

Guide

Les droits parentaux





Présentation

La Loi sur l'assurance parentale au Québec est entrée en vigueur en janvier 2006. Elle fait suite à une série de pressions politiques et d'actions de la part de la CSN, d'autres organisations syndicales et de groupes de femmes réunis en coalition qui réclamaient, depuis plusieurs années, la mise en place d'un régime de droits parentaux. Ce régime s'inscrit dans les progrès réalisés au Québec dans la lutte contre la discrimination et pour la reconnaissance des droits.

Pensons à l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui interdit toute forme de discrimination basée sur le sexe ou la grossesse ou encore aux modifications apportées au régime d'assurance-emploi (assurance-chômage à l'époque) pour y introduire la possibilité pour la travailleuse qui accouche de recevoir des prestations de maternité.

À la suite de son adoption, nous avons adapté nos conventions collectives en y inscrivant, notamment, un article qui interdit la discrimination, article qui s'applique à la travailleuse enceinte. Nous avons aussi apporté des changements aux conventions collectives afin de bonifier le régime d'assurance-emploi de l'époque en permettant une période de congé de maternité plus longue pour la salariée ou en assurant des prestations plus généreuses.



Depuis 2006, le Régime de droits parentaux du Québec reflète le choix que nous avons fait comme société : aider les parents qui décident d'avoir des enfants en leur offrant différentes mesures de soutien économique. Il fait partie d'une série de mesures de conciliation famille-travail mises en place afin de faciliter et d'appuyer la vie des parents de jeunes enfants. Par exemple, les services de garde universels à tarif réduit autant pour la petite enfance que pour les enfants d'âge scolaire assurent aux enfants un environnement propice à leur développement global et à leur bien-être tout en soutenant les parents. Ces dernières années, d'importantes modifications ont été apportées à la Loi sur les normes du travail, de même qu'au régime d'assurance parentale, afin d'en améliorer la flexibilité et de favoriser une plus grande conciliation famille-travail. Le guide que vous avez entre les mains intègre ces modifications.

Les conventions collectives que nous négocions doivent refléter les avancées de notre société en matière de droits parentaux. Nous espérons que le présent guide aidera tous celles et ceux qui voudront adapter leur convention collective aux nouvelles réalités du marché du travail et de la société.

Bonne lecture.



Comment utiliser le guide

Le guide est divisé en six sections.

La première section fait état des différentes prestations couvertes par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Il explique comment en faire la demande et précise les modalités de financement.

La section suivante réfère aux absences prévues à la Loi sur les normes du travail (LNT).

Les indemnités et les droits inhérents à chacune des absences suivantes seront détaillés :

- Grossesse
- Affectation temporaire et retrait préventif
- Complication et interruption de grossesse
- Congé de maternité
- Congé de paternité de 5 jours
- Congé de paternité de longue durée
- Congé parental
- Congé pour adoption de 5 jours
- Congé pour adoption de longue durée
- Congé pour adoption pour des conjoints de même sexe

Les modalités entourant le retour au travail et les mesures de conciliation famille-travail qui existent dans les lois seront également abordées.

La section suivante traitera de l'assurance maladie.

Les dernières sections mettent à votre disposition différents outils :

- Un aide-mémoire
- Des modèles de lettres
- Des références utiles

3 Présentation

7 Comment utiliser le guide



10 Introduction

12 Le Régime québécois d'assurance parentale

14 L'admissibilité

15 Les types de prestation

16 Tableau résumé des prestations

18 Naissance ou adoption multiple

18 Parent seul

19 Revenu en cours de prestations

19 Mise en situation

20 Comment faire une demande

21 Le financement du régime

22 La Loi sur les normes du travail

24 Les absences

24 Visites médicales reliées à la grossesse

24 L'affectation temporaire de la travailleuse enceinte et le retrait préventif

26 Une complication de grossesse ou une possibilité d'interruption de grossesse

27 Le congé de maternité

30 Le congé de paternité de cinq jours

31 Le congé de paternité de longue durée

33 Le congé parental

36 Le congé d'adoption de 5 jours

36 Le congé d'adoption de longue durée

40 Le retour au travail

40 À la suite d'un congé de maternité

40 À la suite d'un congé de paternité

40 À la suite d'un congé parental

40 À la suite d'un congé d'adoption

41 Les conjoints de même sexe

41 Couple formé de deux femmes

41 Couple formé de deux hommes

42 Les mesures de conciliation famille-travail

44 Congé de courte durée (garde, santé, éducation)

44 Congé de longue durée (maladie, accident)

45 L'assurance emploi (AE)

46 Assurance maladie

50 Outils

53 Aide-mémoire

56 Modèle de lettre

59 Demande de congé de maternité

60 Demande de congé de paternité

61 Demande de congé parental

62 Demande de congé en vue d'une adoption

63 Demande de report de vacances

64 Demande de congé pour obligations familiales

65 Demande de modification du statut d'assurance

66 Références utiles

Introduction

Les droits parentaux et les indemnités qui s’y rattachent sont encadrés et définis par différentes lois. La Loi sur les normes du travail (LNT) précise les droits qui sont accordés aux salarié.e.s en mentionnant la durée des congés, généralement sans traitement, et les droits qui s’y rattachent. Par exemple, la LNT indique que le congé de maternité est de 18 semaines sans salaire.

Elle constitue un minimum en matière de droits s’appliquant aux congés parentaux ou familiaux.

Même si certains de ces droits ne sont pas inclus dans la convention collective, la loi a préséance sur les conventions collectives. La LNT s’applique ainsi à toutes et tous les salarié.e.s (**ART. 2 LNT**). La convention collective devrait donc assurer les mêmes droits à tous, quel que soit leur statut d’emploi.

Pour connaître l’indemnité à laquelle une ou un salarié a droit lors d’un congé, il faut se référer au Régime québécois d’assurance parentale (RQAP). Par exemple, durant le congé de maternité de 18 semaines, la travailleuse peut recevoir une indemnité de 70 % de la rémunération assurable¹.

