



Droits parentaux



Édition
2026

APTS



Table des matières

Pour la personne enceinte, ou qui compte adopter un enfant ou prendre soin de son nouveau-né	6
Quelles sont les prestations offertes?	7
Synthèse des droits parentaux	8
Quel est le montant des prestations à recevoir durant le congé?	12
Quand les prestations seront-elles versées?	14
Quelle est la durée des différentes périodes de prestations?	15
Calendrier du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement selon la convention collective et le RQAP	17
Prestations de paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	17
Prestations parentales	18
Prestations d'adoption	20
Est-il possible d'être rémunéré-e durant le versement de prestations du RQAP?	23
Est-il possible de placer des semaines de vacances durant un congé parental?	24
Est-il possible de fractionner en semaine les congés suivants : congé de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, congé pour adoption et congé sans solde parental?	24
Quels sont les préavis à respecter pour demander ces congés?	25
Est-ce que l'ancienneté et l'expérience s'accumulent pendant toute la durée du congé?	25
Est-il possible d'obtenir un autre congé lié à un nouvel événement parental alors que la personne est déjà en congé sans solde à la suite d'un événement précédent?	26
Est-il possible d'obtenir une assignation durant mon congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement?	27
Quels sont les impacts d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé qui précède immédiatement un congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ou un congé d'adoption?	27
Qu'arrive-t-il dans le cas de 2 employeurs?	28
Qu'arrive-t-il si une partie des revenus d'emploi provient de travail autonome?	28
Aide-mémoire	29
Information utile	32

Les droits parentaux : la longue voie vers de précieux acquis

Les parents québécois peuvent compter sur le régime d'assurance parentale le plus généreux au Canada depuis 2006. En effet, celui-ci met l'enfant au cœur de ses priorités, tout en étant un formidable outil vers l'atteinte de l'égalité pour les femmes.

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est le fruit d'une lutte commune menée par des groupes syndicaux, communautaires et citoyens pendant plus de 10 ans. Comme quoi les acquis d'aujourd'hui, que l'on juge indispensables, ont déjà été considérés comme des demandes illégitimes, voire excessives, jamais prioritaires.

Les pertes d'emploi pour cause de maternité semblent un cauchemar du passé, mais cet acquis est bien fragile et demande une vigilance constante. Il n'y a qu'à voir l'effet délétère du manque de places en service de garde qui oblige les parents, majoritairement des femmes, à rester à la maison au détriment de leur carrière.

Qu'en est-il de nos élu·e·s à l'Assemblée nationale du Québec, ces personnes qui adoptent les lois qui nous régissent ? Elles n'ont toujours pas accès à des congés parentaux durant leur mandat, un obstacle de taille à l'implication des femmes en politique et à celle de l'autre parent auprès de l'enfant. C'est dire qu'il y a encore du travail à faire !

L'APTS s'est impliquée pour l'obtention du RQAP et des dernières modifications législatives, tout en continuant de militer ardemment pour la conciliation famille-travail. Les femmes, qui représentent 86 % de ses membres, concilient leurs obligations familiales avec leur emploi dans le contexte difficile et sous-financé du réseau de la santé et des services sociaux. On ne peut ignorer qu'il est ardu pour nos membres d'avoir accès à des mesures de conciliation famille-travail pourtant négociées dans notre convention collective. C'est pourquoi l'APTS continue inlassablement de faire des demandes à chaque ronde de négociation pour faciliter cette conciliation. Elle milite ►



également activement au sein de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études afin d'obtenir des solutions collectives pour que nos membres, ainsi que l'ensemble des parents québécois, puissent s'épanouir dans leur vie professionnelle et personnelle sans que l'une soit en conflit avec l'autre. Quel bel exemple à donner à nos enfants !

Les droits parentaux des personnes salariées du réseau de la santé et des services sociaux émanent de différentes sources. La combinaison des bénéfices issus de la Convention collective APTS en vigueur ainsi que du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) soutient les nouveaux parents dans leurs efforts pour concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Historiquement, le regroupement pour un Régime québécois d'assurance parentale, formé d'organismes syndicaux et communautaires dont a fait partie l'APTS, réclamait depuis plusieurs années la création d'un régime plus avantageux, qui corrigerait les lacunes du régime fédéral d'assurance-emploi en matière de droits parentaux. C'est ainsi qu'est né le RQAP qui, depuis le 1^{er} janvier 2006, soutient financièrement les parents et les encourage à consacrer plus de temps à leurs enfants durant les premiers mois de leur vie.

