



GUIDE DES DROITS PARENTAUX



Édition 2020

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION.....	1
MATERNITÉ SANS DANGER	2
A) RETRAIT PRÉVENTIF	2
B) AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX.....	4
C) RÉGIMES ET BÉNÉFICES.....	4
RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE	5
A) CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ	5
B) TYPES DE PRESTATIONS DISPONIBLES.....	6
C) LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES ADMINISTRATIVES DU RÉGIME	7
D) QUAND FAIRE UNE DEMANDE DE PRESTATIONS?	8
E) COMMENT FAIRE UNE DEMANDE DE PRESTATIONS?	8
F) LE VERSEMENT DES PRESTATIONS	9
CONGÉ DE MATERNITÉ.....	10
A) VISITES MÉDICALES RELIÉES À LA GROSSESSE	10
B) PRESTATIONS ET RÉPARTITIONS	10
C) LES PRÉAVIS	10
D) INTERRUPTION DE GROSSESSE AVANT LE DÉBUT DU NOMBRE DE SEMAINES ACCORDÉES	11
E) INTERRUPTION DE GROSSESSE À COMPTER DE LA VINGTIÈME SEMAINE.....	11
F) NAISSANCE APRÈS LA DATE PRÉVUE.....	11
G) HOSPITALISATION DE L'ENFANT	11
H) RÉGIMES ET BÉNÉFICES.....	11
CONGÉ DE PATERNITÉ	13
A) PRESTATIONS.....	13
B) RÉPARTITIONS ET PRÉAVIS	14
C) RÉGIMES ET BÉNÉFICES.....	14
D) CONJOINTS DE MÊME SEXE	14
CONGÉ PARENTAL	16
CONGÉ D'ADOPTION	17
A) CONGÉ D'ADOPTION LORSQUE VOUS ADOPTEZ UN ENFANT AUTRE QUE CELUI DE VOTRE CONJOINT	17
B) RÈGLES PARTICULIÈRES : ADOPTION AU QUÉBEC	17
C) RÈGLE PARTICULIÈRE : ADOPTION HORS QUÉBEC.....	17
D) LES PRÉAVIS	17
E) RÉGIMES ET BÉNÉFICES.....	18

PRÉSENTATION

Prendre note que le projet de loi 51 - *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail* est présentement à l'étude. Certaines dispositions pourraient être modifiées suite à l'adoption du projet de loi 51. Une mise à jour du guide sera produite, le cas échéant.

Nous sommes heureuses de vous présenter le guide d'information sur les droits parentaux. Il s'agit d'un résumé du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ainsi que de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

Nous portons également une attention particulière à la santé des travailleuses enceintes ou qui allaitent ainsi qu'au travail identifié comme étant à risque (*Loi sur la santé et la sécurité du travail*).

Le guide est un outil de vulgarisation pour faciliter la compréhension de vos droits. Il ne remplace en rien les textes de loi, ni les conventions collectives. Nous vous conseillons fortement de communiquer avec la direction ou les ressources humaines de vos milieux respectifs pour toute demande d'information ou interrogation concernant vos droits parentaux. Validez, par la suite, auprès de vos représentants syndicaux.

Nous sommes là pour vous aider à les faire appliquer.

MATERNITÉ SANS DANGER

Vous êtes enceinte. Félicitations! Si vous soupçonnez que votre travail peut constituer un danger pour votre santé ou celle de votre bébé pendant votre grossesse ou l'allaitement, vous pouvez peut-être bénéficier du programme « Pour une maternité sans danger ». La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* permet une réaffectation à des tâches que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir et qui ne comportent pas de danger pour vous ou pour l'enfant à naître, ou votre retrait complet du milieu de travail, si votre gestionnaire ne réussit pas à modifier vos tâches en conséquence.

Il faut se rappeler que c'est surtout au début de la grossesse que les risques physiques, chimiques, biologiques ou ergonomiques peuvent compromettre la survie et le développement du fœtus. Restez tout de même vigilante tout au long de votre grossesse.