Enfin, dans certaines situations, la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) ainsi que la Loi sur l’assurance— emploi (LAE) peuvent s’appliquer.

Les conventions collectives, quant à elles, incluent généralement des droits supérieurs à ceux prévus dans les lois. Par exemple, la convention collective pourrait prévoir un congé de maternité de 20 semaines et une indemnité équivalente à 85 % de la rémunération dont une partie proviendrait du RQAP et l’autre, de l’employeur.

Nous vous invitons à profiter de la réflexion sur les droits parentaux et la conciliation famille-travail pour aller de l’avant et améliorer le contenu de votre convention collective selon la réalité de votre secteur d’activités et de votre milieu de travail.

Étant donné les disparités existantes dans la réalité des nouveaux parents et dans celle des différentes conventions collectives, nous ne pouvons traiter de tous les cas. Nous avons voulu donner une explication des lois et règlements qui encadrent les droits parentaux et la conciliation famille-travail.

Ce guide ne remplace pas les textes officiels ni votre convention collective. Dans tous les cas, nous vous invitons à consulter votre syndicat.

1. Voir la section sur le RQAP pour les options possibles.

Le Régime québécois d'assurance parentale



L'admissibilité

Le RQAP est un régime de remplacement du revenu. Pour y avoir droit, il faut y avoir contribué.²

Les conditions d'admissibilité au régime sont :

- Être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006;
- Avoir payé une cotisation au régime au cours de la période de référence;
- 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 salaire hebdomadaire habituel;
- Avoir un revenu assurable d'au moins 2000 \$ au cours de la période de référence.

La période de référence est la période pendant laquelle vos revenus sont pris en compte pour établir le montant de vos prestations. Cette période est habituellement de 52 semaines, mais pourra être étendue jusqu'à 104 semaines (2 ans), si vous avez été dans l'incapacité de travailler et d'avoir un revenu assurable pour certaines raisons³, notamment :

- 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;
- Vous avez reçu des indemnités de la SAAQ⁴.

2. Les travailleuses et travailleurs autonomes sont aussi admissibles au RQAP selon certains critères.

3. Voir l'article 32 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale

4. https://www.rqap.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/publications/RQAP_Brochure_fr.pdf

Les types de prestation

Le RQAP offre quatre types de prestations :

- De maternité;
- De paternité;
- Parentales;
- D'adoption.

Les parents peuvent prendre leurs semaines de prestations en même temps ou les prendre l'un après l'autre. Des semaines additionnelles sont également disponibles si les parents partagent un certain nombre de semaines. Ce nombre varie selon le type de régime choisi.

Les parents ont ainsi le choix entre le régime de base et le régime particulier. Le régime de base offre des prestations moins élevées pendant une période plus longue et le régime particulier offre des prestations plus élevées pour une période plus courte.

Il est important de s'entendre entre conjoints, car l'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption, s'applique automatiquement aux prestations de l'autre parent même dans le cas de garde partagée.

Le choix du régime est irrévocable et ne peut être modifié pour le même événement. Nous vous suggérons de vérifier quel régime est le plus avantageux pour vous avant de faire une demande de prestations.

Le site Internet du RQAP fournit un simulateur de calcul de prestations.⁵

Le tableau suivant indique le nombre maximal de semaines de prestations et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen assurable selon les deux régimes disponibles. Les prestations sont imposables.

5. www.rqap.gouv.qc.ca

Tableau résumé des prestations

Types de prestations	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parentales	7 25 7 + 25 = 32	70 % 55 %	25	75 %
Accueil et soutien; relatives à l'adoption	13	70 %	12	75 %
Adoption				
Exclusive	5	70 %	3	75 %
Partageable	7 25 7 + 25 = 32	70 % 55 %	25	75 %

Types de prestations	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Parentale ou adoption partagée	4 additionnelles, si chaque parent utilise au moins 8 semaines du congé parental ou d'adoption	55 %	3 additionnelles, si chaque parent utilise au moins 6 semaines du congé parental ou d'adoption	75 %
Naissance ou adoption multiple	5 additionnelles à chacun des parents	70 %	3 additionnelles à chacun des parents	75 %
Parent seul ⁶	5 additionnelles	70 %	3 additionnelles	75 %

Par exemple, dans le régime de base, une future maman peut avoir droit à 18 semaines de prestations de maternité et le futur papa à 5 semaines de prestations de paternité. Par la suite, les prestations parentales de 32 semaines peuvent être prises soit par la mère, soit par le père, soit être partagées entre les deux : par exemple, 20 semaines pour la mère et 12 semaines pour le père. Dans cet exemple, puisque chacun des parents aura pris au moins 8 semaines de prestations parentales, ils auront droit à 4 semaines de prestations additionnelles.



Naissance ou adoption multiple

Lors de la naissance ou de l'adoption de plus d'un enfant au même moment, les deux parents ont droit à un nombre de prestations parentales ou d'adoption exclusives additionnelles.

Parent seul

À compter du 1^{er} janvier 2022, le parent seul aura droit à un nombre de semaines de prestations parentales supplémentaires. Ce parent doit être le seul inscrit au certificat de naissance ou au document qui en tient lieu pour l'adoption. En fonction du type de régime, le parent recevra de 3 à 5 semaines additionnelles.

Revenu en cours de prestations

Le régime prévoit un soutien financier additionnel pour les familles dont le revenu familial net est inférieur à 25 921 \$⁷. Il faut en faire la demande.

Il est possible pour les parents de cumuler un certain revenu de travail tout en recevant ses prestations sans qu'elles soient diminuées. Les nouvelles dispositions relatives aux exemptions s'appliquent au congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental.

