enseignant a droit durant un maximum de 51 ou 41 semaines selon le cas. Il est à noter que l'enseignante ou l'enseignant peut poursuivre sa prolongation sans traitement au-delà de la fin du versement des prestations du RQAP (voir Congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption), mais les exemples qui suivent se limitent à la période où l'enseignante ou l'enseignant a droit à un revenu provenant d'une source ou d'une autre (Collège ou RQAP).

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'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 le Collège = 100 % du traitement habituel
Semaines 2 à 6	5 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption du RQAP (75 %) + 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	$(6 \times 100 \%) + (35 \times 75 \%) =$ moyenne de 78,7 % sur une période de 41 semaines

F) Régime de base ou régime particulier – Lequel choisir?

Le choix du régime au RQAP (de base ou particulier) peut dépendre de plusieurs facteurs. Parmi ceux-ci, il y a le fait que l'autre parent utilise ou non des prestations d'accueil et de

soutien ou d'adoption. Jusqu'à un certain point, la détermination de la meilleure option doit souvent se faire au cas par cas.

Toutefois, il est possible d'établir des balises générales si l'on suppose que l'un des deux parents prend toutes les prestations d'accueil et de soutien et d'adoption.

Dans ces cas, la première question à se poser est la durée désirée d'absence du travail de l'enseignante ou de l'enseignant. Une fois cette réponse obtenue, il faut considérer que la 1^{re} semaine est payée à 100 % et que durant les 5 semaines du 2^e congé d'adoption, le revenu total de l'enseignante ou de l'enseignant est généralement le même (100 %), peu importe le régime choisi. Il va de soi que pour une absence de 41 semaines ou moins, le régime particulier sera plus avantageux et que pour une absence de 51 semaines ou plus, ce sera le régime de base. Mais qu'en est-il d'une absence dont la durée se situe entre 41 et 51 semaines?

TABLEAU 1

Absence de 41 semaines (régime particulier)	$(6 \times 100 \%) + (35 \times 75 \%) = 3\,225 \%$
Absence de 48 semaines (régime de base)	$(6 \times 100 \%) + (20 \times 70 \%) + (22 \times 55 \%) = 3\,210 \%$
Absence de 49 semaines (régime de base)	$(6 \times 100 \%) + (20 \times 70 \%) + (23 \times 55 \%) = 3\,265 \%$

Comme on peut le constater, c'est à partir de **49 semaines ou plus** que le régime de base devient autant ou plus avantageux en matière de revenu total sur toute la période de prestations. Pour une absence de 42 à 48 semaines, même si l'enseignante ou l'enseignant n'aura plus de revenu après la 41^e semaine, le régime particulier sera malgré tout plus profitable. Il s'agit alors de planifier le budget en conséquence.

G) Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur

Voir Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur (situation particulière 7).

H) Droits et avantages maintenus durant le congé d'adoption

Durant le congé de 5 jours payés ou le congé de 5 semaines, les avantages maintenus sont les mêmes que durant un congé de maternité (clause 5-6.57, voir 2-3.1 Congé de maternité – Cas admissibles au RQAP).

2-5.3 CONGÉ D'ADOPTION – ADOPTION DE L'ENFANT DE LA CONJOINTE OU DU CONJOINT

(clause 5-6.31)

L'enseignante ou l'enseignant 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.

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a, par ailleurs, droit aux prestations d'accueil et de soutien et d'adoption du RQAP. Après le congé de 5 jours, elle ou il peut demander l'un ou l'autre des congés sans traitement prévus à la clause 5-6.40 et recevoir jusqu'à 50 ou 40 prestations d'accueil et de soutien ou d'adoption, selon le régime choisi au RQAP.

2-5.4 CONGÉ D'ADOPTION – CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

(clause 5-6.39)

Ce congé peut être d'au plus 10 semaines consécutives. Il peut s'avérer utile si le déplacement pour une adoption internationale doit se faire plus de 5 semaines avant la prise en charge de l'enfant. Toutefois, il prend fin au plus tard au moment où des prestations du RQAP sont versées (commence alors le congé d'adoption de la clause 5-6.32).

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que pour un congé sans traitement (voir Congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption).

CHAPITRE 6 – CONGÉS SANS TRAITEMENT EN PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

2-6.1 CONGÉS SANS TRAITEMENT EN PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

(clauses 5-6.40 à 5-6.44, 5-6.51, 5-6.52, 6-6.59 et 5-6.60)

- A) Clause 5-6.40, option « 1 »
- B) Clause 5-6.40, option « 2 »
- C) Clause 5-6.42, option « 1 »
- D) Clause 5-6.42, option « 2 »
- E) Clause 5-6.42, option « 3 »
- F) Droits et avantages maintenus durant les congés sans traitement

A) Clause 5-6.40, option « 1 »

Cette option est presque identique au congé parental prévu à *la Loi sur les normes du travail* (art. 81.10 à 81.13 de la LNT). Il s'agit d'un congé sans traitement à temps plein d'au plus **65 semaines continues**³¹ qui **commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant** et 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.

Ce congé ne doit pas nécessairement suivre immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Cela peut être particulièrement utile pour le père qui désire avoir un troisième congé à un autre moment que les deux premiers prévus aux clauses 5-6.22 et 5-6.23 (voir Congés de paternité - Arrimage entre les congés de la convention collective et les prestations du RQAP).

L'enseignante ou l'enseignant peut mettre fin à ce congé unilatéralement avant la date prévue, à n'importe quel moment de l'année,³² avec un préavis de 21 jours. Cela peut être utile pour revenir au travail plus tôt ou pour bénéficier de l'assurance traitement ou d'un retrait préventif, le cas échéant.

Mentionnons que certains employeurs ont refusé de tels préavis de fin de congé visant à bénéficier de l'assurance salaire. Toutefois, ce droit a été confirmé dans trois décisions arbitrales et un jugement de la Cour supérieure (voir SAE 8616, AZ-50994529, AZ-51038029 et <http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?liste=76645625&doc=9B40FB4015862A57E35AF4EE20797BCB6E17BE8A1BF6413E42DE52949763EDCF&page=1>).

³² **L'enseignante ou l'enseignant peut demander le fractionnement de ce congé, mais seulement si le Collège y consent (clause 5-13.27 j).**

Cependant, ce congé est d'une durée maximale de 65 semaines. La date de retour doit être mentionnée dès la demande de congé et ne peut par la suite être repoussée. Le fait d'indiquer, par exemple, une date de retour immédiatement après la fin prévue des prestations du RQAP limite sérieusement les options en cas d'imprévu. Ainsi, l'enseignante ou l'enseignant désirant reporter son retour pourrait faire face à un refus du Collège, à moins que celui-ci n'accepte de prolonger l'absence en vertu d'une disposition autre que celles prévues aux droits parentaux.

B) Clause 5-6.40, option « 2 »

Cette option permet d'obtenir un congé à temps plein d'une durée maximale de 2 ans.

L'enseignante ou l'enseignant peut mettre fin à ce congé à temps plein ou à temps partiel avant la date prévue avec un préavis de 30 jours (clause 5-6.52). Depuis la signature de la convention collective 2023-2028, il n'est plus nécessaire que ce retour coïncide avec le début d'une session. Cela peut être utile pour revenir au travail plus tôt ou pour bénéficier de l'assurance traitement ou d'un retrait préventif, le cas échéant.

Mentionnons que certains employeurs ont refusé de tels préavis de fin de congé visant à bénéficier de l'assurance salaire. Toutefois, ce droit a été confirmé dans trois décisions arbitrales et un jugement de la Cour supérieure (voir SAE 8616, AZ-50994529, AZ-51038029 et <http://citoyens.soquij.qc.ca/php/decision.php?liste=76645625&doc=9B40FB4015862A57E35AF4EE20797BCB6E17BE8A1BF6413E42DE52949763EDCF&page=1>).

C) Clause 5-6.42, option « 1 »

Cette option ne s'adresse qu'à l'enseignante ou à l'enseignant **permanent** et peut suivre le congé de maternité (clause 5-6.08), le congé de paternité (clause 5-6.23), le congé d'adoption (clause 5-6.32) ou le congé sans traitement (clause 5-6.40). Elle permet de travailler à mi-temps pendant un maximum de deux années consécutives. L'enseignante ou l'enseignant doit en aviser le Collège avant le 1^{er} novembre, le 1^{er} mars ou le 1^{er} juin, selon le cas.

D) Clause 5-6.42, option « 2 »

À l'expiration de l'un ou l'autre des congés prévus aux clauses 5-6.08 (maternité), 5-6.23 (paternité) ou 5-6.32 (adoption), l'enseignante ou l'enseignant **non permanent** peut, avec un préavis de 30 jours, travailler à mi-temps jusqu'à l'expiration de son contrat.

E) Clause 5-6.42, option « 3 »

Après les deux années à mi-temps de l'option « 1 » de la clause 5-6.42, l'enseignante ou l'enseignant **permanent** peut, avec l'accord du Collège et un préavis de 30 jours, travailler à temps partiel pour une période supplémentaire n'excédant pas deux ans.

F) Droits et avantages maintenus durant les congés sans traitement

Les avantages maintenus durant les congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (clauses 5-6.41, 5-6.43, 5-6.44, 5-6.59 et 5-6.60) sont les suivants :

- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Assurance maladie et autres régimes d'assurance applicables (en payant sa quote-part pour les 65 premières semaines et la totalité des primes par la suite);
- Maintien des contrats consécutifs aux fins de la permanence (clause 5-2.09).

Dans le cas d'un congé à temps partiel (clause 5-6.42), l'enseignante ou l'enseignant cumule pleinement, pour toute la durée du congé, l'ancienneté rattachée à son poste ou à son engagement.

Quant à l'expérience, elle est pleinement cumulée pour toute la durée des congés prévus à la clause 5-6.40 (clause 5-6.59). Pour les congés prévus à la clause 5-6.42, elle est pleinement cumulée durant les 65 premières semaines suivant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption (article 81.15.1 de la *Loi sur les normes du travail*), mais seulement sur le temps travaillé par la suite (clause 5-6.42, par. 4).

Enfin, au retour du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant reprend son poste.

CHAPITRE 7 – SITUATIONS PARTICULIÈRES

2-7.1 FIN DE CONTRAT (SITUATION PARTICULIÈRE 1)

- A) Renseignements généraux
- B) Naissance ou adoption survenant durant une interruption entre 2 contrats
- C) Droit d'obtenir un contrat en vertu de la liste de priorité et exercice des droits parentaux
- D) Droit d'obtenir un contrat pour une enseignante qui n'est pas sur la liste de priorité
- E) Exercice des droits parentaux et inscription sur la liste de priorité
- F) Droit aux prestations d'assurance-emploi lorsque l'accouchement a lieu entre deux contrats
- G) Droit aux prestations d'assurance-emploi après une période de prestations au RQAP

A) Renseignements généraux

Pour l'enseignante ou l'enseignant dont le contrat prend fin, les avantages prévus à la convention collective sont suspendus. Ils reprendront cependant effet si elle ou il obtient par la suite un nouveau contrat.

EXEMPLE

Congé de maternité	Du 6 mai au 27 septembre 2024
Du 6 mai au 14 juin 2024 : début du congé de maternité (6 semaines)	Prestations du RQAP + indemnités du Collège = entre 90 et 100 %
Du 17 juin au 9 août 2024 : interruption entre 2 contrats (8 semaines)	Prestations du RQAP seulement = 70 %
Du 12 août au 26 septembre 2024 : suite du congé de maternité (7 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 21 septembre, malgré l'interruption entre 2 contrats, avec pour conséquence que l'enseignante perd ainsi son droit à 8 semaines d'indemnités complémentaires.

Notons que les vacances auxquelles l'enseignante aurait normalement eu droit durant l'été pourront être reportées à la fin du congé de maternité, ou, dans certains cas, lui être monnayées.

B) Naissance ou adoption survenant durant une interruption entre 2 contrats

Une enseignante ou un enseignant n'étant pas sous contrat au moment où elle ou il pourrait être visé par les droits parentaux pourrait commencer à en bénéficier à partir du moment où elle ou il obtient un contrat, pour la durée restante.