Certaines conditions de travail peuvent avoir des effets sur l'enfant allaité. Certaines substances chimiques auxquelles est exposée une travailleuse durant sa période d'allaitement peuvent s'accumuler dans le lait maternel, un retrait préventif ou une réaffectation peut alors être nécessaire.

A) Retrait préventif

Pour vous prévaloir du programme, vous devez répondre à l'une des deux situations suivantes :

- Vous êtes enceinte et vos conditions de travail représentent un risque pour vous ou pour l'enfant à naître;
- Vos conditions de travail comportent un danger pour votre enfant allaité;
- Vous êtes aptes au travail et disponible.

Le danger doit provenir de votre travail et non de votre état personnel.

Si en raison de problèmes de santé liés à votre grossesse, vous êtes dans l'incapacité de travailler, vous n'avez pas accès au retrait préventif. Référez-vous au point B.

Procédure à suivre

1. **Imprimez le formulaire** « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » en allant sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).
2. **Consultez un médecin.** Décrivez-lui votre travail (tâches, gestes, postures, exposition à des produits, etc.) et demandez-lui de remplir le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite ».

Nous vous suggérons de communiquer avec votre syndicat avant de rencontrer votre médecin.

3. **Obtenez un certificat.** Assurez-vous qu'une des copies du certificat est envoyée à la CNESST et qu'une autre est acheminée à votre CLSC local. Le médecin responsable des services de santé de votre CLSC doit approuver la recommandation de votre médecin pour que le certificat soit valide.
4. **Avisez votre gestionnaire.** Dès que vous remettez à votre gestionnaire le certificat rempli par votre médecin, n'oubliez pas qu'il s'agit d'une demande de réaffectation. Votre gestionnaire peut éliminer le danger que votre travail comporte ou vous réaffecter à d'autres tâches. Si ce n'est pas possible, vous avez droit au retrait complet avec indemnités jusqu'à la 4^e semaine avant la date prévue de votre accouchement, date à laquelle votre congé de maternité débutera. Par contre, si durant votre retrait complet, votre gestionnaire a l'opportunité de vous réaffecter à un poste qui ne présente aucun danger, vos indemnités cesseront et vous devrez revenir au travail jusqu'à ce que vous entamiez votre congé de maternité.

Pour la période d'allaitement, si vous soupçonnez que votre travail peut mettre en danger la santé de votre enfant, vous devez refaire une demande de retrait préventif, et ce, même si vous avez obtenu une réaffectation ou un retrait préventif complet pendant votre grossesse.

Rémunération

1. Réaffectation

Si vous êtes réaffectée, il est important de retenir que vous conservez tous les droits et privilèges rattachés à votre poste régulier (le salaire de base, le temps supplémentaire et les primes).

L'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi habituel à la fin de la réaffectation.

2. Retrait préventif complet

Si vous bénéficiez d'un retrait préventif complet, vous serez indemnisée par la CNESST, comme prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

www.cnesst.gouv.qc.ca/

Il est important de noter que ce retrait préventif complet prend fin au plus tard à la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Commence alors votre congé de maternité. Le retrait peut toutefois se prolonger dans le cas où votre médecin émet un nouveau certificat médical attestant le retard de la date prévue de votre accouchement. Ce 2^e certificat doit être transmis à la CNESST avant la 4^e semaine précédant la date d'accouchement prévue sur votre 1^{er} certificat médical.

L'employeur peut mettre fin à votre retrait complet, s'il est en mesure de vous fournir un poste qui convient à votre condition. Il peut s'agir d'un poste vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire de même titre d'emploi ou, si vous y consentez et sous réserve de la convention collective, à un autre titre d'emploi.

B) Autres congés spéciaux

Procédure à suivre

Lorsqu'un problème de santé lié à votre grossesse, par exemple une complication, un danger d'interruption ou une restriction médicale, exige un arrêt de travail total ou partiel, vous pouvez arrêter de travailler sur présentation d'un certificat médical.