L'adoption à l'automne 2020 de la *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail* est venue bonifier le RQAP en plaçant les besoins de l'enfant au cœur de sa réforme.

Ainsi, les parents peuvent désormais profiter d'une plus grande flexibilité durant la période d'utilisation des prestations, de davantage de semaines de prestations pour les parents seuls ou accueillant plus d'un enfant à la fois, ainsi que pour les parents qui se partagent significativement le congé parental ou d'adoption. De plus, tous les enfants peuvent bénéficier du même nombre de semaines auprès de leurs parents, ce qui met un terme à l'iniquité envers les familles adoptantes.

Ce document a pour objectif de démystifier les droits qui encadrent la naissance ou l'adoption d'un enfant, la protection de l'emploi durant cette période, le maintien du revenu ainsi que d'autres avantages du RQAP et de la convention collective en vigueur.

Pour être certain-e d'exercer tous vos droits, vous devez compléter l'information contenue dans cette brochure en consultant la convention collective en vigueur ainsi que le site www.rqap.gouv.qc.ca pour tout ce qui concerne le RQAP.

Pour la personne enceinte, ou qui compte adopter un enfant ou prendre soin de son nouveau-né

RQAP

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

- avoir payé une cotisation au RQAP ;
- être une personne salariée et/ou travailleuse autonome ;
- résider au Québec au début de la période de prestations ;
- avoir gagné un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours des 52 semaines¹ précédant le congé, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % du salaire hebdomadaire habituel.

APTS

Pour être admissible aux prestations prévues à la convention collective, il faut avoir accumulé au moins 20 semaines de service au sein du secteur public et parapublic, soit depuis la date de la première embauche dans l'un des établissements visés (pour plus de détails, voir la convention collective).

¹ Cette période peut être prolongée jusqu'à 104 semaines si on a été dans l'incapacité de travailler, si on a reçu des indemnités de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou des prestations en vertu du RQAP ou du régime d'assurance-emploi, ou encore en raison d'un retrait préventif lié à la grossesse.



Quelles sont les prestations offertes ?

RQAP

Quatre types de prestations sont disponibles : de maternité ou exclusive à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, parentales et d'adoption.

Les parents doivent faire le choix entre deux options : le régime de base ou le régime particulier. Ils décident ainsi de la durée de leur congé ainsi que du taux de remplacement de leurs revenus.

Ce choix est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit des prestations et ne peut être modifié en faveur des autres types de prestations à recevoir pour le même événement.

APTS

La convention collective offre trois types de prestations : de maternité ou exclusive à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant et d'adoption, mais pas de prestations parentales. Elle prévoit par ailleurs une période de congé sans solde ou partiel sans solde pour que les nouveaux parents puissent prendre soin de leur enfant. C'est durant cette période qu'ils peuvent également recevoir des prestations parentales du RQAP.

Les tableaux ci-dessous indiquent, selon le régime choisi, le nombre maximal de semaines de prestations qu'il est possible de recevoir du RQAP ainsi qu'en vertu de la convention collective, de même que le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations.

Synthèse des droits parentaux

Prestations	Régime de base		
	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
De maternité ou exclusives à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement (21 semaines selon la convention collective)	18 premières semaines	70%	RQAP
		Indemnité complémentaire : Formule - \$ RQAP ²	Employeur
	3 dernières semaines (3 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)	70%	RQAP
		Indemnité complémentaire : Formule - \$ RQAP ²	Employeur
De paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	5 jours	100%	RQAP
	5 semaines	70%	RQAP
		Indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 100%	Employeur
Parentales exclusives pour naissance multiples	5 semaines	70%	RQAP
Parentales exclusives pour parent seul-e	5 semaines	70%	RQAP
Parentales partageables	4 semaines (4+3=7 sem.)	70%	RQAP
	25 semaines	55%	
	4 semaines de prestations additionnelles à 55 % du revenu dès que 8 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent.		RQAP

² La Formule est décrite à la page 15 de ce document. Elle tient compte du fait que la salariée en congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite, au RQAP et au régime d'assurance-emploi. Cela remplace le barème établi à 93% du salaire hebdomadaire de base dans les dispositions conventionnelles jusqu'en 2016.