Il est important de calculer le montant d'exemption auquel vous avez droit. Ce montant est égal à la différence entre votre revenu hebdomadaire moyen et le montant de vos prestations. Si vos revenus en cours de prestations sont supérieurs à cette exemption, vos prestations seront réduites d'un montant équivalent. En résumé, vous pouvez cumuler jusqu'à 100 % de votre revenu hebdomadaire reconnu pour le calcul de vos prestations.

Mise en situation

VOTRE REVENU HEBDOMADAIRE moyen est de 700 \$.

PUISQUE VOUS AVEZ CHOISI le régime de base à 70 %, vous recevez 490 \$ de prestations par semaine.

LE MONTANT D'EXEMPTION, soit le revenu que vous pouvez recevoir sans réduire le montant de votre prestation, est de 210 \$. Soit 700 \$ - 490 \$.

SI VOTRE REVENU est supérieur à 210 \$, votre prestation sera réduite d'un montant équivalent.

PAR CONSÉQUENT, un revenu de 310 \$, soit 100 \$ de plus que le montant d'exemption diminue le montant de la prestation de 490 \$ à 390 \$.

7. Voir l'article 46 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale



Comment faire une demande

La demande au RQAP peut se faire de deux façons :

- Par le service en ligne du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca;
- Par téléphone, avec l'aide d'une agente ou d'un agent au Centre de service à la clientèle : 1 888 610-7727.

Une demande de prestations ne peut être soumise à l'avance. Elle doit être faite au cours de la semaine civile, du dimanche au samedi, durant laquelle vous désirez que commence votre période de prestations. Même si vous n'avez pas votre ou vos relevés d'emploi, vous pouvez quand même présenter votre demande.

Ne tardez pas à faire votre demande, puisque votre admissibilité est établie à compter de la date de dépôt de votre demande.

Chacun des parents doit faire une demande.



Le financement du régime

Le RQAP est financé à même les cotisations des salarié.e.s, des employeurs et des travailleurs autonomes.

EN 2021, ce taux de cotisation est de **0,494 %** du revenu assurable pour les salarié.e.s, de **0,692 %** pour les employeurs et de **0,878 %** pour les travailleurs autonomes. Le revenu maximal assurable est de **78 500\$**.⁸

8. <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/employeur/cotisations-et-revenu-maximal-assurable>

La Loi sur les normes du travail



Les absences

Visites médicales reliées à la grossesse

La LNT prévoit la possibilité pour la travailleuse enceinte de s'absenter du travail sans salaire pour une visite médicale ou un examen effectué par une sage-femme (**ART. 81.3 LNT**). Il faut aviser le plus tôt possible l'employeur de son absence.

La travailleuse doit prévoir une visite médicale afin d'obtenir un avis indiquant la date prévue de l'accouchement.

L'indemnité

L'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération à la travailleuse.

Vos droits

Durant ces absences pour visite médicale, la travailleuse continue de bénéficier des droits et des avantages comme si elle était au travail.

L'affectation temporaire de la travailleuse enceinte et le retrait préventif

La travailleuse enceinte doit vérifier et évaluer avec son médecin si ses conditions de travail comportent des dangers pour elle-même ou pour l'enfant à naître tels : soulever des poids, être en contact avec des solvants ou des produits chimiques, travailler debout durant de longues périodes, travailler dans le froid ou la chaleur, etc.

Si tel est le cas, la travailleuse doit fournir un certificat médical à l'employeur (**ART. 40 LSST**) et elle a le droit de demander d'être affectée à une autre tâche qui ne comporte pas de danger.

Si l'affectation n'est pas possible immédiatement, la travailleuse a droit au retrait préventif (**ART. 41 LSST**), pour lequel la LSST prévoit une indemnité. Ce congé prend fin quatre semaines avant la semaine de la date prévue de l'accouchement si la travailleuse est admissible au RQAP (**ART. 42.1 LSST**). Dans ce cas, le congé de maternité débute obligatoirement à ce moment-là (voir la section 5 sur le congé de maternité).

Si la travailleuse n'a pas droit au RQAP, le retrait préventif se termine le jour de l'accouchement. La travailleuse peut aussi bénéficier du retrait préventif si les conditions de travail comportent un danger pour l'enfant qu'elle allaite (**ART. 46 ET 47 LSST**). Dans ce cas, elle doit obtenir un nouveau certificat médical.

L'indemnité

Dans le cas d'un retrait préventif, la travailleuse reçoit des indemnités en vertu de la LSST. Elle reçoit de son employeur son plein salaire durant les cinq premiers jours du congé spécial. Par la suite, elle reçoit une indemnité égale à 90 % de son salaire net (**ART. 36 ET 42 LSST**).

Vos droits

Les droits et les avantages sont maintenus durant une affectation ou un retrait préventif. Quant aux différents régimes d'assurance, la travailleuse peut continuer à en bénéficier en payant sa cotisation. Dans ce cas, l'employeur doit lui aussi assumer sa part (**ART. 43 LSST**).

Clause pouvant être négociée à nos conventions collectives

Généralement, les conventions collectives comportent une clause sur l'affectation temporaire et le retrait préventif qui réfère à la LSST.

Une complication de grossesse ou une possibilité d'interruption de grossesse

S'il y a une complication de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître et que le médecin prescrit un arrêt de travail, la travailleuse peut se prévaloir d'un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical. Dans ce cas, le congé de maternité débute la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement (**ART. 81.5.1 LNT**).

Dans le cas d'une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la travailleuse a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire. Ce congé est d'une durée maximale de trois semaines, à moins que le médecin décide que le congé doit être prolongé (**ART. 81.5.2 LNT**).

Si l'interruption survient à compter de la 20^e semaine, la travailleuse a droit à un congé de maternité sans salaire de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'évènement (**ART. 81.5.2 LNT**).

Dans tous les cas, la travailleuse doit aviser l'employeur le plus tôt possible et l'informer par écrit de l'évènement survenu et de la date prévue de son retour au travail (**ART. 81.5.3 LNT**).