C) Régimes et bénéfices

Lors de votre réaffectation, de votre retrait complet ou d'un congé spécial, vous continuez de participer, **en autant que vous y avez normalement droit**, aux régimes et bénéfices tels que régime de retraite et régime d'assurance collective.

- * **Vérifiez les dispositions convenues dans vos conventions collectives à ce sujet (ex. : l'obligation de poursuivre vos contributions).**
- * **Vérifiez également, dans vos conventions collectives, les avantages maintenus, tels que :**
 - Accumulation de vacances;
 - Accumulation de congés de maladie;
 - Accumulation de l'ancienneté;
 - Accumulation de l'expérience;
 - Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

Notes (*Inscrivez vos références à vos conventions collectives*)

RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Le *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* est entré en vigueur le 1er janvier 2006. Il vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et de leur consacrer plus de temps.

Les parents ont accès à quatre types de prestations, sans délai de carence, incluant une prestation exclusive au père. Il s'agit d'un régime autogéré, financé et géré par les travailleuses et les travailleurs, ainsi que par les employeurs.

Si vous êtes admissible à recevoir des prestations du RQAP, votre convention collective pourrait prévoir que votre employeur vous verse pendant une période déterminée, un nombre de jours ou de semaines, une indemnité couvrant la différence entre vos prestations de RQAP et un pourcentage de votre salaire de base (à vous de vérifier votre convention collective).

A) Critères d'admissibilité

Pour être admissible au RQAP, il faut remplir toutes les conditions suivantes :

- Être le parent d'un enfant;
- Résider au Québec au début de la période de prestations;
- Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel;
- Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (période pendant laquelle on considère les revenus que vous avez gagnés pour établir le montant de vos prestations; cette période est habituellement de 52 semaines), et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées;
- Payer une cotisation au RQAP.

Si vous ne répondez pas à un des critères, mais êtes admissible au Régime d'assurance-emploi, vous pourriez recevoir certaines prestations durant vos congés parentaux. Cette question n'étant pas traitée dans le présent guide, nous vous invitons à consulter le site Internet de Service Canada au :

www.servicecanada.gc.ca

B) Types de prestations disponibles

Selon le régime choisi, le tableau indique le nombre maximal de semaines et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations.

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
MATERNITÉ	18	70 %	15	75 %
INTERRUPTION DE GROSSESSE	18	70 %		
PATERNITÉ	5	70 %	3	75 %
PARENTALES	7	70 %	25	75 %
	25	55 %		
	(7 + 5 = 32)			
ADOPTION	12	70 %	28	75 %
	25	55 %		
	(12 + 25 = 37)			

Choix du régime

- Le choix du régime (régime de base ou régime particulier) est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations. Ce choix lie l'autre et ne peut être modifié;
- Si aucun choix n'est indiqué à la demande de prestations, par défaut les prestations seront calculées selon le régime de base.

Dans le cas de la naissance d'un enfant

- Les prestations de maternité sont destinées exclusivement à la mère qui donne naissance et ne peuvent être partagées;
- Les prestations de paternité sont exclusivement destinées au père (ou à la conjointe de même sexe qui n'a pas donné naissance à l'enfant et dont le nom figure sur l'acte de naissance et ne peuvent être partagées.

Dans le cas de l'adoption d'un enfant

- Les prestations d'adoption sont partageables entre les parents. Les semaines peuvent être prises simultanément ou successivement.

Dans le cas des prestations parentales

- Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre ceux-ci; ces semaines peuvent être prises successivement par les parents.

En cas de mésentente entre les parents quant au partage des semaines de prestations parentales, celles-ci sont partagées en parts égales entre les parents. La dernière semaine restante allant au parent qui, le premier, a reçu des prestations.

Attention

Une fois que vous aurez transmis votre demande de prestations, vous ne pourrez plus changer de régime.

C) Les principales caractéristiques administratives du régime

Revenu assurable

En 2020, le maximum des gains assurables est de 78 500 \$. Au 1er janvier de chaque année, ce montant est révisé pour correspondre au maximum du revenu brut assurable annuellement par la CNESST.