Prestations	Régime de base		
	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
D'adoption (enfant autre que celui de la personne conjointe)	5 jours	100%	Employeur
	5 semaines	70% + indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 100%	RQAP + Employeur
	20 semaines	70%	RQAP
	25 semaines	55%	
	4 semaines de prestations additionnelles à 55 % du revenu dès que 8 semaines de prestations d'adoption partageables ont été versées à chaque parent.		
D'adoption (enfant de la personne conjointe)	5 premiers jours	2 jours: 100%	Employeur
		3 jours: sans solde	
	25 semaines	70%	RQAP
25 semaines	55%		
D'adoption exclusives pour adoption multiples	5 semaines	70%	RQAP
D'adoption exclusives pour parent seul-e	5 semaines	70%	RQAP



Prestations	Régime particulier		
	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
De maternité ou exclusives à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement (21 semaines selon la convention collective)	15 premières semaines	75 %	RQAP
		Indemnité complémentaire : Formule - \$ RQAP ²	Employeur
	6 dernières semaines (6 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)	75 %	RQAP
		Indemnité complémentaire : Formule - \$ RQAP ²	Employeur
De paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	5 jours	100 %	RQAP
	3 semaines	75 %	RQAP
		Indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 100 %	Employeur
Parentales exclusives pour naissance multiples	3 semaines	75 %	RQAP
Parentales exclusives pour parent seul-e	3 semaines	75 %	RQAP
Parentales partageables	19 semaines (19 + 6 = 25 sem.)	75 %	RQAP
	3 semaines de prestations additionnelles à 75 % du revenu dès que 6 semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent.		

² La Formule est décrite à la page 15 de ce document. Elle tient compte du fait que la salariée en congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite, au RQAP et au régime d'assurance-emploi. Cela remplace le barème établi à 93 % du salaire hebdomadaire de base dans les dispositions conventionnelles jusqu'en 2016.

Prestations	Régime particulier		
	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
D'adoption (enfant autre que celui de la personne conjointe)	5 jours	100 %	Employeur
	3 semaines	75 % + indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 100 %	RQAP + Employeur
	37 semaines	75 %	RQAP
	3 semaines de prestations additionnelles à 75 % du revenu dès que 6 semaines de prestations d'adoption partageables ont été versées à chaque parent.		
D'adoption (enfant de la personnes conjointe)	5 premiers jours	2 jours : 100 %	Employeur
		3 jours : sans solde	
	40 semaines	75 %	RQAP
D'adoption exclusives pour adoption multiples	3 semaines	75 %	RQAP
D'adoption exclusives pour parent seul-e	3 semaines	75 %	RQAP



Quel est le montant des prestations à recevoir durant le congé ?

RQAP

Si une personne est admissible aux prestations du RQAP, elle recevra 55 %, 70 % ou 75 % de la rémunération moyenne assurable, c'est-à-dire la rémunération totale des 26 dernières semaines assurables avant le congé, divisée par 26³. Ces 26 semaines de travail doivent avoir été effectuées durant les 52 semaines précédant le congé⁴. De plus, il faut exclure les semaines où il n'y a eu aucune rémunération assurable, c'est-à-dire les semaines où des indemnités de la CNESST, des prestations d'assurance-emploi ou du RQAP ont été versées, ou encore les semaines où aucun salaire n'a été gagné. Par exemple, si une personne salariée enceinte bénéficie d'un retrait préventif partiel ou complet avant son congé de maternité, les semaines où des indemnités de la CNESST lui ont été versées seront exclues du calcul des prestations de maternité ou exclusives à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et parentales.

Pour l'établissement des prestations de RQAP, une personne salariée qui a connu une période d'invalidité et/ou une complication de grossesse précédant son congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, a intérêt à demander que sa période de référence soit repoussée pour exclure les montants reçus en assurance salaire, car ceux-ci sont des revenus assurables et sont établis à 80 % de son salaire habituel.

Pour une personne salariée qui connaît des événements rapprochés, sa période de référence peut être la même que celle qui a servi à établir ses prestations pour l'événement antérieur si le nombre de semaines avec un revenu assurable n'est pas supérieur à 15, et ce, malgré la prolongation de sa période de référence⁵. La rémunération maximale assurable est fixée annuellement par la CNESST.

³ Si le nombre de semaines assurables est moindre, on divise la rémunération totale par le nombre de semaines, sous réserve que le diviseur ne puisse être inférieur à 16.

⁴ Cette période peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines si on a été dans l'incapacité de travailler, si on a reçu des indemnités de la CNESST, si on a reçu des prestations en vertu du RQAP ou du régime d'assurance-emploi, ou encore en raison d'un retrait préventif lié à la grossesse.