EXEMPLE

Accouchement	8 juillet 2024
Du 15 juillet au 9 août 2024 : période sans contrat (4 semaines)	Prestations du RQAP seulement = 70 %
Du 12 août au 6 décembre 2024 : poursuite du congé de maternité après l'obtention d'un contrat (17 semaines)	Prestations du RQAP + indemnités du Collège = entre 90 et 100 %

Dans cet exemple, puisque le congé de maternité doit inclure la date de l'accouchement, il faut présumer que celui-ci a débuté à cette date, même si l'enseignante ne détenait pas de contrat à ce moment. Toutefois, ce n'est qu'à partir de la prise d'effet du contrat que l'enseignante commence effectivement à bénéficier des droits associés au congé de maternité pour les semaines restantes, soit jusqu'à la fin des 21 semaines ayant débuté à la date d'accouchement (voir la SAE 8713).

C) Droit d'obtenir un contrat en vertu de la liste de priorité et exercice des droits parentaux

En ce qui concerne le droit d'obtenir un nouveau contrat pour une enseignante enceinte ou qui a récemment accouché, soulignons que, si elle est sur liste de priorité, son droit ne doit aucunement être affecté par sa maternité. Un collège, refusant dans ces circonstances d'octroyer à une enseignante un contrat lui revenant en vertu de la liste de priorité, contreviendrait alors à la Charte des droits et libertés. Évidemment, l'enseignante peut alors accepter un contrat sans pour autant l'occuper.

Par exemple, une enseignante ayant accouché le 15 juillet et ayant droit à un contrat à partir du 28 août en vertu de la liste de priorité peut accepter ce contrat, mais peut demander de bénéficier d'un congé de maternité de même que d'un congé sans traitement en prolongation de congé de maternité (clause 5-6.40) plutôt que de l'occuper. Soulignons que même durant une prolongation sans traitement, le fait d'être sous contrat permet l'accumulation de nombreux droits et avantages (ancienneté, expérience, maintien des assurances collectives, droit de rachat au RREGOP).

D) Droit d'obtenir un contrat pour une enseignante qui n'est pas sur la liste de priorité

Tel que mentionné au point B, une enseignante enceinte ou ayant récemment accouché ne devrait jamais perdre son droit d'obtenir un contrat lui revenant en vertu de la liste de priorité. Toutefois, le droit ou non d'obtenir un contrat est beaucoup moins facile à établir si l'enseignante **n'est pas** sur la liste de priorité.

En effet, il faut alors démontrer que, n'eût été sa grossesse ou son récent accouchement, et selon toute probabilité, l'enseignante se serait normalement fait offrir un contrat donné. Autrement dit, il faut faire la preuve que c'est en raison de sa maternité, et non d'un autre motif, que le Collège n'a pas offert à l'enseignante un contrat donné (voir 2010 QCTDP 4, no 560-53-000004-095).

E) Exercice des droits parentaux et inscription sur la liste de priorité

Plusieurs litiges ont eu lieu au cours des dernières années relativement au refus de certains employeurs d'inscrire des enseignantes sur la liste de priorité parce qu'elles n'avaient pas satisfait les critères nécessaires à cette inscription en raison d'absences liées aux droits parentaux, en particulier les absences sans traitement.

Heureusement, le résultat des plus récents litiges de cette nature a été en faveur des enseignantes, les arbitres jugeant les pratiques des employeurs concernés contraires à la Charte des droits et libertés.

Pour en savoir davantage sur les liens entre l'exercice des droits parentaux et son impact possible sur le droit d'une enseignante d'être inscrite sur la liste de priorité, voir SAE 8241, 8364, 8371, 8375 et 8545.

F) Droit aux prestations d'assurance-emploi lorsque l'accouchement a lieu entre deux contrats

Lorsque l'accouchement survient entre deux contrats, l'enseignante peut avoir droit aux prestations d'assurance-emploi de la fin de son contrat jusqu'à la semaine précédant son accouchement. Elle pourra alors ne commencer les prestations du RQAP qu'à la semaine de l'accouchement. Cela suppose malgré tout que l'enseignante doit pouvoir démontrer, si demandé, qu'elle est disponible pour travailler et qu'elle est à la recherche d'emploi. Cela est aussi vrai si l'enseignante était en retrait préventif avant la fin de son contrat, étant entendu qu'elle doit alors démontrer qu'elle est disponible pour un emploi ne comportant pas de danger.

EXEMPLE

Fin de contrat	21 juin 2024
Demande de prestations d'assurance-emploi	23 juin 2024
Accouchement	11 août 2024
Fin des prestations d'assurance-emploi	10 août 2024
Début des prestations du RQAP	11 août 2024

G) Droit aux prestations d'assurance-emploi après une période de prestations au RQAP

Lorsqu'une enseignante ou qu'un enseignant subit une fin de contrat après une période de prestations au RQAP (souvent pendant 50 semaines), il est fréquent qu'elle ou qu'il n'ait pas eu le temps, après cette période, d'accumuler les heures nécessaires pour se qualifier à des prestations d'assurance-emploi.

EXEMPLE 1 (DEMANDE DE PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI À LA FIN DES PRESTATIONS DU RQAP)

Prestations du RQAP (régime de base)	2 avril 2023 au 16 mars 2024
Retour au travail à mi-temps	18 mars 2024
Fin de contrat	5 juillet 2024
Demande de prestations d'assurance-emploi	7 juillet 2024
Période de référence pour l'assurance-emploi	9 juillet 2023 au 6 juillet 2024
Nombre d'heures d'emploi assurable (du 18 mars au 5 juillet 2024, 17,5 heures par semaine)	280 heures

Dans cet exemple, cette personne n'aurait pas droit aux prestations d'assurance-emploi puisqu'elle ne possède pas suffisamment d'heures d'emploi assurable dans sa période de référence, soit entre 420 et 700 selon le taux régional de chômage. De plus, cette personne n'aurait droit à aucune prolongation de sa période de référence puisque le fait de recevoir des prestations du RQAP ne constitue pas un motif de prolongation pour l'assurance-emploi.

Par ailleurs, conformément au paragraphe (1) de l'article 76.19 du Règlement sur l'assurance-emploi (RAE), les prestations versées en vertu du RQAP sont réputées être des prestations versées en vertu de l'assurance-emploi. Qui plus est, lorsqu'une demande de prestations d'assurance-emploi est déposée pendant ou à la suite d'une période de prestations du RQAP, la période de prestations de l'assurance-emploi est réputée avoir débuté en même temps que celle du RQAP (paragraphe (1.1) de l'article 76.19 du Règlement sur l'assurance-emploi (RAE)). Bref, une personne ayant reçu 50

prestations du RQAP (régime de base) ou 40 prestations (régime particulier)³³ sera nécessairement inadmissible aux prestations d'assurance-emploi par la suite, tant qu'elle n'aura pas refait le nombre d'heures nécessaire pour se requalifier. Cela devient donc possible, par exemple, en optant pour le régime particulier au RQAP ou, si la personne est au régime de base, en laissant une partie de ses prestations au conjoint, la personne peut alors revenir au travail en février ou en mars. Elle ou il pourrait ainsi avoir les heures requises.

Cependant, une personne ayant reçu moins que les 50 prestations (régime de base) ou 40 prestations (régime particulier), pourrait avoir droit à quelques prestations d'assurance-emploi sans avoir à se requalifier, à condition de répondre aux autres conditions et sans dépasser les 52 semaines suivant le début de la période de prestations au RQAP. Par exemple, une personne ayant commencé ses prestations du RQAP le 29 mai 2022 au régime de base, dont le contrat s'est terminé le 23 décembre 2022 et dont les prestations du RQAP se terminent dans la semaine du 5 février 2023³⁴, pourrait recevoir jusqu'à 8 prestations d'assurance-emploi à partir du 12 février 2023, mais sans dépasser la semaine du 21 mai 2023.

EXEMPLE 2 (COMBINAISON DE PRESTATIONS DU RQAP ET DE L'ASSURANCE-EMPLOI)

Prestations du RQAP (régime de base)	15 janvier au 1 ^{er} juillet 2023 (24 semaines)
Fin de contrat	30 juin 2023
Prestations d'assurance-emploi	2 juillet au 26 août 2023 (8 semaines)
Nouveau contrat et reprise des prestations du RQAP	27 août 2023 au 30 décembre 2023 (18 semaines)

Dans cet exemple, l'enseignante a reçu le maximum de 50 prestations combinées du RQAP et de l'assurance-emploi auquel elle avait droit, et ce, à l'intérieur de la période de prestations de 52 semaines ayant débuté le 15 janvier 2023. C'est la fin de son contrat le 30 juin 2023 qui lui donnait le droit de demander des prestations régulières d'assurance-emploi et de suspendre ses prestations du RQAP. À noter que lorsqu'une personne a reçu des prestations du RQAP, aucun délai de carence n'est imposé par l'assurance-emploi (article 76.22 du Règlement sur l'assurance-emploi (RAE)). Ainsi, toutes les règles d'admissibilité sont respectées.

Cependant, dans cet exemple, cette possibilité de demander des prestations d'assurance-emploi n'est intéressante que si la personne conjointe prend les prestations du RQAP restantes, surtout en considérant que les prestations d'assurance-emploi peuvent parfois être sensiblement moins élevées que celles du RQAP, compte tenu du taux de prestations maximal moins élevé que celui du RQAP. Par ailleurs, durant l'été,

³³ L'assurance-emploi convertit les prestations du régime de base au RQAP sur la base des prestations de ce régime. Autrement dit, l'assurance-emploi considère que 40 prestations du régime particulier équivalent à 50 prestations reçues.

³⁴ Dans cet exemple, on peut supposer que la personne conjointe aura pris 8 semaines de prestations parentales pour bénéficier des 4 prestations additionnelles.

l'enseignante devra tout de même pouvoir démontrer, si demandé, qu'elle est disponible pour travailler et qu'elle est à la recherche d'emploi.

Malgré tout ce qui précède, il est à noter que le Mouvement Action-Chômage (MAC) de Montréal a entrepris un recours devant le Tribunal de la sécurité sociale (TSS). Le MAC prétend que les dispositions relatives à la prolongation de la période de référence ou de la période de prestations, qui empêchent de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi après une longue période de prestations du RQAP, ont un **effet discriminatoire sur les femmes**. Au moment d'écrire ces lignes (février 2023), le MAC a déjà eu une décision favorable à la division générale du TSS (janvier 2022) et une audition devant la division d'appel est prévue à la fin du mois de mars 2023. En attendant le dénouement de ce recours (probablement en Cour suprême), nous invitons nos membres concernés à exercer leurs recours individuellement et à demander de les rattacher au recours du MAC (**voir infolettre du 17 février 2023**).

2-7.2 ENSEIGNANTE QUI DEVIENT ENCEINTE PENDANT UN CONGÉ SANS TRAITEMENT (SITUATION PARTICULIÈRE 2)

(clause 5-6.08)

La clause 5-6.08 indique clairement qu'une enseignante en congé sans traitement en vertu de l'article 5-6.00 peut néanmoins bénéficier d'un congé de maternité et des indemnités prévues (cas admissible ou non admissible au RQAP). D'une certaine façon, c'est comme si sa nouvelle grossesse lui permettait de mettre fin à son congé sans traitement et de commencer un congé de maternité.

Toutefois, si l'enseignante bénéficie d'un congé sans traitement relevant d'un autre article (par exemple 5-7.00, 5-8.00 ou hors convention), il faut d'abord se demander s'il existe une disposition autorisant l'enseignante à mettre fin à son congé sans traitement, ce qui lui permettrait alors de bénéficier de son congé de maternité.

Quoi qu'il en soit, si l'enseignante peut mettre fin d'une manière ou d'une autre à son congé sans traitement, elle pourra alors bénéficier sans problème de son congé de maternité et des indemnités prévues.

Cependant, si tel n'est pas le cas, mentionnons que, malgré ce que peut laisser entendre *a priori* le libellé de la clause 5-6.08, une sentence arbitrale, qui a ensuite été maintenue devant la Cour supérieure, a conclu que le droit au congé de maternité et aux indemnités existerait pendant n'importe quelle sorte de congé sans traitement et pas seulement ceux des droits parentaux (voir SAE 4534). Cependant, cette sentence a été contredite par quelques décisions beaucoup plus récentes (SAE 8442 et 8464).

2-7.3 GROSSESSES RAPPROCHÉES (SITUATION PARTICULIÈRE 3)

(art. 31.1 du RALAP)

Voir 1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP).