Période de référence et revenu hebdomadaire moyen

Votre revenu hebdomadaire moyen est établi à partir des 26 dernières semaines où vous avez travaillé, à l'intérieur d'une période de référence de 52 semaines. Cependant, dans certaines circonstances, la période peut être prolongée jusqu'à 104 semaines, notamment pour l'une des raisons suivantes :

- Vous avez reçu des indemnités de la CNESST;
- Vous avez reçu des prestations d'assurance-emploi;
- Vous avez reçu des prestations en vertu du RQAP.

Exemple de calcul :

Vous avez un salaire annuel de 52 000 \$. Au cours des 26 dernières semaines, vous avez donc gagné 26 000 \$, soit 1 000 \$ par semaine. Vos prestations seront calculées comme suit : 1 000 \$ x 70 % pour le régime de base.

Pour les cas plus complexes ou les demandes de révision, n'hésitez pas à consulter le Centre de service à la clientèle du régime en composant le 1 888 610-7727 ou consulter le site Internet du RQAP à l'adresse www.rgap.gouv.qc.ca. Un simulateur de calcul de prestations est disponible sur la page d'accueil.

D) Quand faire une demande de prestations?

Déposez votre demande dans la semaine civile (du dimanche au samedi) au cours de laquelle vous désirez que commence votre période de prestations. Vous ne pouvez pas faire une demande à l'avance. Voir le tableau pour les détails.

La date à laquelle vous déposez votre demande est très importante! Tarder à présenter votre demande lorsque vous avez cessé de recevoir une rémunération pourrait vous faire perdre des semaines de prestations. À compter du dépôt de votre demande, il est possible que le RQAP puisse vous accorder des prestations pour une date antérieure à celle de votre demande. Toutefois, il ne peut vous accorder plus de trois semaines de prestations à compter de la date de dépôt de votre demande.

E) Comment faire une demande de prestations?

Vous pouvez faire une demande en ligne ou par téléphone. Dans un cas, comme dans l'autre, vous aurez besoin des renseignements suivants :

- Votre numéro d'assurance sociale;
- Votre date de naissance et celle de l'autre parent;
- La date prévue de l'accouchement et la date de naissance de l'enfant, si la naissance a eu lieu, ou la date d'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption;
- La date d'arrêt de rémunération et l'information relative à votre revenu;
- Votre relevé d'emploi (document officiel produit par votre employeur).

Attention

Chacun des parents doit faire et déposer sa demande de prestations.

Pour une inscription en quelques clics

Pour utiliser les services en ligne du RQAP, vous devez posséder ou créer un identifiant « clicSÉCUR ». Pour ce faire, suivez le lien « obtenir mon identifiant » sur la page d'accueil du RQAP au : www.rqap.gouv.qc.ca.

Le service en ligne permet de faire vos demandes de prestations, de suivre l'évolution de votre dossier et d'y apporter des modifications.

Pour une inscription par téléphone

Vous pouvez faire une demande par téléphone en contactant le Centre de service à la clientèle du RQAP au numéro suivant : 1 888 610-7727. Toutefois, ce processus nécessite plus de temps, puisque le formulaire vous sera acheminé par la poste pour que vous puissiez le signer et le retourner avec vos documents officiels.

Notez que même si vous faites votre démarche initiale par téléphone, vous pourrez en tout temps vous inscrire aux services en ligne pour suivre et gérer votre dossier.

F) Le versement des prestations

Le versement des prestations régulières est effectué le dimanche et couvre une période de deux semaines civiles, soit du dimanche au samedi.