L'indemnité

Dans le cas d'une interruption de grossesse après la 20^e semaine de grossesse, la travailleuse peut avoir droit à une indemnité du RQAP (voir la section sur le congé de maternité).

Dans le cas de complications de grossesse, certaines conventions collectives prévoient une indemnité durant le congé. Si ce n'est pas le cas, il y a possibilité de prendre un congé de maladie. Certains contrats d'assurance prévoient une période d'assurance-salaire. Enfin, la travailleuse peut avoir recours au régime d'assurance-emploi qui offre des prestations de maladie pour une période maximale de 15 semaines⁹.

Vos droits

La participation de la salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée durant ce congé, sous réserve du paiement des cotisations de sa part. Dans un tel cas, l'employeur assume aussi sa part (**ART. 81.15 LNT**).

À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail (**ART. 81.15.1 ET 81.17 LNT**).

Votre convention collective peut prévoir des droits supplémentaires. Il faut vérifier.

Le congé de maternité

La LNT stipule que la salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines. Si la salariée en fait la demande, l'employeur peut consentir à un congé plus long (**ART. 81.4 LNT**).

Le congé de maternité débute, au plus tôt, la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine, au plus tard, 20 semaines après l'accouchement. La répartition du congé avant ou après l'accouchement appartient à la travailleuse. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul des 18 semaines. La salariée peut revenir au travail avant l'expiration du congé. Si ce retour a lieu dans les deux semaines suivant l'accouchement, l'employeur peut demander un certificat médical (**ART. 81.5 ET 81.9 LNT**).

À compter de la 6^e semaine avant l'accouchement, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail (**ART. 81.8 LNT**).

9. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/maladie.html#h2.4-h3.6>

La travailleuse doit aviser l'employeur par écrit au moins trois semaines avant le début du congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport d'une sage-femme attestant de la grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. Il doit aussi mentionner la date prévue de retour au travail (ART. 81.6 LNT).

Le congé de maternité peut être fractionné en semaines ou encore suspendu si l'enfant est hospitalisé ou si la travailleuse s'absente pour cause de maladie ou accident ou pour tout autre motif prévu à la loi (ART. 81.14.1 ET 81.14.2 LNT).

La travailleuse en retrait préventif qui est admissible au RQAP cessera de recevoir les prestations en vertu de la LSST à partir de la 4^e semaine avant la date prévue de l'accouchement. À ce moment-là, elle doit prendre son congé de maternité et faire une demande de prestations au RQAP. Le calcul des 18 semaines de congé de maternité débute à ce moment.

L'indemnité

Les options prévues au RQAP sont les suivantes :

Type de prestation	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Maternité	18	70 %	15	75 %



Vos droits

La participation de la salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée durant ce congé, sous réserve du paiement des cotisations de sa part. Dans un tel cas, l'employeur assume aussi sa part (ART. 81.15 LNT).

La prise d'un congé de maternité durant l'année de référence servant au calcul des vacances n'a pas pour effet de réduire la durée des vacances de la salariée. La LNT prévoit le calcul du paiement des trois premières semaines de vacances. Si vous avez droit à des semaines de vacances supplémentaires, il faut vérifier dans votre convention collective comment s'effectue le calcul du paiement des vacances (ART. 70 ET 74 LNT).

À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait été au travail (ART. 81.15.1 ET 81,17 LNT).

Votre convention collective peut prévoir des droits supplémentaires. Il faut vérifier.

Ne pas oublier

Il est important de s'entendre entre conjoints, car l'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique automatiquement aux prestations de l'autre parent même dans le cas de garde partagée. Le choix du régime est irrévocable et ne peut être modifié pour le même événement.

Ces prestations sont exclusives à la mère et non transférables.

Si la salariée n'est pas admissible au RQAP, elle pourrait l'être au régime d'assurance-emploi. Dans un tel cas, les indemnités sont de 55 % du traitement assurable pour une durée maximale de 15 semaines.

Le congé de paternité de cinq jours

La LNT offre la possibilité pour le salarié de s'absenter du travail pendant cinq jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse de sa conjointe à compter de la 20^e semaine de grossesse (ART. 81.1 LNT). Le congé peut être fractionné en journées. Il peut également être fractionné en heures si l'employeur est d'accord.

Ce congé doit être pris dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible.

L'indemnité

Les deux premiers jours sont rémunérés.

Le congé de paternité de longue durée

La LNT prévoit la prise d'un congé de paternité, sans salaire, de 5 semaines continues (ART. 81.2 LNT). Il s'ajoute au congé de cinq jours mentionnés précédemment. Le congé de paternité peut être fractionné ou suspendu aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent pour le congé de maternité (ART. 81.14.1 LNT).

Ce congé n'est pas transférable à la mère et ne peut être partagé avec elle.

Le congé peut être pris à compter de la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard 78 semaines après ladite naissance. Le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins trois semaines avant le début du congé en indiquant la date du début et de la fin du congé.

Le congé peut être prolongé sans salaire si l'état de santé de l'enfant l'exige. Dans un tel cas, le salarié doit fournir un certificat médical indiquant la durée du congé.

L'indemnité

Les options prévues au RQAP sont les suivantes :

Type de prestation	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Paternité	5	70 %	3	75 %

Vos droits

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée durant ce congé, sous réserve du paiement des cotisations de sa part. Dans un tel cas, l'employeur assume aussi sa part (ART. 81.15 LNT).



La prise d'un congé de paternité durant l'année de référence servant au calcul des vacances n'a pas pour effet de réduire la durée des vacances du salarié (ART. 70 ET 74 LNT). La LNT prévoit le calcul du paiement des trois premières semaines de vacances. Si vous avez droit à des semaines de vacances supplémentaires, il faut vérifier dans votre convention collective comment s'effectue le calcul du paiement des vacances.