2-7.4 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ ET DROITS PARENTAUX (SITUATION PARTICULIÈRE 4)

- A) Modalités prévues à la convention collective**
- B) Directives de l'assurance-emploi relatives au relevé d'emploi (RE) dans les cas de congé à traitement différé vs position du RQAP**
- C) Que faire dans les cas où les positions de Service Canada et du RQAP divergent?**
- D) Indemnité complémentaire du Collège**

A) Modalités prévues à la convention collective

(article 5-13.00)

Le régime de congé à traitement différé, que nous appellerons ci-après « contrat », est composé de 2 périodes :

- La période de financement du congé durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant travaille à temps plein, mais ne reçoit qu'un certain pourcentage de son traitement habituel;
- La période de congé durant laquelle l'enseignante ou l'enseignant ne fournit aucune prestation de travail, mais reçoit ce même pourcentage de son traitement habituel.

Même si le modèle habituel prévoit que le congé soit pris à la fin, il peut aussi être pris, avec l'accord du Collège, au début ou à un autre moment durant le « contrat ».

Mentionnons aussi que le congé peut être d'une durée de 6 ou 12 mois. Le « contrat », quant à lui, peut avoir une durée totale de 2, 3, 4 ou 5 ans. Le pourcentage du traitement reçu durant le « contrat » sera donc en fonction de sa durée et de celle du congé. Par exemple, un congé d'une année à l'intérieur d'un « contrat » de 5 ans donnera droit à 80 % du traitement durant ces 5 années.

Par ailleurs, la période du congé ne peut être interrompue pour demander un congé de maternité ou d'adoption.

Cependant, on peut suspendre le « contrat » pour demander un congé de maternité ou d'adoption, s'il survient avant le début du congé ou après celui-ci, c'est-à-dire pendant la période de financement. On peut aussi le suspendre pour un ou des congés sans traitement, sans toutefois dépasser 12 mois d'absence sans traitement. Dans tous ces cas, la durée du « contrat » est prolongée d'autant.

Enfin, lorsque le congé de maternité ou d'adoption débute avant la période de congé, l'enseignante ou l'enseignant peut mettre fin au « contrat ».

B) Directives de l'assurance-emploi relatives au relevé d'emploi (RE) dans les cas de congé à traitement différé vs position du RQAP

Nous présenterons ici les règles édictées par Service Canada relatives aux situations impliquant un régime de congé à traitement différé, de même que la position divergente du RQAP sur certains aspects.

Il est bon de rappeler que c'est Service Canada qui est l'organisme responsable du régime d'assurance-emploi et qui émet les directives sur la façon de remplir le relevé d'emploi (RE), document qui, rappelons-le aussi, est également utilisé par le RQAP. Voici donc la position de Service Canada en regard des régimes de congé à traitement différé, **position que nous partageons entièrement.**

D'abord, soulignons que, d'une certaine façon, le congé à traitement différé n'est rien d'autre qu'un congé sans traitement durant lequel l'enseignante ou l'enseignant reçoit un pourcentage de son traitement qu'elle a différé ou anticipé, selon le cas.

Autrement dit, lorsque le congé est pris à la fin du « contrat », on pourrait dire que l'enseignante ou l'enseignant, durant la période de financement, demande au Collège de « mettre de côté » un pourcentage de son traitement et de le lui verser lorsqu'elle sera en congé. Il s'agit donc d'un traitement gagné durant la période de travail, mais versé durant le congé.

À l'inverse, lorsque le congé est pris au début du « contrat », on pourrait dire que l'enseignante ou l'enseignant, durant le congé, demande au Collège de lui faire un « prêt » équivalant à un certain pourcentage de son traitement. Durant la période de travail qui suit, le Collège se « rembourse » à même un pourcentage du traitement qu'elle retient. Il s'agit donc ici aussi d'un traitement gagné durant la période de travail, mais versé durant le congé.

Selon cette logique, les directives émises par Service Canada à l'ensemble des employeurs en cas de régime de congé à traitement différé sont de remplir le RE de la façon suivante :

- Pour les semaines de travail, il faut indiquer la totalité des heures travaillées et le plein traitement habituel de l'enseignante ou de l'enseignant;
- Pour les semaines de congé, il ne faut attribuer aucune heure ni rémunération assurable.

Il est important de souligner que ces directives s'appliquent peu importe que le congé ait lieu au début, au milieu ou à la fin du « contrat » et que, à notre connaissance, l'ensemble des collèges s'y conforme.

En ce qui concerne le RQAP, il respecte intégralement la position de Service Canada lorsque le congé est pris **à la fin** du « contrat », en considérant qu'il s'agit alors réellement de traitement différé.

Cependant, lorsque le congé se situe **au début ou au milieu du contrat**, le RQAP considère alors qu'il s'agit « d'avances de traitement » et que d'autres règles de répartition doivent s'appliquer. Cette position s'appuie sur d'obscurs bulletins d'interprétation de l'Agence du revenu du Canada (ARC) et de l'Agence du revenu du Québec.

Concrètement, le RQAP considère que, si le congé est pris au début du « contrat », la rémunération doit être répartie uniformément sur toute sa durée, incluant la période de congé.

EXEMPLE 1 (POSITION SERVICE CANADA ET RQAP)

Traitement hebdomadaire habituel	1 000 \$
Durée du « contrat » (5 ans à 80 %)	12 août 2019 au 9 août 2024
Période de congé (1 an, à la fin du « contrat »)	14 août 2023 au 9 août 2024
Accouchement et demande de prestations au RQAP	14 août 2022
Période de référence	15 août 2021 au 13 août 2022
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	26 semaines (13 février au 13 août 2022) x 1 000 \$ = 26 000 \$ / 26 = 1 000 \$

Dans cet exemple, puisque la répartition de la rémunération se fait à 100 % sur les semaines travaillées, le régime de congé à traitement différé n'a ici aucun impact sur le taux de prestations du RQAP.

Pour le congé se situant à la fin du « contrat », le RQAP adopte la même position que Service Canada.

EXEMPLE 2 (POSITION SERVICE CANADA)

Traitement hebdomadaire habituel	1 000 \$
Durée du « contrat » (5 ans à 80 %)	12 août 2019 au 9 août 2024
Période de congé (1 an, au début du « contrat »))	12 août 2019 au 7 août 2020
Accouchement et demande de prestations au RQAP	14 août 2022
Période de référence	15 août 2021 au 13 août 2022
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	26 semaines (13 février au 13 août 2022) x 1 000 \$ = 26 000 \$ / 26 = 1 000 \$

Dans l'exemple 2, puisque la répartition de la rémunération se fait à 100 % sur les semaines travaillées, le régime de congé à traitement différé n'a ici aucun impact sur le taux de prestations du RQAP, même si le congé est pris au début du « contrat ».

EXEMPLE 3 (POSITION RQAP)

Traitement hebdomadaire habituel	1 000 \$
Durée du « contrat » (5 ans à 80 %)	12 août 2019 au 9 août 2024
Période de congé (1 an, au début du « contrat »)	12 août 2019 au 7 août 2020
Accouchement et demande de prestations au RQAP	14 août 2022
Période de référence	15 août 2021 au 13 août 2022
Revenu hebdomadaire moyen (RHM)	26 semaines (13 février au 13 août 2022) x 800 \$ = 20 800 \$ / 26 = 800 \$

Dans l'exemple 3, puisque selon le RQAP la répartition de la rémunération doit se faire à 80 % sur toute la durée du « contrat », le taux de prestations sera diminué à cause du régime de congé à traitement différé (RHM de 800 \$ au lieu de 1 000 \$).

C) Que faire dans les cas où les positions de Service Canada et du RQAP divergent ?

Dans ces cas où le congé à traitement différé est pris ailleurs qu'à la fin du « contrat », on peut la plupart du temps obtenir le meilleur des deux mondes. Cela est possible essentiellement parce que, d'une part, les relevés d'emploi (RE) sont généralement remplis par le Collège selon les directives de Service Canada (100 % durant la période travaillée et 0 % durant le congé), et que d'autre part, le RQAP n'est généralement pas au courant de l'existence d'un contrat de traitement différé.

Cela étant, le RQAP traitera donc la demande de prestation en utilisant le RE tel quel. Si le RE est rempli selon les directives de Service Canada et que c'est à l'avantage de l'enseignante ou de l'enseignant, il n'y aurait pas lieu d'intervenir. À l'inverse, s'il s'avérait plus avantageux que la rémunération soit répartie uniformément sur toute la durée du « contrat » (par exemple, à 80 % sur 5 ans), il suffirait alors d'aviser le RQAP de l'existence du « contrat ».

Quoi qu'il en soit, chaque cas doit être analysé à la pièce. Nous vous invitons donc à communiquer avec Mélanie Michaud, au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.

D) Indemnité complémentaire du Collège

Dans tous les cas présentés précédemment, notons que l'indemnité complémentaire versée par le Collège doit aussi être calculée sur le traitement habituel de l'enseignante et non sur 80 % de celui-ci puisque, pour la durée du congé de maternité, le « contrat » est interrompu (clause 5-13.18) et ce sont les dispositions relatives au congé de maternité qui s'appliquent.

2-7.5 PROLONGATION, SUSPENSION OU FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION OU PARENTAL (SITUATION PARTICULIÈRE 5)

- A) Suspension du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental**
- B) Prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental**
- C) Fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental**

A) Suspension du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental

(clauses 5-6.12, 5-6.25 et 5-6.34)

En cas d'hospitalisation de son enfant, l'enseignante ou l'enseignant peut, après entente avec le Collège, suspendre son congé de maternité, de paternité ou d'adoption en retournant au travail pour la durée de cette hospitalisation.

Par ailleurs, bien que la possibilité d'une telle suspension ne soit pas inscrite dans la convention collective pour le congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ce droit est néanmoins prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour le congé parental (art. 81.14.2 de la LNT). Une enseignante ou un enseignant pourrait donc invoquer cet article de la LNT pour réclamer une suspension de son congé sans traitement, dans la mesure où cette demande aurait lieu à l'intérieur des 65 premières semaines du congé, soit l'équivalent de la durée du congé parental de la LNT.

B) Prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental

(clauses 5-6.11, 5-6.24 et 5-6.33)

L'enseignante peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité si son état de santé l'exige, pour la durée indiquée au certificat médical.

De plus, l'enseignante ou l'enseignant peut bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption si l'état de santé de son enfant l'exige, pour la durée indiquée au certificat médical.

Par ailleurs, bien que la possibilité d'une telle prolongation ne soit pas inscrite dans la convention collective pour le congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ce droit est néanmoins prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour le congé parental (art. 81.14.2 de la LNT). Une enseignante ou un enseignant pourrait donc invoquer cet article de la LNT pour réclamer une prolongation de son congé sans traitement, dans la mesure où cette demande aurait lieu à l'intérieur des 65 premières semaines du congé, soit l'équivalent de la durée du congé parental de la LNT.

Durant une telle prolongation, la convention collective précise que l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni traitement. En cas de maternité, l'enseignante ou l'enseignant est aussi visé par la clause 5-6.57 pour les 6 premières semaines (cumul d'expérience, de congés de maladie, etc.) et par les clauses 5-6.59 et 5-6.60 par la suite.

C) Fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental

(clauses 5-6.12, 5-6.25 et 5-6.34, art. 79.1, 79.8 à 79.16 et 81.14.1 de la LNT)

L'enseignante ou l'enseignant peut fractionner en semaines son congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental³⁵ si :

- 1- Son enfant est hospitalisé (pour la durée de l'hospitalisation);
- 2- Elle ou il a un accident ou une maladie non reliée à la grossesse³⁶;
- 3- Elle ou il doit prendre soin d'un parent gravement malade;
- 4- Son enfant mineur est disparu;
- 5- Sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède par suicide;
- 6- Sa conjointe ou son conjoint ou son enfant décède à l'occasion d'un acte criminel.

Les durées et modalités de ces fractionnements sont celles prévues aux articles 79.1 et 79.8 à 79.16 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Durant un tel fractionnement, la convention collective précise que l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité ni traitement.

Toutefois, dans le cas de la situation 2, l'enseignante ou l'enseignant pourrait recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi, si elle ou il répond aux conditions d'admissibilité. Elle ou il pourrait aussi recevoir des indemnités de la SAAQ en cas d'accident de la route ou des indemnités de la CNESST en cas d'accident du travail survenu avant le congé.