TYPES DE PRESTATIONS	LA DEMANDE DE PRESTATIONS PEUT ÊTRE FAITE AU PLUS TÔT
MATERNITÉ (EXCLUSIVES À LA MÈRE)	la 16^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement
INTERRUPTION DE GROSSESSE (EXCLUSIVES À LA MÈRE)	à compter de la 20^e semaine de gestation : la semaine de l'interruption de grossesse.
PATERNITÉ (EXCLUSIVES AU PÈRE)	la semaine de la naissance de l'enfant.
PARENTALES (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)	la semaine de la naissance de l'enfant.
ADOPTION (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)	Adoption au Québec : - la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents. Adoption à l'extérieur du Québec : - deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

Notes (Inscrivez vos références à vos conventions collectives)

CONGÉ DE MATERNITÉ

Vous êtes enceinte. Félicitations! À combien de semaines de congé de maternité avez-vous droit? Êtes-vous une employée temporaire ou permanente? Quand pouvez-vous débiter votre congé? Nous tenterons dans cette partie de démystifier l'application du RQAP et des lois relatives à votre cas.

A) Visites médicales reliées à la grossesse

Pour vos visites reliées à la grossesse, sur présentation d'un certificat médical, vous pouvez vous absenter en vous prévalant des jours de maladie ou personnels dont vous disposez dans vos conventions collectives. Lorsque la banque est épuisée, il est possible de se prévaloir d'un congé sans solde.

B) Prestations et répartitions

Il est important de comprendre que le régime prévu à vos conventions collectives peut se superposer au RQAP. Ainsi donc, même si le RQAP prévoit, par exemple, 15 ou 18 semaines de congé de maternité, votre convention collective peut en prévoir 20.

Notez que même si le RQAP prévoit un salaire maximum assurable, les prestations qui vous seront versées par votre employeur peuvent correspondre au pourcentage réel de votre salaire.

À vous de vérifier!

C) Les préavis

La LNT prévoit un préavis de 3 semaines obligatoire ainsi que des obligations pour le retour au travail art. 81.6.

Vérifiez dans vos conventions collectives si vous devez remettre un préavis écrit à votre gestionnaire. Certaines conventions collectives indiquent, par exemple, qu'un préavis écrit doit lui être remis au moins 2 semaines avant votre départ pour votre congé de maternité. De plus, ce dernier pourrait devoir être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Vous pourriez également devoir informer immédiatement votre gestionnaire de votre intention ou non de transférer votre crédit de vacances. Si c'est le cas, vous avez avantage à le faire afin d'éviter de vous retrouver avec un solde de vacances presque nul lors de votre retour au travail.

Recommandations

Lors de votre préavis, nous vous recommandons d'avertir votre gestionnaire de votre intention de prendre un congé de 2 ans sans traitement. Vous pourrez alors décider, au moment opportun, si vous désirez revenir plus tôt ou dans 2 ans.

Pour un retour hâtif, un préavis peut être nécessaire avant la date prévue de votre retour.

D) Interruption de grossesse avant le début du nombre de semaines accordées

Selon la LNT, il est permis de prendre un congé de maternité de 3 semaines sans salaire dans les cas d'une interruption de grossesse qui se produit avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être prolongé avec un certificat médical.

E) Interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine

Vous êtes aussi éligible au congé de maternité (voir le tableau TYPES DE PRESTATIONS À LA PAGE 12)

Dans le cas d'une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine, la salariée a droit aux 18 semaines de congé de maternité.

Si sa grossesse est interrompue avant la 20^e semaine, la salariée a droit au congé de maternité spécial de 3 semaines, sans salaire, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement. (Art. 81.5)

F) Naissance après la date prévue

Si la naissance a lieu après la date prévue et que ce retard fait en sorte que vous bénéficiez de moins de semaines de congé de maternité prévues à vos conventions collectives, référez-vous à celles-ci.

La LNT prévoit que si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement. (Art. 81.4.1)

G) Hospitalisation de l'enfant

Si jamais l'enfant nouveau-né est hospitalisé, au besoin, vous pourrez prendre votre congé de maternité de façon discontinue. C'est-à-dire, revenir au travail avant la fin de votre congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant ne nécessitera plus de soins hospitaliers.

H) Régimes et bénéfices

Durant votre congé de maternité, vous participez, en autant que vous y ayez normalement droit, aux régimes et bénéfices suivants :

- Régime de retraite*;
- Régime d'assurance collective*;

* Assurez-vous de poursuivre vos contributions si nécessaire.