À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail (ART. 81.15.1 ET 81,17 LNT).

Votre convention collective peut prévoir des droits supplémentaires. Il faut vérifier.

Ne pas oublier

Dans le cas du congé de paternité, le régime applicable (de base ou particulier) dépend du choix qui a été retenu lors du congé de maternité (voir section 3 sur le RQAP).

Le régime d'assurance — emploi ne prévoit pas de congé de paternité.



Le congé parental

Selon la LNT, les parents d'un nouveau-né dont la naissance a eu lieu après le 1^{er} janvier 2021 ont droit à un congé parental sans salaire de 65 semaines continues. Ce congé ne peut débuter avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard 78 semaines après ladite naissance (ART. 81.10 ET ART. 81.11 LNT).

Ce congé s'ajoute au congé de maternité ou de paternité mentionné plus haut. Le congé peut être suspendu ou fractionné selon les mêmes conditions que celles prévues pour le congé de maternité (ART. 81.14.1 ET 81.14.2 LNT).

Une ou un salarié peut se présenter au travail avant la date de retour prévu à l'avis écrit qu'il a transmis à l'employeur avant le début du congé. Pour cela, la ou le salarié doit avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

De plus, si l'employeur y consent, la ou le salarié.e peut reprendre le travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant ce congé parental (ART. 81.13 LNT).

La ou le salarié.e doit aviser l'employeur, par écrit, au moins trois semaines avant le début du congé en indiquant ses dates de début et de fin.

L'indemnité

Les options prévues au RQAP sont les suivantes :

Type de prestation	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Parentales	7 25 7 + 25 = 32	70 % 55 %	25	75 %

Partage des prestations et semaines de prestations additionnelles

Les prestations parentales du RQAP sont partageables entre les deux parents.

Les parents qui partagent un minimum de semaines de prestations parentales bénéficient d'un nombre additionnel de semaines de prestations, selon le régime choisi.

Lorsque les parents ont choisi le régime de base et qu'ils partagent le congé parental de façon que chacun d'entre eux bénéficie de 8 semaines de prestations, ils ont droit à 4 semaines de prestations additionnelles à 55 % du revenu hebdomadaire moyen.

Lorsque les parents ont choisi le régime particulier et qu'ils partagent le congé parental de façon que chacun d'entre eux bénéficie de 6 semaines de prestations, ils ont droit à 3 semaines de prestations additionnelles à 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

Vos droits

La participation de la ou du salarié.e aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée durant ce congé, sous réserve du paiement des cotisations de sa part. Dans un tel cas, l'employeur assume aussi sa part (**ART. 81.15 LNT**).

À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer la ou le salarié.e dans son poste habituel avec les mêmes avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail (**ART. 81.15.1 ET 81,17 LNT**).

Clause pouvant être négociée à nos conventions collectives

La LNT omet de préciser comment s'effectue le calcul des vacances et de l'indemnité de vacances dans le cas du congé parental, si ce dernier est pris durant l'année de référence servant à calculer les vacances. Il est donc important de prévoir une clause à cet effet dans votre convention collective.

Votre convention collective peut prévoir des droits supplémentaires. Il faut vérifier.

Ne pas oublier

Dans le cas du congé parental, le choix du régime (de base ou particulier) dépend du choix qui a été retenu lors du congé de maternité (voir la section sur le RQAP).

Si la ou le salarié.e n'est pas admissible au RQAP, il pourrait l'être au régime d'assurance-emploi. Dans un tel cas, les indemnités sont de 55 % du traitement assurable pour une durée maximale de 35 semaines, ou de 33 % pour une durée maximale de 61 semaines.

Le congé d'adoption de 5 jours

Selon la LNT, les 2 parents peuvent s'absenter pendant cinq jours à l'occasion de l'adoption d'un enfant (ART. 81.1 LNT). Toutefois, si la mère est déjà en congé de maternité, elle ne peut bénéficier de ce congé.

Le congé peut être fractionné en journées. Il peut également être fractionné en heures si l'employeur est d'accord. Ce congé doit être pris dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le parent doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible.

L'indemnité

Les deux premiers jours sont rémunérés.

Le congé d'adoption de longue durée

La LNT prévoit un congé parental d'adoption sans salaire d'au plus de 65 semaines continues. Ce congé ne peut débuter avant la semaine où l'enfant est confié à la ou au salarié.e, ou celle où ce dernier quitte le Québec afin que l'enfant lui soit confié. Ce congé doit se terminer, au plus tard, 78 semaines après que l'enfant ait été confié au parent (art. 81.11 LNT).

La ou le salarié.e qui adopte l'enfant de son conjoint a aussi droit à ce congé (ART. 81.10 LNT).

Le congé peut être suspendu ou fractionné selon les mêmes conditions que celles qui s'appliquent au congé de maternité (ART. 81.14.1 ET 81.14.2 LNT).

Si l'employeur y consent, la ou le salarié.e peut reprendre le travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant ce congé (ART. 81.13 LNT).

La ou le salarié.e doit aviser par écrit l'employeur au moins trois semaines avant le début du congé en indiquant ses dates de début et de fin.

L'indemnité

Les options prévues au RQAP sont les suivantes :

Type de prestation	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Accueil et soutien; relatives à l'adoption	13	70 %	12	75 %
Adoption				
Exclusive	5	70 %	3	75 %
Partageables	7 25 7 + 25 = 32	70 % 55 %	25	75 %

Il y a 3 types de prestations pour les parents-adoptants. Les prestations d'accueil et de soutien, les prestations d'adoption exclusives et les prestations d'adoption partageables.

Les prestations d'accueil et de soutien

Les prestations d'accueil et de soutien de 13 semaines ou de 12 semaines selon le régime peuvent être partagées entre les parents-adoptants. La période de prestation peut débuter à compter de la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents ou de cinq (5) semaines dans le cas d'une adoption hors Québec.