Dans le cas de la situation 3, l'enseignante ou l'enseignant pourrait recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, si elle ou il répond aux conditions

³⁵ Pour le congé parental, le fractionnement est possible si l'événement y donnant droit survient à l'intérieur des 65 premières semaines de ce congé.

³⁶ Les articles 79.1 et 81.14.1 ne prévoient pas d'exclusion en cas de maladie reliée à la grossesse et pourraient donc être invoqués au besoin.

d'admissibilité. S'il s'agit de son enfant, elle ou il pourrait aussi recevoir des prestations d'assurance-emploi pour enfant gravement malade³⁷.

Dans les situations 1, 2 et 3, l'enseignante ou l'enseignant a droit à une prolongation de sa période de prestations du RQAP (période à l'intérieur de laquelle les prestations sont payables). Pour déterminer si un fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental de même qu'une prolongation de la période de prestations du RQAP peuvent être avantageux, voir 1-5.3 Prolongations de la période de prestations.

³⁷ Pour plus de renseignements sur ces prestations, voir edsc.gc.ca/fr/assurance_emploi/pegm/index.page.

2-7.6 INTERRUPTION DE GROSSESSE À COMPTER DE LA 20^E SEMAINE PRÉCÉDANT LA DATE PRÉVUE DE L'ACCOUCHEMENT (SITUATION PARTICULIÈRE 6)

(clause 5-6.09)

Si une interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'enseignante a droit au congé de maternité de 21 semaines de la convention collective, comme si elle avait mené sa grossesse à terme. Du côté du RQAP, elle aura droit aux prestations de maternité (15 ou 18, selon le régime), mais pas aux prestations parentales. Pour les semaines où l'enseignante reçoit des prestations du RQAP, il est clair qu'elle a aussi droit à l'indemnité complémentaire du Collège.

Cependant, comme le congé de maternité peut durer jusqu'à 21 semaines, mais que les prestations du RQAP n'en couvrent qu'un maximum de 18, qu'en est-il alors des 3 dernières semaines?

Une récente décision arbitrale est malheureusement venue statuer que l'enseignante n'a pas droit aux indemnités complémentaires pour ces 3 dernières semaines (SAE 8695). L'enseignante a toujours la possibilité de demeurer en congé jusqu'à la fin des 21 semaines. Toutefois, les 3 dernières semaines seraient alors sans aucun revenu, ni du RQAP ni du Collège. La plupart des enseignantes préféreront donc revenir au travail à la 19^e semaine.

Ajoutons qu'il arrive qu'en pareilles circonstances l'enseignante ne soit pas encore apte à revenir au travail à la fin de son congé de maternité. Le cas échéant, elle pourrait bénéficier de prestations d'assurance traitement dès la 19^e semaine.

Par ailleurs, dans ces cas d'interruption de grossesse, soulignons que le père 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.

2-7.7 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT AYANT PLUS D'UN EMPLOYEUR (SITUATION PARTICULIÈRE 7)

(clauses 5-6.14, 5-6.27 et 5-6.36)

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant a plus d'un employeur, son taux de prestations du RQAP sera calculé sur la base de ses revenus provenant de tous ses employeurs. Précisons que cela inclut aussi les revenus d'entreprise (travailleuse ou travailleur autonome), s'il y a lieu.

En pareil cas, le 4^e alinéa de la clause 5-6.14 prévoit que le Collège doit tenir compte de cet élément dans le calcul de l'indemnité complémentaire payable durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Concrètement, 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 versée. Auparavant, il était possible sur demande au Centre de service à la clientèle du RQAP de faire produire un document détaillant les proportions du taux de prestations de l'enseignante ou de l'enseignant générées par chacun de ses employeurs. Cependant, depuis l'automne 2019 le Centre de service à la clientèle du RQAP refuse de réaliser ces calculs. L'employeur doit alors procéder à l'évaluation du calcul de prestations selon le relevé d'emploi qu'il a produit.

EXEMPLE

Revenu hebdomadaire des 26 dernières semaines chez l'employeur A (secteur public)	$500 \$ \times 26 = 13\,000 \$$
Revenu hebdomadaire des 26 dernières semaines chez l'employeur B (secteur public)	$300 \$ \times 26 = 7\,800 \$$
Taux de prestations	$(13\,000 \$ + 7\,800 \$) / 26 = 800 \$ \times 70 \% = 560 \$$
Proportion du taux de prestations provenant de l'employeur A	$500 \$ \times 70 \% = 350 \$$
Proportion du taux de prestations provenant de l'employeur B	$300 \$ \times 70 \% = 210 \$$
Indemnité complémentaire chez l'employeur A	$500 \$ \times 93 \% = 465 \$ - 350 \$ = 115 \$$
Indemnité complémentaire chez l'employeur B	$300 \$ \times 97 \% = 291 \$ - 210 \$ = 81 \$$
Revenu total (RQAP + employeurs A et B)	$560 \$ + 115 \$ + 81 \$ = 756 \$$ (soit 94,5 % du revenu total habituel)

Dans cet exemple, les deux employeurs se trouvent dans le secteur public. Chacun d'eux est donc soumis à la même règle concernant la proportion du taux de prestations dont il doit tenir compte. Précisons cependant que l'obligation pour le Collège de tenir compte des revenus provenant d'un autre employeur (incluant les revenus d'entreprise) ne se limite pas à ceux du secteur public.

Cependant, il peut arriver dans de rares cas que les revenus gagnés chez un 2^e employeur viennent **réduire** le taux de prestations du RQAP. C'est ce qui se produira si,

par exemple, moins de 26 semaines de travail chez l'employeur principal sont utilisées et que des semaines ne contenant que le travail chez un employeur moins rémunérateur sont utilisées. Le cas échéant, il suffit de ne faire aucune démarche particulière. L'employeur utilisera tout simplement le taux de prestations du RQAP tel quel.

2-7.8 ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT AYANT DES REVENUS D'ENTREPRISE COMME TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR AUTONOME (SITUATION PARTICULIÈRE 8)

Voir module 1, CHAPITRE 7 – TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES.

2-7.9 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES (SITUATION PARTICULIÈRE 9)

(clause 5-6.45)

Pour s'occuper de son enfant mineur dont les difficultés de développement socioaffectif, le handicap ou la maladie nécessitent sa présence, l'enseignante ou l'enseignant a droit à un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale d'un an.

2-7.10 CONGÉS DE MALADIE – POSSIBILITÉS D’UTILISATION DANS LE CADRE DES DROITS PARENTAUX

- A) Renseignements généraux**
- B) Congés de paternité et accouchement de la conjointe en milieu de semaine**
- C) Jours de congé de maladie monnayés à la fin du contrat vs RQAP**

A) Renseignements généraux

Aucune clause ne prévoit spécifiquement le droit d'utiliser des jours de congé de maladie dans le cadre des droits parentaux. Toutefois, sur demande, le Collège peut accepter qu'une enseignante ou un enseignant utilise de tels congés pour compléter un congé prévu à l'article 5-6.00.

B) Congés de paternité et accouchement de la conjointe en milieu de semaine

Voir 2-4.2 Congé de paternité (5 semaines).

C) Jours de congé de maladie monnayés à la fin du contrat vs RQAP

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant se fait monnayer un ou des jours de congé de maladie non utilisés à la fin de son contrat, ceux-ci représentent un revenu concurrent pour le RQAP.

En pareille situation, le Collège devrait normalement **émettre un relevé d'emploi (RE) amendé modifiant le dernier RE émis au début du congé de l'enseignante ou de l'enseignant et y ajouter le montant des jours de congé de maladie monnayés aux autres sommes versées lors de la dernière période de paie, dans la case 1 de la section 15C du RE. De plus, le montant attribuable aux jours de congé de maladie monnayés devrait aussi être indiqué à la section 17C du RE. Ce relevé d'emploi amendé est alors transmis à Service Canada par voie électronique et parviendra automatiquement au RQAP par échange de renseignements. À ce moment, le RQAP procédera à un nouveau calcul du taux de prestations et l'enseignante ou l'enseignant aura droit à une augmentation rétroactive de ses prestations (sous réserve de l'atteinte du taux de prestations maximal). Aucune démarche n'est nécessaire. Cependant, nous recommandons de vérifier auprès de l'employeur qu'il a bel et bien émis le relevé d'emploi amendé.**

Ainsi, si un ou plusieurs jours de congé de maladie sont monnayés sur la dernière période de paie du contrat et que l'enseignante ou l'enseignant avait normalement droit à des prestations du RQAP pour les deux semaines couvertes par cette période de paie, cette somme sera considérée comme un revenu concurrent. L'enseignante ou l'enseignant peut alors choisir de déclarer ce montant au RQAP, qui sera alors déduit en tenant compte de l'exemption, ou demander au RQAP de suspendre ses prestations pour les

deux semaines comprises dans la période de paie (voir 1-6.2 Revenus concurrents – Répartition et 1-6.3 Revenus concurrents – Modalités de réduction des prestations).

Pour éviter une telle interaction entre le paiement des congés de maladie monnayables et le RQAP, il peut être judicieux d'utiliser ces congés avant la fin du contrat pour compléter n'importe quel congé prévu à l'article 5-6.00, si possible, tel qu'indiqué au point A).

MODULE 3 – RÉGIMES DE RETRAITE ET DROITS PARENTAUX

CHAPITRE 1 – RREGOP ET DROITS PARENTAUX

3-1.1 RREGOP ET CONGÉ DE MATERNITÉ, RETRAIT PRÉVENTIF OU CONGÉ POUR COMPLICATION OU DANGER D'INTERRUPTION DE GROSSESSE

Il y a exonération des cotisations au RREGOP durant tout le congé de maternité de 20 ou 21 semaines (cas admissibles ou non au RQAP), lors d'une période de retrait préventif avec indemnités de la CNESST de même que pendant un congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse au cours duquel une personne reçoit des prestations d'assurance salaire de son employeur.

Autrement dit, durant l'une ou l'autre de ces périodes, la personne se voit reconnaître aux fins du RREGOP exactement le même service que si elle avait été au travail, et ce, sans paiement de cotisations. De plus, ce service est automatiquement crédité sans avoir à ne faire aucune démarche.

Pour plus de détails, voir le guide Les rachats de service produit par Retraite Québec.

3-1.2 RREGOP ET CONGÉS DE PATERNITÉ

Durant le congé à l'occasion de la naissance de 5 jours payés, les cotisations sont prélevées normalement puisque la personne reçoit alors son traitement régulier.

Pour les cas admissibles au RQAP, durant le congé de paternité de 5 semaines avec indemnité complémentaire, les cotisations au RREGOP doivent être prélevées sur le traitement habituel comme si la personne était au travail, même si l'employeur ne verse que la différence entre le traitement et les prestations du RQAP. Autrement dit, même si l'indemnité complémentaire n'est que d'environ 25 % ou 30 % (selon le régime au RQAP), les cotisations doivent être prélevées sur 100 %. Il n'y a donc aucun impact sur le service crédité au RREGOP.

Pour les cas non admissibles au RQAP, durant le congé de paternité de 5 semaines, les cotisations au RREGOP doivent être prélevées normalement puisque la personne reçoit alors son traitement régulier.

Pour plus de détails, voir le guide Les rachats de service produit par Retraite Québec.

3-1.3 RREGOP ET CONGÉS D'ADOPTION

Durant le congé à l'occasion de l'adoption de 5 jours payés, les cotisations sont prélevées normalement puisque la personne reçoit alors son traitement régulier.

Pour les cas admissibles au RQAP, durant le congé pour adoption de 5 semaines avec indemnité complémentaire, les cotisations au RREGOP doivent être prélevées sur le traitement habituel comme si la personne était au travail, même si l'employeur ne verse que la différence entre le traitement et les prestations du RQAP. Autrement dit, même si l'indemnité complémentaire n'est que d'environ 25 % ou 30 % (selon le régime au RQAP), les cotisations doivent être prélevées sur 100 %. Il n'y a donc aucun impact sur le service crédité au RREGOP.

Pour les cas non admissibles au RQAP, durant le congé pour adoption de 5 semaines, les cotisations au RREGOP doivent être prélevées normalement puisque la personne reçoit alors son traitement régulier.

Pour le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'impact sur le RREGOP dépend de la durée de l'absence.