⁵ Id.

APTS

La convention collective permet de recevoir de la part de l'employeur la différence entre le salaire hebdomadaire de base (salaire régulier incluant les suppléments, les primes de responsabilité, la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire ainsi que la prime de disparité régionale) et le montant des prestations versées par le RQAP.

Durant le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement² de 21 semaines, le montant versé par l'employeur est la somme des premiers 225\$ du salaire hebdomadaire de base et de 88 % de la différence de ce salaire sur l'excédent des premiers 225\$ (la Formule), de laquelle est soustraite la prestation du RQAP.

Un exemple de calcul

Pour un salaire hebdomadaire de base de 1 000\$:

A : 225\$

B : $88 \% \times (1\,000 \$ - 225 \$ = 775 \$) = 682 \$$

C : $A + B = 907 \$$ - montant de la prestation versée par le : RQAP :
= indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Durant le congé d'adoption et de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, c'est la totalité du salaire qui est assurée compte tenu du fait que durant ces congés il n'y a pas d'exonération des cotisations au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime d'assurance-emploi et au RQAP. L'indemnité versée par l'employeur tient aussi compte du montant versé par le RQAP.

Pour la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, le salaire hebdomadaire de base est calculé sur la moyenne des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse, le congé de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, ou le congé pour adoption, desquelles il faut exclure toute période de congé annuel et d'absence sans solde. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies selon un certain pourcentage de son salaire régulier (comme des indemnités de la CNESST lors d'un retrait préventif ou des prestations d'assurance salaire), le calcul sera effectué selon le salaire de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

Quand les prestations seront-elles versées ?

Le versement des prestations de maternité ou exclusives à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement peut commencer au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard 20 semaines après l'accouchement. Durant cette période, la répartition du congé avant et après l'accouchement relève du choix de la personne salariée. Il faut cependant noter que la personne salariée en retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* verra le versement de son indemnité de remplacement de revenu cesser à compter de la 4^e semaine précédant celle de la date prévue de son accouchement.

Le versement des prestations de paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant et parentales peut commencer au plus tôt la semaine durant laquelle l'enfant est né et se termine au plus tard à la fin de la 78^e semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas d'une adoption au Québec, les prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption peuvent commencer au plus tôt au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents en vue de l'adoption et se terminer au plus tard à la fin de la 78^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents en vue de son adoption.

Dans certaines circonstances, prévues par le RQAP (par exemple en cas de maladie ou d'accident de la personne salariée ou en cas d'hospitalisation de l'enfant), il est possible de demander la suspension, le fractionnement ou la prolongation des congés de maternité ou exclusifs à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité ou exclusifs au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant et d'adoption.

Interruption de grossesse

Une interruption de grossesse postérieure à la 19^e semaine de gestation donne droit au congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ainsi qu'au paiement des prestations. Toutefois, l'employeur n'a l'obligation de verser une indemnité complémentaire que durant la durée du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement du RQAP, soit durant 18 semaines pour le régime de base. Pour un tel événement, le congé de 5 jours ouvrables payés est disponible ➤

pour le ou la conjointe (voir congé de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant).

Quelle est la durée des différentes périodes de prestations ?

Prestations de maternité ou exclusives à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement

RQAP

Les prestations de maternité ou pour la personne à l'occasion de la grossesse ou de la naissance sont exclusives à la personne salariée et ne peuvent être partagées entre les deux parents. La personne salariée peut choisir entre ces deux régimes :

- **de base** : 18 semaines de prestations au taux de 70 %,
- **particulier** : 15 semaines de prestations au taux de 75 %.

RQAP APTS

La convention collective prévoit le paiement durant 21 semaines d'une indemnité complémentaire aux prestations versées par le RQAP. Le montant versé par l'employeur correspond à la différence entre la Formule pour déterminer le salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations versées par le RQAP.

La Formule est la somme des premiers 225\$ du salaire hebdomadaire de base et de 88 % de la différence de ce salaire sur l'excédent des premiers 225\$⁶.

Avec le régime de base, la personne salariée pourra bénéficier de jusqu'à un maximum de 50 semaines de prestations dont les versements, compte tenu de l'harmonisation avec le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement prévu par la convention collective, seraient réparties de la façon suivante :

- 18 semaines de prestations de maternité et 3 semaines de prestations parentales au taux de 70 % selon le RQAP, mais durant lesquelles l'employeur verse les sommes correspondant à la différence entre la Formule et ce qui est versé par le RQAP (18 semaines + 3 semaines = 21 semaines de congé de maternité prévues à la convention collective).