Les prestations d'adoption exclusives

Chacun des parents-adoptants bénéficie de prestations d'adoption exclusives de 5 semaines ou de 3 semaines, selon le choix du régime. À ces semaines exclusives s'ajoutent 32 semaines qui peuvent être partagées entre les deux parents sous le régime de base.

Les prestations d'adoption partageables

Comme prévu au congé parental, les parents qui partagent un minimum de semaines de prestations d'adoption partageable bénéficient d'un nombre additionnel de semaines de prestations.

Lorsque les parents ont choisi le régime de base et qu'ils partagent le congé parental de façon que chacun d'entre eux bénéficie de 8 semaines de prestations, ils ont droit à 4 semaines de prestations additionnelles à 55 % du revenu hebdomadaire moyen.

Lorsque les parents ont choisi le régime particulier et qu'ils partagent le congé parental de façon que chacun d'entre eux bénéficie de 6 semaines de prestations, ils ont droit à 3 semaines de prestations additionnelles à 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

La ou le salarié.e non admissible au RQAP

Si la ou le salarié.e n'est pas admissible au RQAP, il pourrait l'être au régime d'assurance-emploi. Dans un tel cas, les indemnités sont de 55 % du traitement assurable pour une durée maximale de 35 semaines, ou de 33 % pour une durée maximale de 61 semaines.

Vos droits

La participation de la ou du salarié.e aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée durant ce congé, sous réserve du paiement des cotisations de sa part. Dans un tel cas, l'employeur assume aussi sa part (**ART. 81.15 LNT**).

À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer la ou le salarié.e dans son poste habituel avec les mêmes avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail (**ART. 81.15.1 ET 81,17 LNT**).

Clause pouvant être négociée à nos conventions collectives

La LNT omet de préciser comment s'effectue le calcul des vacances et de l'indemnité de vacances dans le cas du congé d'adoption si ce dernier est pris durant l'année de référence servant à calculer les vacances. Il est donc important de prévoir une clause à cet effet dans votre convention collective.

Votre convention collective peut prévoir des droits supplémentaires. Il faut vérifier.

Ne pas oublier

Dans le cas du congé d'adoption, le même régime s'applique aux deux parents-adoptants (voir la section 3 sur le RQAP). Les prestations d'adoption du RQAP sont partageables entre les deux parents.

Le retour au travail

À la suite d'un congé de maternité

La travailleuse qui ne se présente pas au travail à la date prévue est présumée avoir démissionné (ART. 81.14 LNT).

À la suite d'un congé de paternité

À moins de prendre un autre congé, par exemple un congé parental ou un congé sans solde, ou de reporter ses vacances selon les modalités prévues à sa convention collective, le salarié doit retourner au travail après le congé de paternité. Dans tous les cas, il doit en aviser son employeur. À défaut de le faire, il est présumé avoir démissionné (ART. 81.14 LNT).

À la suite d'un congé parental

À moins de prendre un autre congé, par exemple un congé sans solde, ou de reporter ses vacances selon les modalités prévues à sa convention collective, la ou le salarié.e doit retourner au travail après le congé parental.

Dans tous les cas, il doit en aviser son employeur. À défaut de le faire, il est présumé avoir démissionné (ART. 81.14 LNT).

À la suite d'un congé d'adoption

À moins de prendre un autre congé, par exemple un congé sans solde, ou de reporter ses vacances selon les modalités prévues à sa convention collective, la ou le salarié.e doit retourner au travail après le congé d'adoption.

Dans tous les cas, il ou elle doit en aviser son employeur. À défaut de le faire, il est présumé avoir démissionné (ART. 81.14 LNT).

Les conjoints de même sexe

Couple formé de deux femmes

Dans le cas de deux femmes, le congé de maternité est accordé à la mère biologique seulement. Quant au congé de paternité, il peut être attribué à la conjointe d'une femme qui accouche. Le nom de la conjointe doit apparaître sur le certificat de naissance de l'enfant.

Le congé parental peut être partagé entre la mère biologique et sa conjointe si son nom apparaît sur le certificat de naissance.

Enfin, le congé d'adoption est accordé aux deux conjointes si ces dernières adoptent ensemble un enfant. Une femme peut se prévaloir du congé d'adoption si elle adopte l'enfant de sa conjointe.

Couple formé de deux hommes

Il n'y a aucun congé de maternité, car ce dernier est réservé à la mère qui donne naissance à un enfant. Le congé de paternité est accordé au père biologique seulement. C'est également le cas pour le congé parental.

Le congé d'adoption est accordé aux deux conjoints qui adoptent ensemble un enfant. Si un des hommes est le père biologique de l'enfant, son conjoint peut se prévaloir du congé d'adoption s'il adopte légalement l'enfant.

Les mesures de conciliation famille-travail



Congé de courte durée

(garde, santé, éducation)

La LNT permet à une ou un salarié.e de s'absenter du travail pendant dix (10) jours pour des obligations familiales. Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées minimalement à raison de 1/20 du salaire gagné (excluant les heures supplémentaires) au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. La convention collective peut prévoir une indemnité autre si cette dernière est plus élevée. Les raisons de l'absence doivent être reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la ou le salarié.e agit comme proche aidant (**ART. 79.7 LNT**).

Le congé peut être fractionné en journées. Les journées peuvent être fractionnées si l'employeur y consent.

Pour avoir droit à ce congé, la ou le salarié.e doit justifier 3 mois de service continu.

Il faut aviser l'employeur le plus tôt possible de la prise du congé et prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé.

L'employeur peut demander un document attestant des motifs de l'absence.

Congé de longue durée

(maladie, accident)

Une ou un salarié.e peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus de 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la ou le salarié.e agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Ce congé est au plus de 36 semaines sur une période de 12 mois si ce parent ou cet enfant est mineur (**ART. 79.8 LNT**).