Si l'absence sans traitement est de 30 jours civils consécutifs ou moins (donc 1 à 4 semaines), le congé sera soumis à la cotisation obligatoire comme si la personne avait été au travail. L'employeur devrait alors prélever les cotisations dues sur la ou les premières paies suivant le retour au travail comme pour n'importe quelle autre absence sans traitement de 30 jours ou moins. Autrement dit, il n'y a alors aucun impact sur le service crédité au RREGOP, et ce, en ne payant que la part employé.

Cependant, si le congé sans traitement est de plus de 30 jours consécutifs (5 semaines ou plus), la personne doit procéder à une demande de rachat si elle veut se faire créditer le service correspondant à son congé sans traitement (voir RREGOP et congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption).

Pour plus de détails, voir le guide Les rachats de service produit par Retraite Québec.

3-1.4 RREGOP ET CONGÉS SANS TRAITEMENT EN PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

Pour un congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'impact sur le RREGOP dépend de la durée de l'absence.

Si l'absence sans traitement est de 30 jours civils consécutifs ou moins (donc 1 à 4 semaines), le congé sera soumis à la cotisation obligatoire comme si la personne avait été au travail. L'employeur devrait alors prélever les cotisations dues sur la ou les premières paies suivant le retour au travail comme pour n'importe quelle autre absence sans traitement de 30 jours ou moins. Autrement dit, il n'y a alors aucun impact sur le service crédité au RREGOP, et ce, en ne payant que la part employé.

Cependant, si le congé sans traitement est de plus de 30 jours consécutifs (5 semaines ou plus), la personne doit procéder à une demande de rachat si elle veut se faire créditer le service correspondant à son congé sans traitement³⁸. Le coût du rachat sera alors égal aux cotisations qui auraient été prélevées si elle ou il avait été au travail, dans la mesure où la demande de rachat est effectuée dans les 6 mois suivant la fin de l'absence sans traitement (au lieu de 200 % pour les congés sans solde ordinaires).

Après 6 mois, le rachat est toujours possible, mais le coût sera établi en fonction d'un pourcentage du salaire au moment de la demande variant selon l'âge. Dans certains cas, pour les personnes les plus jeunes, ce coût sera égal à celui qui aurait été applicable pour une demande faite dans les 6 mois suivant la fin de l'absence. Cependant, dans la grande majorité des cas, le coût après 6 mois sera supérieur. Et, plus le temps passe, plus ce coût ira en augmentant.

Il est à noter que le RREGOP prévoit une banque de 90 jours servant à combler, au moment de la retraite, automatiquement et sans cotisation, des absences sans traitement non créditées et non rachetées. **Depuis le 1^{er} janvier 2011, cette banque de 90 jours peut continuer de s'appliquer à n'importe quelle absence survenue avant cette date, mais pour les absences postérieures, elle ne s'applique plus qu'à celles relatives aux droits parentaux.** Sachant cela, une personne peut demander à Retraite Québec, au moment du rachat, de laisser la banque de 90 jours combler une partie ou la totalité de l'absence.

Pour procéder à un rachat, la personne doit remplir le formulaire disponible en ligne sur le site de Retraite Québec. Il s'agit du formulaire RSP-727-ABS_fr (<https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/formulaire/demande-rachat-periode-absence.htm>). C'est Retraite Québec qui s'occupera d'obtenir les informations auprès de l'employeur sur la période de service à racheter. Retraite Québec traitera la demande dans les mois

³⁸ Pour un congé partiel de plus de 20 % d'un temps plein, le coût du rachat sera égal aux cotisations qui auraient normalement été prélevées sur le pourcentage de temps non travaillé. Si le congé est de 20 % et moins, c'est la cotisation obligatoire qui s'appliquera comme si la personne avait été au travail à temps plein.

suivants et fera parvenir une proposition de rachat indiquant la durée du service visé et son coût. C'est alors que la personne acceptera ou refusera la proposition.

Mentionnons que le coût du rachat peut être remboursé à même les REER que la personne possède (sauf ceux du Fonds de solidarité de la FTQ) sans avoir à payer d'impôt. Par ailleurs, il est aussi possible d'étaler le paiement sur plusieurs mois ou années. De tels paiements peuvent généralement être prélevés sur la paie par l'employeur. Précisons qu'à ce moment, tout comme lors d'un paiement unique, ces sommes sont entièrement déductibles d'impôt.

Pour plus de détails, voir le guide Les rachats de service produit par Retraite Québec.

CHAPITRE 2 – RÉGIMES DE RETRAITE AUTRES QUE LE RREGOP ET LES DROITS PARENTAUX

3-2.1 RÉGIMES DE RETRAITE AUTRES QUE LE RREGOP ET LES DROITS PARENTAUX

(art 79.3 et 81.15 de la LNT)

Durant toute absence liée aux droits parentaux, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit que la personne peut, si elle le désire, maintenir sa participation à son régime de retraite à condition de continuer à en payer les cotisations régulières. Le cas échéant, l'employeur doit aussi maintenir sa participation habituelle.

Les absences pour raisons parentales dont il est ici question sont les suivantes :

- Congé de maternité;
- Congé de paternité;
- Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption;
- Congé parental;
- Retrait préventif;
- Congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse;
- Congé en cas d'interruption de grossesse;
- Visites médicales.

MODULE 4 – SERVICES AUX MEMBRES ET OUTILS

CHAPITRE 1 – SERVICES AUX MEMBRES

4-1.1 RÔLE DU SYNDICAT

Le dossier du RQAP et des droits parentaux se situe aux frontières du domaine de la sécurité sociale et du domaine des conventions collectives. Comme vous pourrez le constater dans ce cahier, le module 1 - RQAP regorge de références au module 2 - droits parentaux et vice-versa. Dans les faits, la majorité des questions ou problèmes que peuvent vous soumettre vos membres trouveront leur réponse en partie dans le RQAP et en partie dans la convention. C'est notamment pour cette raison que le rôle du syndicat nous apparaît incontournable.

En effet, il va de soi que, d'une part, le rôle du Centre de service à la clientèle du RQAP (CSC) se limite à informer les prestataires sur le RQAP et que ses agentes et agents ne connaissent pas, ni même ne pourraient connaître adéquatement, les dispositions de toutes les conventions collectives en vigueur au Québec ; encore moins celles des secteurs public et parapublic dont le chapitre des droits parentaux est sans doute parmi les plus volumineux et complexes.

D'autre part, les employeurs ne sont tenus de maîtriser que leur propre convention collective et la majorité d'entre eux connaissent peu ou pas du tout les méandres du RQAP, lequel est régi par une loi et un règlement d'application tout aussi volumineux et complexes.

Ainsi, ni le CSC ni l'employeur ne peuvent à eux seuls offrir à vos membres une analyse complète de leur situation, l'un et l'autre devant se renvoyer mutuellement la balle.

Qui plus est, nous devons malheureusement constater que même dans son propre domaine d'expertise, le CSC du RQAP présente de sérieuses lacunes aussitôt que l'on s'éloigne un peu des situations simples et courantes. Sans doute parce qu'ils sont trop peu nombreux et insuffisamment formés, les agentes et agents du CSC fournissent fréquemment des renseignements incomplets, voire erronés.

De leur côté, les employeurs aussi donnent souvent des renseignements partiels ou erronés ; parfois par simple méconnaissance de leur propre convention collective, mais parfois aussi parce que leur intérêt n'est pas nécessairement le même que celui de vos membres. Par exemple, un employeur aux prises avec une pénurie de personnel n'aura vraisemblablement pas tendance à informer vos membres de toute la gamme de congés auxquels ils ont droit, mais se limitera peut-être à ne suggérer que l'option la plus courte.

Considérant ce qui précède, nous sommes convaincus que le syndicat est de loin l'intervenant le mieux placé pour offrir le meilleur service possible à ses membres en matière de RQAP et de droits parentaux, d'abord parce qu'il a avant tout comme objectif, de par sa nature même, d'informer ses membres de tous leurs droits et de la meilleure manière de les exercer pleinement, au meilleur de leur intérêt.

D'autre part, le syndicat est le seul intervenant pouvant offrir à ses membres une expertise intégrant à la fois le RQAP et les droits parentaux prévus à la convention collective. C'est ce que vise la CSQ en offrant à ses syndicats affiliés des documents de référence comme ce cahier, des formations de 1^{er} niveau à l'intention des membres et de 2^e niveau à l'intention des personnes responsables de l'application du RQAP et des droits parentaux de même que l'accès aux services-conseil de l'équipe de la sécurité sociale.

À cet égard, soulignons que la CSQ est sans doute la seule organisation syndicale dans laquelle une personne-ressource se consacre exclusivement, ou presque, au dossier du RQAP et des droits parentaux. Nous sommes sans doute aussi la seule organisation à avoir un accès direct aux plus hautes autorités du CSC du RQAP, du Service normatif du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et au bureau de révision, et ce, grâce à la grande crédibilité que la CSQ a su développer au fil des dernières années.

C'est pourquoi nous vous invitons à profiter le plus possible de cette expertise unique à laquelle vous avez accès et d'en faire bénéficier vos membres au maximum. Ils ne pourront qu'en tirer un plus grand sentiment d'appartenance et d'appréciation envers leur syndicat et leur Centrale.

Enfin, il ne faut pas négliger le fait que le dossier des droits parentaux est une occasion privilégiée de vous rapprocher de vos jeunes membres, n'ayant pas toujours une image très favorable du syndicalisme, et ce, dans un contexte positif et heureux.

4-1.2 PANIER DE SERVICES

Nous sommes conscients que tous les syndicats n'ont pas toujours le temps ou les ressources pour développer l'expertise nécessaire pour offrir ces services, ni même pour arriver à les offrir. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons élaboré ce cahier, que nous offrons des formations pour vous et pour vos membres et que nous sommes toujours disponibles pour répondre à toutes vos questions par téléphone. Bref, nous prenons tous les moyens possibles afin que vous ayez les outils, les connaissances et les compétences voulues pour accompagner et conseiller adéquatement vos membres qui s'appêtent ou qui viennent d'avoir un enfant.

Considérant le rôle primordial du syndicat auprès de ses membres en matière de RQAP et de droits parentaux, nous nous sommes permis de dresser une liste des services minimaux auxquels, à notre avis, tous les membres des syndicats affiliés à la CSQ devraient avoir accès, d'une manière ou d'une autre.

Si vous ne croyez pas être en mesure d'offrir adéquatement l'ensemble de ces services à vos membres, nous vous invitons à communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011. Nous nous efforcerons alors de trouver la meilleure manière de vous aider à y parvenir.

Panier de services

- 1- Offrir à tous vos membres qui sont sur le point ou qui viennent d'avoir un enfant un exemplaire du « Guide CSQ sur les droits parentaux et le RQAP » ou les informer de sa disponibilité à l'adresse suivante : lacsq.org/droits-parentaux.
- 2- Leur offrir une rencontre individuelle (en personne ou au téléphone) pour voir les détails de leur cas personnel :
 - a) Identifier les dates de début de congés ou de prestations :
 - Quand et comment demander une réaffectation ou un retrait préventif (s'il y a lieu);
 - Quand et comment demander et commencer les différents congés (maternité, paternité, adoption, prolongations sans solde);
 - Quand et comment demander un report de vacances (s'il y a lieu);
 - Quand et comment demander les prestations du RQAP;
 - Quand et comment faire une demande de rachat au RREGOP.
 - b) Obtenir les renseignements de base sur les droits et revenus durant chaque congé :
 - Motifs de réaffectation ou de retrait préventif (s'il y a lieu);

- Examen de la conformité d'une réaffectation (s'il y a lieu);
 - Calcul approximatif des IRR de la CNESST (incluant particularités si à temps partiel ou occasionnel);
 - Calcul approximatif des indemnités de congé de maternité ou d'adoption (incluant particularités si plus d'un employeur ou si revenus autonomes);
 - Renseignements de base sur le RQAP (revenu assurable, période de référence et ses prolongations, période de prestations, etc.);
 - Calcul approximatif des prestations du RQAP (incluant particularités si plus d'un employeur ou si revenus autonomes);
 - Droits et avantages maintenus durant les différents congés;
 - Calcul approximatif du coût de rachat au RREGOP.
- c) Obtenir les renseignements nécessaires pour déterminer les choix les plus avantageux relatifs à la convention et au RQAP :
- À quel moment débiter les prestations du RQAP dans certaines situations particulières;
 - Quel régime choisir au RQAP (de base ou particulier);
 - À quels moments le père peut-il obtenir des congés;
 - Utilisation de journées de maladie pour compléter le congé à l'occasion de la naissance (5 jours payés) (dans certains cas);
 - Quelle option de prolongation sans solde choisir (temps plein ou temps partiel) et jusqu'à quelle date;
 - Quel est le meilleur moment pour une prochaine grossesse.
- d) Obtenir réponse à toute autre question concernant des situations plus complexes :
- Impacts d'un retrait préventif (total ou partiel), d'un congé pour complication de grossesse, d'une mise à pied, d'une fin de contrat ou d'un congé sans solde;
 - Grossesses rapprochées (article 31.1 du Règlement d'application du RQAP, début anticipé de période de prestations, etc.);
 - Cas non admissibles au RQAP;
 - Suspension du congé et des prestations du RQAP en cas d'hospitalisation du bébé, de maladie ou d'accident;

- Retrait préventif d'un seul emploi ou travail en même temps que des prestations d'assurance-emploi, s'il y a lieu (article 31.2 du Règlement d'application du RQAP);
- Impacts d'un congé à traitement différé;
- Réclamation de sommes versées en trop par le RQAP.