Avantages :

- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

Obtention d'un poste durant le congé

Si vous obtenez un poste durant ce congé, vos conventions pourraient, ou non, prévoir un délai pour occuper le poste. Contactez votre syndicat pour connaître les modalités.

Notes (*Inscrivez vos références à vos conventions collectives*)

CONGÉ DE PATERNITÉ

Vous allez être père. Félicitations! À combien de semaines de congé de paternité avez-vous droit? Quand pouvez-vous débuter votre congé? Nous tenterons, dans cette partie, de démystifier l'application du RQAP et des lois relatives à votre cas.

A) Prestations

Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à votre convention collective est complémentaire au RQAP. Vous pourriez avoir droit à un congé à l'occasion de la naissance, rémunéré par votre employeur (voir votre convention collective).

De plus, vous avez droit à un congé de paternité exclusivement réservé au père (ou à la conjointe de même sexe qui n'a pas donné naissance à l'enfant et dont le nom apparaît sur l'acte de naissance), d'une durée maximum de 5 semaines.

Pour obtenir le congé de paternité, vous pourriez devoir donner un préavis écrit à votre supérieur hiérarchique. Assurez-vous de bien vérifier vos conventions collectives.

En vertu de la LNT :

Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. (Art 81.2.2)

Sous réserve d'une entente avec votre supérieur hiérarchique, vous pouvez fractionner en semaines non consécutives votre congé de paternité.

En vertu de la LNT :

Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus. (Art. 81.14.1)

Si vous êtes admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, votre congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR LE RQAP	5 SEMAINES	70 %	3 SEMAINES	75 %

B) Répartitions et préavis

Votre congé de paternité du RQAP doit obligatoirement se terminer au plus tard 52 semaines après la semaine de naissance de l'enfant.

Sous réserve d'une entente avec votre gestionnaire, vous pouvez toutefois fractionner le congé de paternité du RQAP en semaines non consécutives.

De plus, vous êtes éligible à un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans consécutifs. Voir la section « Congé sans traitement ».

En vertu de la LNT, vous devez remettre un préavis écrit à votre gestionnaire avant votre congé de paternité.

C) Régimes et bénéfices

Durant votre congé de paternité, vous participez, en autant que vous y ayez normalement droit, aux régimes et bénéfices suivants :

- Régime de retraite*;
- Régime d'assurance collective*;

*** Assurez-vous de poursuivre vos contributions si nécessaire.**

Avantages :

- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

D) Conjoint de même sexe

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant en autant que son nom soit sur le certificat de naissance.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe masculin, les indemnités et avantages seront octroyés au père biologique. Le conjoint pourrait avoir droit aux indemnités et avantages octroyés pour adoption de l'enfant du conjoint.

Notes (*Inscrivez vos références à vos conventions collectives*)

CONGÉ PARENTAL

Si vous avez bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption indemnisé par le RQAP, vous êtes aussi éligible au congé parental du RQAP. Ce congé peut être partagé entre les parents, selon les règles.

La LNT prévoit :

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié. (Art. 81.11)

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR LE RQAP (partageables entre les parents)	7	70 %	25	75 %
	25	55 %		

Notes (*Inscrivez vos références à vos conventions collectives*)

CONGÉ D'ADOPTION

Vous êtes en processus d'adoption. Félicitations! À combien de semaines de congé d'adoption avez-vous droit? Quand pouvez-vous débiter votre congé? Nous tenterons, dans cette partie, de démystifier l'application du RQAP et des lois relatives à votre cas.

Vous êtes éligible au congé pour adoption indemnisé par le RQAP pour un maximum de 37 semaines.

A) Congé d'adoption lorsque vous adoptez un enfant autre que celui de votre conjoint

Vous avez droit à un congé d'une durée maximale de **5 semaines** consécutives. Toutefois, le congé peut être fractionné en semaines non consécutives à la suite d'une entente avec votre gestionnaire.

Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément aux lois en vigueur sur l'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

Veuillez noter que vous devez recevoir des prestations du RQAP durant cette période. Ce congé doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

De plus, vous êtes éligible à un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans consécutifs. Voir la section « Congé sans traitement ».

B) Règles particulières : Adoption au Québec

Lors d'adoption au Québec, le congé prévu par le RQAP peut débiter au plus tôt lors de la prise en charge de l'enfant et doit se terminer au plus tard 52 semaines après l'arrivée de l'enfant.

Si vous adoptez au Québec dans la banque mixte, la date de prise en charge de l'enfant et l'ordonnance de placement ne coïncident pas toujours. Ainsi, lors de la prise en charge de l'enfant, vous devenez éligible au RQAP et au congé sans traitement.

C) Règle particulière : Adoption hors Québec

Si vous adoptez un enfant né à l'extérieur du Québec, selon la loi, vous pouvez débiter votre congé au plus tôt 2 semaines avant l'arrivée de l'enfant à la maison.

D) Les préavis

Afin de bénéficier du congé d'adoption, vous pourriez avoir à présenter un préavis écrit à votre gestionnaire.

Si, en raison de l'état de santé de votre enfant, vous devez prolonger votre congé d'adoption, vous pourriez avoir alors à fournir à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant l'état de santé de votre enfant, et ce, avant l'expiration dudit congé.

E) Régimes et bénéfices

Durant les congés d'adoption prévus aux sections précédentes, vous participez, **en autant que vous y ayez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

- Régime de retraite*;
- Régime d'assurance collective*;

*** Assurez-vous de poursuivre vos contributions si nécessaire.**

Avantages :

- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR LE RQAP	12 25	70 % 55 %	28	75 %

Notes (Inscrivez vos références à vos conventions collectives)

CONGÉ SANS TRAITEMENT

Un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans consécutifs vous est accordé en prolongation de votre congé de maternité, de votre congé de paternité ou de votre congé d'adoption. Pour pouvoir en bénéficier, vous devrez obligatoirement le prendre immédiatement après ledit congé.

Si vous ne vous prévaluez pas du congé de 2 ans, prévu au paragraphe précédent, vous pouvez bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximum de 52 semaines consécutives. Ce congé commence au moment où vous le décidez mais doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant vous ait été confié.

A) Régimes et bénéfices

Veillez vous référer aux dispositions de votre convention collective prévues à cet effet.

Durant le congé sans traitement, vous participez, en autant que vous y ayez normalement droit, aux régimes et bénéfices suivants :

- Régime de retraite*;
- Régime d'assurance collective*;

*** Assurez-vous de poursuivre vos contributions si nécessaire.**

Notes (*Inscrivez vos références à vos conventions collectives*)

RETOUR AU TRAVAIL

À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel ou celui obtenu au cours de l'absence, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste habituel de la personne salariée ou le poste obtenu au cours de l'absence n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste si elle avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer la personne salariée si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante. (Art.79.4)

A) Report de vacances

La LNT prévoit :

Si un salarié est absent pour un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 79.1 ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés. (Art 74)

Les conventions collectives peuvent prévoir que... *Si vous n'avez pas pu utiliser tout le crédit de jours de vacances auquel vous aviez droit à cause d'absences dues au congé de maternité, au congé d'adoption ou au congé sans traitement des droits parentaux, vous pouvez reporter le nombre de jours requis pour maintenir l'équivalent de votre crédit annuel normal de jours de vacances. (à vous de vérifier les dispositions prévues à cet effet dans vos conventions collectives)*

B) Rachat du régime de retraite

Vous pourriez avoir droit de racheter une partie ou la totalité de votre absence pour droits parentaux à la condition de rembourser les cotisations salariales que vous auriez dû verser durant votre absence, plus les intérêts. (Vérifier les dispositions prévues à cet effet dans le règlement de votre régime de retraite)

Notes (*Inscrivez vos références à vos conventions collectives*)

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

En plus de ce qui est prévu dans la convention collective, vous pourriez avoir droit à des congés spécifiques pour remplir différentes obligations familiales. Plusieurs possibilités sont prévues à la Loi sur les normes du travail. N'hésitez pas à consulter le site Internet de la CNESST.