Si un enfant mineur de la ou du salarié.e est atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle, la ou le salarié.e a droit à une prolongation de son congé jusqu'à une période de 104 semaines après le début du congé.

D'autres congés sont possibles dans certaines circonstances selon les motifs prévus à la loi tel un acte criminel, la disparition d'un enfant mineur ou un suicide (**ART. 79.8.1 À 79,16 LNT**).

L'indemnité

La LNT ne prévoit aucune indemnité dans le cas des congés pour raisons familiales.

L'assurance emploi (AE)

La Loi sur l'assurance—emploi prévoit différents types de prestations pour les proches aidants.

Dans le cas du congé de compassion de l'AE, les indemnités sont de 55 % de la rémunération assurable moyenne, pour un maximum de 26 semaines.

Vos droits

La participation de la ou du salarié.e aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée durant ce congé, sous réserve du paiement des cotisations et dont l'employeur assume sa part (**ART. 81.15 LNT**).

À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer la ou le salarié.e dans son poste habituel avec les mêmes avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste n'existe plus, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail (**ART. 81.15.1 ET 81,17 LNT**).

Votre convention collective peut prévoir des droits supplémentaires. Il faut vérifier.

Assurance maladie



Durant un des congés prévus à la LNT ou à votre convention collective, vous devez maintenir votre participation au régime de l'assurance maladie comme le stipule la Loi sur l'assurance-médicaments.

Quant aux autres assurances, comme celles de maladie complémentaire ou d'invalidité, vous devrez informer l'employeur et l'assureur de votre choix d'être assuré ou non.

Nous vous recommandons de maintenir votre participation au régime.

Dans ce cas, vous en informez l'employeur qui versera sa part des montants et vous, la vôtre.

Outils



Aide-mémoire

Évènement	Date	Délai	Note
Confirmation de la grossesse			
Retrait préventif ou affectation temporaire			Formulaire rempli par le médecin à remettre à l'employeur
Vérification de l'admissibilité au RQAP ou à l'AE			
Demande de congé de maternité à l'employeur		3 semaines avant le début du congé de maternité	Lettre de demande accompagnée du rapport du médecin ou de la sage-femme
Demande de prestations pour un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption au RQAP		Durant la semaine du début de la période de prestations	Il faut envoyer à l'employeur une preuve de l'admissibilité au RQAP ou à l'AE si la convention collective prévoit une indemnité plus élevée

Évènement	Date	Délai	Note
Demande de prestations pour un congé de maternité, parental ou d'adoption à l'AE si non admissible au RQAP		Le plus tôt possible après avoir cessé de travailler	
Date prévue de l'accouchement			
Date de l'accouchement			Formulaire rempli par le médecin à remettre à l'employeur
Demande du congé de 5 jours (naissance, adoption, interruption de grossesse)		Le plus tôt possible	
Demande de congé de paternité		3 semaines avant le début du congé	
Demande de congé parental		3 semaines avant le début du congé	

Évènement	Date	Délai	Note
Retrait préventif si allaitement			Formulaire rempli par le médecin à remettre à l'employeur
Demande de report de vacances		Avant la fin du congé	
Demande d'un congé d'adoption		3 semaines avant le début du congé	Avoir l'ordonnance de placement
Demande de congé pour obligations familiales		Le plus tôt possible	

Ne pas oublier

Les délais sont ceux prévus à la LNT, au RQAP ou à l'AE. La convention collective peut prévoir d'autres délais. Il faut vérifier.



Modèle de lettre

Dans tous les cas, nous vous recommandons de conserver une copie de la lettre et d'envoyer une autre copie à votre syndicat.

Vous trouverez aux pages suivantes un modèle de lettre pour chacun des congés suivants :

- Demande de congé de maternité
- Demande de congé de paternité
- Demande de congé parental
- Demande de congé en vue d'une adoption
- Demande de report de vacances
- Demande de congés pour obligations familiales
- Demande de modification du statut d'assurances

Demande de congé de maternité

Lieu et date

Madame, Monsieur
 Direction des ressources humaines
 Adresse

Réf. : Numéro de l'employée ou d'assurance sociale
 Objet : Demande de congé de maternité

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous informer de la prise du congé de maternité. La répartition du congé de maternité se fera du (date) au (date) inclusivement.

Vous trouverez ci-joint un certificat médical attestant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Je désire poursuivre ma participation aux différents régimes d'assurance qui me sont applicables et payer ma cotisation.

Par ailleurs, j'aimerais que vous me fassiez parvenir un relevé d'emploi, lequel est nécessaire pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale (ou l'assurance-emploi, selon le cas).

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
 p. j. Certificat médical
 c. c. Syndicat

Demande de congé de paternité

Lieu et date

Madame, Monsieur
Direction des ressources humaines
Adresse

Réf. : Numéro de l'employé ou d'assurance sociale
Objet : Demande de congé de paternité

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous informer de la prise du congé de paternité, à la suite de la naissance de mon enfant le (date). La répartition du congé de paternité se fera du (date) au (date) inclusivement.

Je désire poursuivre ma participation aux différents régimes d'assurance qui me sont applicables et payer ma cotisation.

Par ailleurs, j'aimerais que vous me fassiez parvenir un relevé d'emploi, lequel est nécessaire pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
c. c. Syndicat

Demande de congé parental

Lieu et date

Madame, Monsieur
Direction des ressources humaines
Adresse

Réf. : Numéro de l'employé.e ou d'assurance sociale
Objet : Demande de congé parental

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous informer de la prise du congé sans traitement en prolongation de mon congé (de maternité ou de paternité, selon le cas). Je désire prendre ce congé du (date) au (date) inclusivement.

Je désire poursuivre ma participation aux différents régimes d'assurance qui me sont applicables et payer ma cotisation.