3- Être conseillé dans ses démarches auprès du RQAP ou de la CNESST :

- Aide dans la préparation d'une demande de révision au RQAP ou d'un appel au Tribunal administratif du Québec (TAQ);
- Aide dans la préparation d'une demande de révision à la CNESST ou d'un appel à la Commission des lésions professionnelles (CLP).

4- Être représenté auprès de l'employeur pour les aspects relevant de la convention.

4-1.3 IMPORTANCE DES SERVICES AUX MEMBRES – EXEMPLES DE CAS RÉELS

EXEMPLE 1

Données

Retrait préventif pour une 1 ^{re} grossesse	Septembre 2020 à janvier 2021
Prestations du RQAP pour le 1 ^{er} bébé	Janvier 2021 à janvier 2022
Retrait préventif pour la 2 ^e grossesse	Janvier 2022 à juin 2022
Date prévue d'accouchement pour le 2 ^e bébé	Juillet 2022

Conseils du syndicat

Nous avons conseillé à cette personne de déposer une demande de prestations au RQAP 16 semaines avant la date prévue pour l'accouchement, tel que permis par le RQAP, soit en mars 2022, même si elle recevait encore des indemnités de la CNESST pour son retrait préventif (voir 1-5.4 Période de prestations – Début anticipé). Cette demande ne servait qu'à déterminer la date à partir de laquelle sa période de référence allait être établie et comment allait être calculé son taux de prestations. Toutefois, elle n'a effectivement demandé à recevoir ses prestations du RQAP qu'à partir de juin 2022, soit après la fin de ses indemnités de retrait préventif.

De cette façon, son taux de prestations a été calculé sur les semaines précédant son premier retrait préventif de l'automne 2020. Ce taux a donc été établi à partir d'un revenu moyen parfaitement fidèle à son revenu habituel.

À l'inverse, si elle avait déposé sa demande de prestations en juin 2022 comme elle s'appropriait à le faire initialement, son revenu moyen n'aurait été que d'environ 7/16 de son revenu habituel. Ses prestations auraient représenté moins de la moitié de ce qu'elle a finalement obtenu grâce aux conseils de son syndicat.

Personne au RQAP n'avait ni n'aurait pu conseiller cette personne comme nous l'avons fait puisque les agentes et agents du Centre de service à la clientèle ne sont pas suffisamment formés et ne sont pas proactifs.

L'intervention du syndicat a généré pour cette personne **un gain d'environ 9 000 \$**.

EXEMPLE 2

Données

Retrait préventif pour une 1 ^{re} grossesse	Avril 2020 à septembre 2020 (incluant une période de chômage de 8 semaines)
Congé de maternité pour le 1 ^{er} bébé et prolongation avec prestations du RQAP	Octobre 2020 à octobre 2021
Prolongation sans solde sans prestations du RQAP	Mi-octobre à fin novembre 2021 (7 semaines)
Retrait préventif pour la 2 ^e grossesse	Décembre 2021 à avril 2022
Date du 2 ^e accouchement	Mai 2022

Conseils du RQAP et de l'employeur

Cette personne devait normalement reprendre le travail à la fin de ses prestations du RQAP à la mi-octobre 2021. Toutefois, en septembre 2021, se sachant à nouveau enceinte et sachant qu'elle ne sera admissible au retrait préventif qu'à partir de décembre, elle s'informe au RQAP et à son employeur de ce qu'elle devrait faire, **mais pas à son syndicat**.

Le Centre de service à la clientèle du RQAP lui explique qu'elle a avantage à prolonger son congé sans solde pour pouvoir bénéficier de l'article 31.1 du Règlement d'application du RQAP (voir 1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP)). Cet article prévoit lors de grossesses rapprochées, lorsque des conditions très strictes sont respectées, qu'il est possible d'utiliser pour un 2^e bébé la même période de référence que pour le précédent. En conséquence, le taux de prestations est alors exactement le même. On lui dit aussi que si elle retourne travailler entre la fin de ses prestations du RQAP et le début de son retrait préventif, l'article 31.1 ne pourra pas s'appliquer et qu'elle sera alors pénalisée.

Or, en réalité, le fait de retourner au travail ou non n'avait aucune incidence sur l'application ou non de l'article 31.1. Pire encore, la personne ne rencontrait pas, de toute façon, les conditions pour se prévaloir de cet article. Son taux de prestations a donc été calculé sur les seules 4 semaines de revenu assurable se trouvant dans sa période de référence, dont le total a été divisé par 16 (diviseur minimal prévu à la loi).

Par ailleurs, sur la base des mauvais renseignements fournis par le RQAP, la personne demande à son employeur de prolonger son congé sans solde au-delà de la date initialement prévue. Même si cela n'est pas permis par la convention collective, l'employeur, croyant bien faire, accepte de faire une exception et accorde la prolongation jusqu'au début du retrait préventif.

Finalement, non seulement cette personne s'est-elle privée inutilement de 7 semaines de salaire (environ 7 000 \$), mais, en plus, l'absence de ces 7 semaines de salaire dans sa période de référence a eu pour effet de diminuer le montant total de ses prestations du RQAP d'environ 7 000 \$. **Elle a donc perdu autour de 14 000 \$.**

Conseils que lui aurait donnés son syndicat si elle l'avait consulté

D'abord, si cette personne avait consulté son syndicat avant le début de sa 2^e grossesse, elle aurait été avisée des conséquences financières possibles de cette 2^e grossesse, dépendamment du moment où elle surviendrait. Cette personne aurait donc pu faire des choix éclairés.

Ensuite, puisque l'on ne peut pas toujours contrôler « mère nature » et même si le moment de cette 2^e grossesse n'était pas idéal pour obtenir un bon taux de prestations du RQAP, il y avait tout de même moyen de limiter les dégâts. Ainsi, si elle avait communiqué avec son syndicat en septembre 2021, celui-ci lui aurait plutôt conseillé de retourner au travail de la mi-octobre à la fin novembre, ce qui lui aurait procuré 7 semaines supplémentaires de salaire (environ 7 000 \$) et aurait augmenté le montant total de ses prestations du RQAP d'environ 7 000 \$.

CHAPITRE 2 – OUTILS

4-2.1 ENTREVUE AVEC UNE OU UN MEMBRE

- 1- D'abord fournir à la membre ou au membre le « Guide sur les droits parentaux et le RQAP » en lui demandant d'en prendre connaissance et de noter ses questions avant l'entrevue (en personne ou téléphonique). Lui demander aussi de remplir le « Formulaire à remplir avant de rencontrer le syndicat », se trouvant sur le site lacsq.org/droits-parentaux.
- 2- Lors de l'entrevue, si ce n'est déjà fait, remplir avec la ou le membre ledit formulaire.
- 3- Remplir avec la ou le membre l'échéancier personnel du « Guide » (ou une version adaptée en cas de congé de paternité ou d'adoption).
- 4- Donner les renseignements de base relatifs à chacune des étapes de l'échéancier (revenus approximatifs durant chacune des périodes, différentes options de prolongation, rachat au RREGOP, etc.).
- 5- En cas de grossesses rapprochées, voir Grossesses rapprochées – Procédurier.
- 6- Répondre aux questions restantes ou, en cas de problème, appeler Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.

4-2.2 GROSSESSES RAPPROCHÉES – PROCÉDURIER

D'abord, mentionnons que 2 grossesses rapprochées ne sont pas toujours problématiques. Par exemple, s'il n'y a pas de retrait préventif, ni de longue période sans traitement, ni prestations du RQAP, les prolongations régulières de la période de référence suffiront généralement à réutiliser, à peu de choses près, le même revenu hebdomadaire moyen (RHM) pour le 2^e bébé que celui utilisé pour le 1^{er} (voir 1-3.2 Prolongations de la période de référence).

Cependant, surtout lorsqu'il y a retrait préventif avant chacun des deux accouchements, les cas de grossesses rapprochées présentent souvent diverses difficultés. Dans ces cas, pour déterminer le droit aux prestations du RQAP et leur montant, il est important de procéder par étapes. Voici donc un procédurier qui pourrait vous être utile.

Procédurier pour les cas de grossesses rapprochées

- 1- À partir du « Formulaire à remplir avant de rencontrer le syndicat », recueillir les renseignements importants, déterminer la période de référence initiale et faire le décompte des semaines de la période de référence selon leur nature.

Début de la période de prestations (à la fin des indemnités de retrait préventif) :

Période de référence initiale : _____

- a. Nombre de semaines avec au moins une journée de revenu assurable (traitement, assurance salaire, vacances, 5 jours payés par l'employeur au début du retrait préventif, etc.) : _____
- b. Nombre de semaines avec uniquement des indemnités de la CNESST pour retrait préventif : _____
- c. Nombre de semaines avec uniquement des prestations du RQAP (incluant celles avec indemnités du Collège) : _____
- d. Nombre de semaines autres (sans revenu assurable) permettant une prolongation de la période de référence (par exemple, assurance-emploi) : _____
- e. Nombre de semaines autres ne permettant pas de prolongation (par exemple, congé sans traitement sans aucun autre revenu) : _____

- 2- Compter le nombre de semaines avec un revenu assurable au cours des 52 dernières : _____

- s'il y en a au moins 16 comportant un revenu habituel ou satisfaisant, pas besoin d'aller plus loin (le taux de prestations sera correct);
 - s'il y en a moins de 16, passer au point 3.
- 3- Procéder aux prolongations de la période de référence, s'il y a lieu, sans dépasser 104 semaines. Indiquer les dates de début et de fin de la nouvelle période de référence et refaire le décompte des semaines de cette période de référence ainsi prolongée selon leur nature.

Nouvelle période de référence : _____

- a. Nombre de semaines avec au moins une journée de revenu assurable (traitement, assurance salaire, vacances, 5 jours payés par l'employeur au début du retrait préventif, etc.) : _____
- b. Nombre de semaines avec uniquement des indemnités de la CNESST pour retrait préventif : _____
- c. Nombre de semaines avec uniquement des prestations du RQAP (incluant celles avec indemnités du Collège) : _____
- d. Nombre de semaines autres (sans revenu assurable) permettant une prolongation de la période de référence (par exemple, assurance-emploi) : _____
- e. Nombre de semaines autres ne permettant pas de prolongation (par exemple, congé sans traitement sans aucun autre revenu) : _____

Si l'on arrive ainsi à trouver au moins 16 semaines avec un revenu habituel ou satisfaisant, pas besoin d'aller plus loin (le taux de prestations sera correct).

S'il y en a moins de 16, passer au point 4.

- 4- Vérifier l'admissibilité à l'article 31.1 du Règlement d'application du RQAP (RALAP) en répondant à la question suivante :

Dans les 104 semaines précédant la période de prestations, y a-t-il au moins 89 semaines de retrait préventif ou de prestations du RQAP ne comportant par ailleurs aucun revenu assurable? (voir 1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP)).

- 5- Si l'article 31.1 du RALAP est inapplicable, vérifier l'intérêt ou non de procéder à un début anticipé de période de prestations (voir 1-5.4 Période de prestations – Début anticipé).