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/obligations-familiales/index.html>

Notes (*Inscrivez vos références à vos conventions collectives*)

LIENS UTILES

Vos conventions collectives respectives

Références

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

- www.cnesst.gouv.qc.ca

Les prestations de maladie de l'assurance-emploi

- www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/maladie.html

Les prestations parentales de l'assurance-emploi

- www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maternite-parentales.html

Régime québécois d'assurance parentale

- www.rqap.gouv.qc.ca

Service Canada

- www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada.html

ANNEXES

Voici quelques exemples selon les types de congés. Attention : ne conviennent pas à toutes les situations. Certaines de vos conventions collectives peuvent prévoir des formulaires.

ANNEXE 1 - Exemple de demande de réaffectation

ANNEXE 2 - Exemple d'avis de congé de maternité et de congé sans traitement

Ce préavis peut devoir être transmis à votre gestionnaire avant votre départ pour votre congé. De plus, ce dernier peut devoir être accompagné d'un certificat médical témoignant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

ANNEXE 3 - Exemple d'avis de congé de paternité et de congé sans traitement

Ce préavis peut devoir être transmis à l'employeur avant le début du congé.

ANNEXE 4 - Exemple d'avis de congé pour adoption

Ce préavis peut devoir être transmis au gestionnaire avant votre départ pour votre congé.

ANNEXE 1

EXEMPLE DE DEMANDE DE RÉAFFECTATION

Le _____ 20__

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Demande de réaffectation

Madame,
Monsieur

Vous trouverez ci-joint un certificat médical témoignant de ma grossesse et visant à officialiser ma demande de réaffectation comme prévu aux dispositions de la convention collective, et ce, jusqu'à l'application de mon retrait préventif.

Je suis prête à accepter une réaffectation qui respecte la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la convention collective.

Une réponse écrite de votre part serait appréciée.

Dans l'attente de celle-ci, veuillez agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale

ANNEXE 2

EXEMPLE D'AVIS DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE CONGÉ SANS TRAITEMENT

Le _____ 20__

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé de maternité et de congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai en congé de maternité à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), et ce pour une période de ____ semaines.

À cet effet, vous trouverez en pièce jointe un certificat médical témoignant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

À compter du _____ (date suivant la fin du congé de maternité), je me prévaudrai du congé sans traitement de 2 ans comme stipulé à ma convention collective. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et régime de retraite en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale

ANNEXE 3

EXEMPLE D'AVIS DE CONGÉ DE PATERNITÉ ET DE CONGÉ SANS TRAITEMENT

Le _____ 20__

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé de paternité et de congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai en congé de paternité à compter du _____ (date suivant la fin du congé de paternité ou toute autre date), je me prévaudrai du congé sans traitement de ____ semaines comme stipulé à ma convention collective. Ce congé prendra fin au plus tard 70 semaines après la naissance de mon enfant. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et régime de retraite en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale

ANNEXE 4

EXEMPLE D'AVIS DE CONGÉ POUR ADOPTION

Le _____ 20____

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé pour adoption

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise que je serai en congé pour adoption à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), durant 5 semaines, et ce, avec indemnités. À compter du _____ (date suivant la fin du congé pour adoption), je me prévaudrai du congé sans traitement de ____ ans comme stipulé à ma convention collective. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et régime de retraite en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale

Rédigé par les membres du comité des femmes (version du 19 novembre 2020)

Joanne Chantigny, section locale 5400
Présidente du comité

Lyne Lachapelle, section locale 429

Céline Picard, section locale 1017

Mélissa Tremblay, section locale 2466

Michelle Brideau, section locale 4708
Représentante politique

Carole Bouchard, coordonnatrice du secteur municipal
SCFP-Québec

*Pour tout renseignement supplémentaire, vous pouvez vous adresser à l'adresse suivante :
femmes@secteurmunicipal.ca.*