Par ailleurs, pourriez-vous me faire parvenir un relevé d'emploi, lequel est nécessaire pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale (ou de l'assurance-emploi, selon le cas).

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
c. c. Syndicat

Demande de congé en vue d'une adoption

Lieu et date

Madame, Monsieur
Direction des ressources humaines
Adresse

Réf. : Numéro de l'employé.e ou d'assurance sociale
Objet : Demande de congé en vue d'une adoption

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous demander un congé d'adoption. Considérant que la prise en charge de l'enfant (ou l'ordonnance de placement ou l'arrivée de l'enfant, selon le cas) se fera le (date), je prendrai mon congé du (date) au (date) inclusivement.

Je désire poursuivre ma participation aux différents régimes d'assurance qui me sont applicables et payer ma cotisation.

Par ailleurs, pourriez-vous me faire parvenir un relevé d'emploi, lequel est nécessaire pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale (ou de l'assurance-emploi, selon le cas).

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
p. j. Ordonnance de placement
c. c. Syndicat

Demande de report de vacances

Lieu et date

Madame, Monsieur
Direction des ressources humaines
Adresse

Réf. : Numéro de l'employé.e ou d'assurance sociale
Objet : Demande de report de vacances

Madame, Monsieur,

Considérant que mes vacances annuelles se situent durant mon congé de (maternité, paternité, parental ou d'adoption, selon le cas) je désire reporter mes vacances annuelles du (date) au (date) inclusivement.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
c. c. Syndicat

Demande de congé pour obligations familiales

Lieu et date

Madame, Monsieur
Direction des ressources humaines
Adresse

Réf. : Numéro de l'employé.e ou d'assurance sociale
Objet : Demande de congé pour obligations familiales

Madame, Monsieur,

Compte tenu de la nécessité d'être auprès de (exemple : enfant, père, mère, etc.) pour des raisons de (grave maladie ou grave accident), je serai absent.e du travail durant (nombre) semaines, du (date) au (date) inclusivement.

Je désire poursuivre ma participation aux différents régimes d'assurance qui me sont applicables et payer ma cotisation.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
p. j. Certificat médical
c. c. Syndicat

Demande de modification du statut d'assurance

Lieu et date

Madame, Monsieur
Direction des ressources humaines
Adresse

Réf. : Numéro de l'employé.e ou d'assurance sociale
Objet : Demande de modification du statut d'assurance

Madame, Monsieur,

À la suite de la naissance (ou de l'adoption, selon le cas) de mon enfant, j'aimerais modifier mon statut d'assurance collective (exemple : assurance familiale, assurance vie, etc.).

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
c. c. Syndicat



Références utiles

Les coordonnées de votre syndicat sont :

Les coordonnées de la fédération
à laquelle votre syndicat est affilié :

Commission des normes,
de l'équité, de la santé
et de la sécurité au travail :
www.cnesst.gouv.qc.ca/fr

Volet normes du travail :
www.cnt.gouv.qc.ca
1 844 838-0808

Régime québécois
d'assurance parentale :
www.rqap.gouv.qc.ca
Service à la clientèle :
1-888-610-7727

Devenir parents : publication
du gouvernement du Québec.
Vous y trouverez plusieurs infor-
mations utiles : [www.quebec.ca/
gouv/services-quebec/parent/](http://www.quebec.ca/gouv/services-quebec/parent/)

Assurance-emploi :
[www.canada.ca/fr/services/
prestations/ae.html](http://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html)

Régime d'assurance
maladie du Québec :
www.ramq.gouv.qc.ca

Retraite Québec :
Retraite Québec administre les
mesures de soutien aux enfants.
www.retraitequebec.gouv.qc.ca

Allocation canadienne
pour enfants :
[www.canada.ca/fr/agence-
revenu/services/prestations-en-
fants-familles/allocation-cana-
dienne-enfants-aperçu.html](http://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/prestations-enfants-familles/allocation-canadienne-enfants-aperçu.html)

Service Canada :
www.canada.ca

Le ministère de la Famille
tient une liste des services
de garde disponibles :
[www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-
de-garde/parents/localisateur/
pages/index.aspx](http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/parents/localisateur/pages/index.aspx)

Pour connaître un service de garde
syndiqué à la CSN, vous pouvez
vous adresser au conseil central
de votre région ou la Fédération
de la santé et des services sociaux
au 514 598-2210.



Guide Les droits parentaux

AUTOMNE 2021

RÉDACTION

Marie-Eve Pinard,
Service des relations du travail

COLLABORATION

Nancy Mathieu
Fédération du commerce–CSN
Francis Morin,
Fédération du commerce–CSN

PRODUCTION

Service des communications

Publié par la
Fédération du commerce
fc-csn.ca

PHOTOGRAPHIE

Saulich,
Martine Doucet,
Halfpoint,
Igisheva Maria,
Lumi Nola,
Monkey Business Images,
Joshua Reddekopp,
Eggeeggjiew,
Himarkley,
Omar Lopez,
TW-Creative,
Delmaine Donson,
Stefa Nikolic,
Kyle Nieber,
Markus Spiske,
SelectStock,
Insung Yoon
et FatCamera.
Adobe Stock, iStock et Unsplash.

Guide

Les droits parentaux

Depuis 2006, le Régime de droits parentaux du Québec reflète le choix que nous avons fait comme société : aider les parents qui décident d'avoir des enfants en leur offrant différentes mesures de soutien économique.

Ces dernières années, d'importantes modifications ont été apportées à la Loi sur les normes du travail, de même qu'au Régime québécois d'assurance parentale, afin d'en améliorer la flexibilité et de favoriser une plus grande conciliation famille-travail. Ce guide, qui intègre ces dernières modifications, a pour but d'aider celles et ceux qui veulent adapter leur convention collective aux nouvelles réalités du marché du travail afin qu'elles reflètent les avancées de notre société en matière de droits parentaux.