Ce procédurier permet surtout de recueillir les renseignements nécessaires et de mettre un peu d'ordre dans ces dossiers de grossesses rapprochées qui sont souvent complexes et délicats. Par ailleurs, pour déterminer si l'article 31.1 est applicable, il faut faire preuve d'une grande rigueur dans le décompte des semaines selon leur nature et de très subtiles nuances peuvent venir compliquer l'opération.

En conséquence, si vous avez le moindre doute sur l'admissibilité ou non d'une personne à cet article, n'hésitez surtout pas à communiquer avec Mélanie Michaud au 1 877 850-0897, poste 3053 ou Mario Labbé, poste 3011.

4-2.3 EXERCICES

EXERCICE 1

Une infirmière vous contacte. Sa date prévue d'accouchement est le 3 décembre 2024. Elle souhaite commencer son congé de maternité le 17 novembre 2024. Elle choisira le régime de base au RQAP et toutes les prestations parentales. Elle aimerait revenir au travail seulement la semaine du 6 janvier 2026.

Veuillez identifier :

1. Les dates du congé de maternité
2. Les dates de la prolongation sans traitement
3. Le pourcentage de revenu de chaque période distincte (RQAP et employeur)

EXERCICE 2

Un enseignant au cégep, dont la conjointe accouchera vers le 2 février 2025, communique avec vous pour connaître les congés auxquels il a droit et le moment où il pourra les prendre.

EXERCICE 3

Le congé de maternité (21 semaines) d'une psychoéducatrice se termine le 20 juin 2025. Son contrat auprès de son employeur se termine le 30 juin 2025. Sur la période de paie du 22 juin au 5 juillet, elle reçoit un montant de 1 000 \$ pour les jours de maladies et de vacances monnayés qu'elle a en banque.

Considérant que son revenu hebdomadaire moyen est de 1 200 \$ et qu'elle a opté pour le régime particulier du RQAP (75 %), elle se demande si ses prestations du RQAP pour ces 2 semaines seront réduites ou non?

EXERCICE 4

Une apparitrice vous contacte le 11 octobre 2024 car elle a fait une fausse couche. La date prévue de l'accouchement était le 3 janvier 2025. Elle souhaite savoir ce qu'elle doit faire, elle est désespérée et ne sait pas si elle et son conjoint ont droit à un congé. Que lui conseillez-vous?

EXERCICE 5

Une éducatrice en service de garde doit accoucher le 4 mai 2025. Elle est en retrait préventif depuis le 14 octobre 2024 (5 premiers jours payés à 100 % par l'employeur du 14 au 18 octobre). Elle fera sa demande de prestations du RQAP le dimanche 6 avril 2025. À l'été 2024, elle n'a pas demandé de prestations d'assurance-emploi régulières pendant sa mise à pied cyclique, car elle a plutôt travaillé à temps partiel dans un CPE pendant 8 semaines (pour un revenu équivalent à 50 % de son revenu régulier).

1. Cela aura-t-il un effet négatif sur son taux de prestations?
2. Est-il possible d'invoquer un article du *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale* (articles 31.1, 31.2 ou 32) pour améliorer son sort?

EXERCICE 6

Voici les informations transmises par une technicienne en service de garde :

Revenu hebdomadaire du 28 août 2023 au 21 juin 2024 (fin de contrat)	700 \$
Début d'une période de prestations d'assurance-emploi	23 juin 2024
Délai de carence	25 au 29 juin 2024
Contrat de remplacement à 2 jours (14 h) par semaine du 26 août au 13 décembre 2024	280 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine
Semaines du 15 décembre 2024 au 5 janvier 2025	Prestations d'assurance-emploi seulement
Contrat de remplacement à 3 jours (21 h) par semaine du 6 janvier au 5 avril 2025	420 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi
Semaine du 20 janvier 2025	Pleine semaine de travail (700 \$) et aucune prestation d'assurance-emploi
Date « normale » de demande de prestations au RQAP	6 avril 2025
Date prévue pour l'accouchement	26 avril 2025

1. Quelle serait la période de référence « initiale »?
2. Sur quelles semaines serait calculé le revenu hebdomadaire moyen (RHM) si la période de référence n'était pas modifiée?
3. Quel serait le RHM?
4. Peut-on appliquer l'article 31.1, l'article 31.2 ou un début anticipé de période de prestations et, si oui, lequel serait le plus avantageux et à partir de quand?
5. Quelle serait alors la nouvelle période de référence?
6. Sur quelles semaines serait alors calculé le RHM?
7. Quel serait alors le RHM?

4-2.4 CORRIGÉS DES EXERCICES

Corrigé

EXERCICE 1

Une infirmière vous contacte. Sa date prévue d'accouchement est le 3 décembre 2024. Elle souhaite commencer son congé de maternité le 17 novembre 2024. Elle choisira le régime de base au RQAP et toutes les prestations parentales. Elle aimerait revenir au travail seulement la semaine du 6 janvier 2026.

Veillez identifier :

1. Les dates du congé de maternité :

17 novembre 2024 au 12 avril 2025

2. Les dates de la prolongation sans traitement

13 avril au 10 mai 2025

11 mai au 1^{er} novembre 2025

2 novembre 2025 au 5 janvier 2026

3. Le pourcentage de revenu de chaque période distincte (RQAP et employeur)

17 novembre 2024 au 12 avril 2025	% de revenu : ± 90 % brut % de revenu : ± 100 % net
13 avril au 10 mai 2025	% de revenu : 70 % brut
11 mai au 1 ^{er} novembre 2025	% de revenu : 55 % brut
2 novembre 2025 au 5 janvier 2026	% de revenu : 0 %

EXERCICE 2

Un enseignant au cégep, dont la conjointe accouchera vers le 2 février 2025, communique avec vous pour connaître les congés auxquels il a droit et le moment où il pourra les prendre.

Congé 1 : congé de naissance de 5 jours payés à 100 %

- À prendre dans les 15 jours du retour à la maison de la mère OU de l'enfant
- Par exemple : 3 au 7 février 2025

Congé 2 : congé de paternité de 5 semaines avec indemnités complémentaires payées à 100 % par l'employeur

- Possibilité de prendre ce congé jusqu'au 8 août 2026 inclusivement (78 semaines de la naissance). Éviter période estivale et période des fêtes si possible

Congé 3 : congé sans traitement pour paternité

- Possibilité de prendre ce congé jusqu'au 26 septembre 2026 inclusivement (85 semaines de la naissance)

EXERCICE 3

Le congé de maternité (21 semaines) d'une psychoéducatrice se termine le 20 juin 2025. Son contrat auprès de son employeur se termine le 30 juin 2025. Sur la période de paie du 22 juin au 5 juillet, elle reçoit un montant de 1 000 \$ pour les jours de maladies et de vacances monnayés qu'elle a en banque.

Considérant que son revenu hebdomadaire moyen est de 1 200 \$ et qu'elle a opté pour le régime particulier du RQAP (75 %), elle se demande si ses prestations du RQAP pour ces 2 semaines seront réduites ou non?

- Son RHM de 1 200 \$ lui procure des prestations de 900 \$ par semaine (75 % de 1 200 \$);
- Le revenu concurrent reçu est étalé sur la période de paie de 2 semaines soit 500 \$/semaine;
- L'exemption pour les revenus concurrents est la différence entre le RHM et la prestation RQAP (1 200 \$-900 \$ = 300 \$);
- L'exemption ne couvre pas le montant reçu, elle subirait donc une réduction de sa prestation de RQAP de 200 \$ par semaine;
- Elle pourrait envisager de suspendre ses prestations pour ces 2 semaines.

EXERCICE 4

Une apparitrice vous contacte le 11 octobre 2024 car elle a fait une fausse couche. La date prévue de l'accouchement était le 3 janvier 2025. Elle souhaite savoir ce qu'elle doit faire, elle est désemparée et ne sait pas si elle et son conjoint ont droit à un congé.

Que lui conseillez-vous?

- Puisqu'il s'agit d'une interruption de grossesse à moins de 20 semaines de la date prévue d'accouchement, elle a droit aux prestations de maternité du RQAP (18 semaines dans le régime de base) ainsi qu'au congé de maternité de 21 semaines prévu à la convention. Elle pourra recevoir les indemnités complémentaires de l'employeur pour les semaines où elle a droit au RQAP (18 semaines). À partir de la 19^e semaine, retour au travail ou assurance salaire, le cas échéant.

- Le conjoint n'a pas droit aux prestations du RQAP, cependant il a droit au congé de naissance de 5 jours prévu à la *Loi sur les normes du travail* (dont minimalement 2 sont sans perte de traitement).

EXERCICE 5

Une éducatrice en service de garde doit accoucher le 4 mai 2025. Elle est en retrait préventif depuis le 14 octobre 2024 (5 premiers jours payés à 100 % par l'employeur du 14 au 18 octobre). Elle fera sa demande de prestations du RQAP le dimanche 6 avril 2025. À l'été 2024, elle n'a pas demandé de prestations d'assurance-emploi régulières pendant sa mise à pied cyclique, car elle a plutôt travaillé à temps partiel dans un CPE pendant 8 semaines (pour un revenu équivalent à 50 % de son revenu régulier).

Question:

1. Cela aura-t-il un effet négatif sur son taux de prestations?

Période de référence initiale : 7 avril 2024 au 5 avril 2025

- Recherche des 26 semaines de revenu assurable :
 - ❖ 19 août 2024 au 18 octobre 2024 : 9 semaines plein salaire (CSS)
 - ❖ 24 juin au 19 août 2024 : 8 semaines à 50 % de son revenu régulier (CPE)
 - ❖ 22 avril au 21 juin 2024 : 9 semaines plein salaire (CSS)
- Aucun motif pour modifier la période de référence. Son calcul se fera sur une moyenne de 85 % de son salaire régulier

2. Est-il possible d'invoquer un article du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale (articles 31.1, 31.2 ou 32) pour améliorer son sort?

Il aurait été à son avantage de demander des prestations d'assurance-emploi (résiduel) pour pouvoir bénéficier de l'application de l'article 31.2

EXERCICE 6

Voici les informations transmises par une technicienne en service de garde :

Revenu hebdomadaire du 28 août 2023 au 21 juin 2024 (fin de contrat)	700 \$
Début d'une période de prestations d'assurance-emploi	23 juin 2024
Délai de carence	25 au 29 juin 2024
Contrat de remplacement à 2 jours (14 h) par semaine du 26 août au 13 décembre 2024	280 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi chaque semaine
Semaines du 15 décembre 2024 au 5 janvier 2025	Prestations d'assurance-emploi seulement
Contrat de remplacement à 3 jours (21 h) par semaine du 6 janvier au 5 avril 2025	420 \$ par semaine et prestations résiduelles d'assurance-emploi
Semaine du 20 janvier 2025	Pleine semaine de travail (700 \$) et aucune prestation d'assurance-emploi
Date « normale » de demande de prestations au RQAP	6 avril 2025
Date prévue pour l'accouchement	26 avril 2025

1. Quelle serait la période de référence « initiale »?

7 avril 2024 au 5 avril 2025

2. Sur quelles semaines serait calculé le revenu hebdomadaire moyen (RHM) si la période de référence n'était pas modifiée?

5 avril au 6 janvier 2025 (13 semaines) et 13 décembre au 16 septembre 2024 (13 semaines)

3. Quel serait le RHM?

$$[(13 \times 280 \$) + (12 \times 420 \$) + 700 \$] / 26 = 360,77 \$$$

4. Peut-on appliquer l'article 31.1, l'article 31.2 ou un début anticipé de période de prestation et, si oui, lequel serait le plus avantageux et à partir de quand?