⁶ Voir exemple de calcul p.13.

- 29 semaines de prestations parentales partageables versées uniquement par le RQAP, soit 4 semaines au taux de 70 % et 25 semaines au taux de 55 %.

La personne salariée pourra bénéficier jusqu'à un maximum de 40 semaines de prestations avec le régime particulier, soit :

- 15 semaines de prestations de maternité ou exclusives à la personne à l'occasion de la grossesse ou de la naissance au taux de 75 % et 6 semaines de congé parental au taux de 75 %, selon le RQAP, mais durant lesquelles l'employeur verse les sommes correspondantes à la différence entre la Formule et ce qui est versé par le RQAP (15 semaines + 6 semaines = 21 semaines de congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement prévues à la convention collective).
- 19 semaines de prestations parentales partageables versées uniquement par le RQAP au taux de 75 %.

Il est possible de faire une simulation de calcul de prestations sur le site du RQAP au www.rqap.gouv.qc.ca. Pour être plus précis sur le montant global qui sera reçu durant le congé, il faut ajouter celui de l'indemnité complémentaire qui sera versé par l'employeur.



Calendrier du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement selon la convention collective et le RQAP

APTS	Congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement de 21 semaines	Congé sans solde ou partiel sans solde de 2 ans		
RQAP (régime de base)	Congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement de 18 semaines	Congé parental 3 semaines + 29 = 32 semaines ⁷		Suite du congé sans solde ou partiel sans solde partageable possible en vertu de la convention collective
50 semaines ⁷				
RQAP (régime particulier)	Congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement de 15 semaines	Congé parental partageable 6 semaines + 19 = 25 semaines ⁷		Suite du congé sans solde ou partiel sans solde partageable possible en vertu de la convention collective
40 semaines ⁷				

Prestations de paternité ou exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant

RQAP

Les prestations de paternité ou pour le parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant sont exclusives et ne peuvent être partagées entre les deux parents. Il n'est pas possible de changer de régime pour un même événement. Donc le régime choisi par le premier parent sera celui du deuxième parent.

- **Régime de base** : 5 semaines de prestations au taux de 70 %.
- **Régime particulier** : 3 semaines de prestations au taux de 75 %.

⁷ Des semaines supplémentaires de prestations parentales sont offertes par le RQAP aux parents qui se partagent un certain nombre de semaines de prestations, aux parents de grossesses multiples ou au parent seul. Voir page 18 pour de plus amples détails.

APTS

La personne salariée peut bénéficier d'un congé de 5 jours ouvrables payés à l'occasion de la naissance de son enfant ou d'une interruption de la grossesse survenue à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence de l'un des parents. Seules les journées où la personne salariée est appelée à travailler, selon son horaire, peuvent faire l'objet d'un paiement.

RQAP APTS

La personne salariée qui a effectué 20 semaines de service a également droit à un congé avec solde d'au plus 5 semaines continues. Pendant ces dernières, l'employeur versera les sommes nécessaires pour combler la différence entre le salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations versé ou qui serait versé par le RQAP si la personne salariée en faisait la demande.

Prestations parentales

RQAP

Semaines de prestations parentales partageables

Le nombre total de semaines de prestations parentales partageables peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé selon une entente établie entre eux. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier de ces semaines simultanément ou successivement.

- **Régime de base**: 32 semaines de prestations, dont les 7 premières⁸ au taux de 70 % et les 25 suivantes, au taux de 55 %.
- **Régime particulier**: 25 semaines⁹ de prestations au taux de 75 %.

⁸ 4 semaines si le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement a été complété avec 3 semaines de congé parental du RQAP.

⁹ 19 semaines si le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement a été complété avec le congé parental du RQAP.

Semaines de prestations parentales partageables supplémentaires en cas de partage entre les parents

- **Régime de base :** si chacun des parents utilise un minimum de 8 semaines de prestations parentales partageables, les deux pourront bénéficier de 4 semaines de prestations parentales partageables supplémentaires partageables à 70 % du salaire.
- **Régime particulier :** si chacun des parents utilise un minimum de 6 semaines de prestations parentales partageables, les deux pourront bénéficier de 3 semaines de prestations parentales partageables supplémentaires partageables à 75 % du salaire.