Début anticipé de la demande RQAP le 5 janvier 2025 **ET** application de l'article 31.2

5. Quelle serait alors la nouvelle période de référence?

2 juillet 2023 au 29 juin 2024

6. Sur quelles semaines serait alors calculé le RHM?

24 décembre 2023 au 22 juin 2024

7. Quel serait alors le RHM?

$(26 \times 700 \$)/26 = 700 \$$

4-2.5 CALENDRIERS

Calendrier 2021

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

février						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

mars						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

avril						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

mai						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

juin						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

août						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Calendrier 2022

janvier						
D	L	M	M	J	V	S

						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

février						
D	L	M	M	J	V	S

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

mars						
D	L	M	M	J	V	S

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

avril						
D	L	M	M	J	V	S

					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

mai						
D	L	M	M	J	V	S

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

juin						
D	L	M	M	J	V	S

			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

juillet						
D	L	M	M	J	V	S

					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

août						
D	L	M	M	J	V	S

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

septembre						
D	L	M	M	J	V	S

				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

octobre						
D	L	M	M	J	V	S

						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

novembre						
D	L	M	M	J	V	S

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

décembre						
D	L	M	M	J	V	S

				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Calendrier 2023

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

février						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

mars						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

avril						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

mai						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

juin						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

août						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Calendrier 2024

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

février						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

mars						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

avril						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

mai						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

juin						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

août						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Calendrier 2025

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

février						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

mars						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

avril						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

mai						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

juin						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

août						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Calendrier 2026

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

février						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

mars						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

avril						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

mai						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

juin						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

août						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Calendrier 2027

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

février						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

mars						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

avril						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

mai						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

juin						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

août						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Calendrier 2028

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

février						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

mars						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

avril						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

mai						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

juin						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

août						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

4-2.6 SONNETTES D'ALARME

Voici une liste de situations potentiellement problématiques. Leur degré de complexité varie, mais elles méritent toutes une attention particulière. Elles exigent souvent une intervention devant être faite en temps opportun. Il faut donc les avoir à l'esprit afin de les voir venir et de pouvoir intervenir au bon moment.

- 1- Personne à statut précaire
(voir fin de contrat (situation particulière 1))
- 2- Congé de maternité pendant ou juste après un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel (voir Enseignante qui devient enceinte pendant un congé sans traitement (situation particulière 2))
- 3- Moins de deux ans entre deux grossesses ET retrait préventif (voir 1-3.3 Prolongations de la période de référence – Grossesses rapprochées (art. 31.1 du RALAP) et Grossesses rapprochées – Procédurier)
- 4- Congé de maternité, de paternité ou d'adoption pendant ou juste après un contrat de congé à traitement différé (voir Congé à traitement différé et droits parentaux (situation particulière 4))
- 5- Accident ou maladie ou hospitalisation de l'enfant avant ou pendant le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (voir Prolongation, suspension ou fractionnement du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental (situation particulière 5) et 1-5.3 Prolongations de la période de prestations)
- 6- Interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant l'accouchement (voir Interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (situation particulière 6))
- 7- Personne ayant plus d'un employeur (voir Enseignante ou enseignant ayant plus d'un employeur (situation particulière 7))
- 8- Personne ayant des revenus de travail autonome (voir 1-7.1 Travailleuses et travailleurs autonomes – Avertissement)
- 9- Utilisation des congés de maladie (voir Congés de maladie – Possibilités d'utilisation dans le cadre des droits parentaux)
- 10- Revenus d'emploi en même temps que des indemnités de la CNESST ou des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP (voir 1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP))

- 11- Revenus d'emploi instables dans les semaines ou les mois précédant l'accouchement (voir 1-5.4 Période de prestations – Début anticipé)
- 12- Assurance salaire dans les semaines ou les mois précédant l'accouchement (voir 1-3.4 Déplacement de la période de référence – Baisse du revenu assurable (art. 31.2 du RALAP))
- 13- Cas inadmissible ou potentiellement inadmissible au RQAP (long congé sans traitement) (voir Congé de maternité – Cas non admissibles au RQAP)
- 14- Retrait préventif partiel ou réaffectation partielle (conformité de la réaffectation et nature des revenus) (voir Retrait préventif ou affectation provisoire – Conformité d'une affectation provisoire et Retrait préventif ou affectation provisoire – Revenus durant une affectation provisoire complète ou partielle)
- 15- Droit à l'assurance salaire jusqu'à la veille de l'accouchement (voir 2-2.10 Complication ou danger d'interruption de grossesse)

4-2.7 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À LA COMMUNICATION DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS À UN TIERS

Le formulaire de la page suivante peut être utilisé si l'un de vos membres désire que nous puissions intervenir dans son dossier auprès du Centre de service à la clientèle du RQAP. Le cas échéant, veuillez faire parvenir le formulaire complété par courriel à [Mélanie Michaud](#).

<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale>



Consentement à la communication de renseignements personnels à un tiers

(Article 53 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels)

Note – La forme masculine utilisée dans ce formulaire désigne aussi bien les femmes que les hommes lorsque le contexte s'y prête.

Section 1 Renseignements sur l'identité du prestataire ou du client

Nom de famille et prénom	Numéro de dossier (CP-12)	
Adresse		
Ville, village ou municipalité	Code postal	Téléphone ind.rég.

Section 2 Consentement à la communication

Je, _____, consens à ce que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale communique à la personne désignée à la Section 5 les renseignements qu'il détient relativement à ce qui suit: (Préciser le ou les documents visés.)

L'ensemble de mes dossiers au RQAP.

Note – Joindre une feuille en annexe si nécessaire.

Section 3 Durée du consentement

Ce consentement est valide pour une durée de 365 jours après la signature de ce document à moins qu'il ne soit révoqué ou jusqu'à un an après sa signature, selon la première de ces éventualités.

Section 4 Signature du prestataire ou du client

J'ai lu et compris la portée de ce document.

Date Signature

Section 5 Renseignements sur l'identité de la personne désignée pour recevoir la communication

Nom de famille et prénom	Organisme (s'il y a lieu)		
Michaud Mélanie	CSQ		
Adresse	Fonction (s'il y a lieu)		
320 rue St-Joseph est bureau 100	Conseillère syndicale		
Ville, village ou municipalité	Code postal	Téléphone ind.rég.	Télécopieur ind.rég.
Québec	G1K 9E7	(418) 649-8888	(418) 649-1416

Section 6 Protection des renseignements personnels

Les renseignements personnels recueillis par le Ministère sont nécessaires à l'exercice de ses attributions. Ils seront traités confidentiellement. Le Ministère ne communiquera ces renseignements qu'à son personnel ou ses mandataires pour l'application de ce consentement. Toute consultation ou rectification de ces renseignements est possible en s'adressant au responsable ministériel de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels.

Section 7 Renseignements ou documents communiqués (réservé à l'administration)

Date			Unité administrative			Signature de la personne représentant le Ministère		
------	--	--	----------------------	--	--	--	--	--

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

4-2.8 FORMULAIRE DE DEMANDE DE RÉVISION

Demande de révision en ligne

Il est possible de faire une demande de révision directement dans le dossier en ligne de la personne. En accédant à la demande en cours, il y a de nombreux onglets disponibles. Celui en jaune dans l'image suivante est celui à utiliser pour contester une décision.

[Retour à l'accueil](#)

Communications	Prestations	Versements, réclamations et notes de crédit	Déclaration d'un revenu	Déclaration de naissance	Dépôt direct (mode de versement)	Adresses et moyen de communication	Contestation d'une décision	Demandes d'assistance
----------------	-------------	---	-------------------------	--------------------------	----------------------------------	------------------------------------	-----------------------------	-----------------------

Dossier de MELANIE MICHAUD

Ensuite, la personne doit confirmer qu'elle a parlé à un agent. Dans le cas contraire, on l'invitera à faire cette démarche auprès du Service à la clientèle du RQAP et elle ne pourra pas demander la révision en ligne.

[?](#) Contester une décision

Je confirme avoir discuté de ma situation avec un agent. Oui, je confirme.

Pour compléter la section suivante, la personne doit avoir en main son avis de décision ou son avis de réclamation. En cliquant sur « Objet de la demande », un menu déroulant propose des motifs de révision.

Veuillez avoir en main l'[avis de décision](#) ou l'[avis de réclamation](#) que vous désirez contester afin de vous aider à remplir les champs ci-dessous.

Objet de la demande ▼ Description Désirez-vous faire part de votre demande par téléphone? Serez-vous représenté(e) lors d'une entrevue? Serez-vous représenté(e) lors du processus de révision? Annuler Transmettre	- Refus demande de prestations - Choix du régime - Date de début des prestations - Diminution des prestations - Annulation des prestations - Montant des prestations - Nature de la réclamation - Montant de la réclamation - Majoration faibles revenus - Récupération sur paiements - Retenue d'impôt à la source - Autres motifs
--	--

Il faut ensuite détailler dans la section « Description » ce que l'on conteste.

Désirez-vous faire part de vos observations à votre réviseur lors d'une entrevue téléphonique?

Serez-vous représenté par un avocat ou une autre personne lors du processus de révision?

Informations sur le représentant

Nom: Michaud

Prénom: Mélanie

Langue de correspondance: Français

Organisme: CSQ

Appellation: Mme

Adresse et téléphone du représentant

Numéro civique: 320

Rue: St-Joseph est

Appartement: 100

Téléphone: 418 254-8722

Lien avec le client: représentante syndicale

Ville: Québec

Province: Québec

Code postal: G1K 9E7

Télécopieur:

Annuler Transmettre

Le formulaire de la page suivante peut être utilisé si l'un de vos membres désire que nous le représentions dans le cadre d'une demande de révision d'une décision du RQAP. Le cas échéant, il doit être rempli, signé et posté à l'adresse suivante :

Dès qu'une demande est faite auprès du Centre de service à la clientèle, que ce soit en ligne ou par le biais du formulaire, veuillez-nous en informer aussitôt.

[https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/formulaires/form_revisi
on.pdf](https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/formulaires/form_revisi
on.pdf)

Demande de révision — Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Note — La forme masculine s'utilise dans ce formulaire désigne aussi bien les hommes que les femmes lorsque le contexte s'y prête.

Faire parvenir au Centre de service à la clientèle

Centre de service à la clientèle
19, rue Perreault Ouest, 1^{er} étage
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 0A1

Date de réception

IMPORTANT

- La révision vous permet d'obtenir un nouvel examen de la décision prise dans votre dossier si vous êtes en désaccord avec celle-ci. N'hésitez pas à communiquer avec un agent du RQAP afin d'obtenir des renseignements supplémentaires sur la décision rendue ou à consulter le site Internet du RQAP (www.rqap.gouv.qc.ca) avant de transmettre votre demande de révision.
- Veillez lire attentivement, à la deuxième page de ce formulaire, les renseignements concernant votre demande de révision.

1 RENSEIGNEMENTS SUR L'IDENTITÉ DU REQUÉRANT

Nom de famille	Prénom	Code personnel Ex : NOMPjmmas99
Adresse du domicile — numéro, rue		
Appartement	Ville, village ou municipalité	
Code postal	Téléphone	Autre téléphone (précisez)

2 DÉCISION CONTESTÉE

Indiquez la date : Année Mois Jour et le numéro de la décision contestée :

De plus, si vous contestez un ou des avis de réclamation, indiquez pour chaque réclamation contestée :

la date : et le numéro de la réclamation :

Afin de faciliter le traitement de votre demande, joindre si possible une copie de la décision ou une copie de la réclamation que vous contestez.

3 OBJET DE LA DEMANDE DE RÉVISION Cochez l'élément que vous contestez.

☐ Refus d'une demande de prestations	☐ Annulation des prestations	☐ Date de début des prestations	☐ Choix du régime
☐ Diminution des prestations	☐ Montant des prestations accordées	☐ Majoration des prestations	☐ Retenue d'impôt à la source
Avis de réclamation			
☐ Nature de la réclamation	☐ Montant de la réclamation	☐ Récupération sur paiements	
☐ Autre (précisez) :			

4 MOTIFS DE LA DEMANDE DE RÉVISION Expliquez vos motifs. Si nécessaire, annexer une ou plusieurs feuilles.

Par ailleurs, j'aimerais que vous communiquiez avec Mme Michaud, désignée à la section 5, au moment du pré-traitement de ma demande et, le cas échéant, au moment de la révision proprement dite. J'aimerais aussi qu'elle reçoive copie conforme de toute décision rendue dans mon dossier.

5 RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Désirez-vous faire part de vos observations à votre réviseur lors d'une entrevue téléphonique ? ☐ Oui ☐ Non	Serez-vous représenté par un avocat ou assisté d'une autre personne au cours du processus de révision? ☒ Oui ☐ Non Nom de ce représentant ou de cette personne Téléphone	
	Mélanie Michaud Adresse 320 rue St-Joseph est, bureau 100, Québec, G1K 9E7	4 1 8 6 4 9 8 8 8 8 Télécopieur 4 1 8 6 4 9 1 4 1 6

6 SIGNATURE DU REQUÉRANT

Date	Signature
------	-----------