Semaines de prestations parentales supplémentaires en cas de naissance multiple

Après la naissance de plus d'un enfant de la même grossesse, chacun des parents aura droit à des semaines additionnelles de prestations parentales exclusives.

- **Régime de base :** 5 semaines additionnelles de prestations parentales exclusives à chacun des parents, à 70 % du salaire.
- **Régime particulier :** 3 semaines additionnelles de prestations parentales exclusives à chacun des parents, à 75 % du salaire.

Semaines de prestations parentales supplémentaires dans le cas d'un parent seul

À compter du 1^{er} janvier 2022, dans le cas où un seul parent est inscrit au certificat de naissance, la personne aura droit à des semaines supplémentaires de prestations parentales.

- **Régime de base :** 5 semaines additionnelles de prestations parentales à 70 % du salaire.
- **Régime particulier :** 3 semaines additionnelles de prestations parentales à 75 % du salaire.

APTS

La convention collective ne prévoit aucune prestation parentale. Elle offre la possibilité de prendre un congé, sans solde ou partiel sans solde pour une durée maximale de 2 ans, qui doit commencer immédiatement après le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance ou d'adoption prévu par la convention collective.

Il est fortement recommandé de demander d'emblée la durée de congé maximale puisqu'il est facile d'y mettre fin ou de le modifier en congé partiel avec un préavis alors qu'il est impossible de prolonger un congé plus court.

Une autre disposition de la convention collective permet à la personne salariée de s'absenter, sans solde, pendant une période maximale de 65 semaines continues. Cette période peut commencer au moment choisi par la personne salariée. Néanmoins, ce congé doit se terminer au plus tard 78 semaines après la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, 78 semaines une fois l'enfant confié aux parents. Voir [l'aide-mémoire](#) des pages 30 et 31 pour un survol de tous les avis à donner à l'employeur.

Prestations d'adoption

RQAP

Il existe trois catégories :

- les prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption ;
- les prestations d'adoption exclusives à chacun des parents ;
- les prestations d'adoption partageables.

Les prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption

Elles sont partageables entre les parents.

- **Régime de base :** 13 semaines partageables à 70 % du salaire.
- **Régime particulier :** 12 semaines partageables à 75 % du salaire.

Les prestations d'adoption exclusives à chacun des parents

- **Régime de base :** 5 semaines à 70 % du salaire.
- **Régime particulier :** 3 semaines à 75 % du salaire.

Les prestations d'adoption partageables

- **Régime de base :** 32 semaines de prestations, dont les 7 premières au taux de 70 % et les 25 suivantes au taux de 55 %.
- **Régime particulier :** 25 semaines de prestations d'adoption partageables à 75 % du salaire.

À l'instar des parents biologiques, les parents adoptants peuvent également bénéficier de semaines de prestations supplémentaires dans les situations suivantes :

Semaines de prestations d'adoption partageables supplémentaires en cas de partage entre les parents

- **Régime de base :** si chacun des parents utilise un minimum de 8 semaines de prestations d'adoption partageables, les deux pourront bénéficier de 4 semaines supplémentaires partageables à 55 % du salaire.
- **Régime particulier :** si chacun des parents utilise un minimum de 6 semaines de prestations d'adoption partageables, les deux pourront bénéficier de 3 semaines supplémentaires partageables à 75 % du salaire.

Semaines de prestations d'adoption supplémentaires en cas d'adoption multiple

Après l'adoption de plus d'un enfant au même moment, chacun des parents aura droit à des semaines additionnelles de prestations d'adoption exclusives.

- **Régime de base :** 5 semaines additionnelles à 70 % du salaire.
- **Régime particulier :** 3 semaines additionnelles à 75 % du salaire.

Semaines de prestations d'adoption supplémentaires dans le cas d'un parent seul

À compter du 1^{er} janvier 2022, à la suite d'une adoption par un seul parent, cette personne aura droit à des semaines supplémentaires de prestations d'adoption.

- **Régime de base :** 5 semaines additionnelles à 70 % du salaire.
- **Régime particulier :** 3 semaines additionnelles à 75 % du salaire.

APTS

Le parent qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa personne conjointe bénéficie d'un congé payé de 5 jours ouvrables. Ce dernier peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

RQAP APTS

Dans le cas de l'adoption d'un enfant autre que celui de la personne conjointe, la convention collective prévoit un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines, qui doivent être prises simultanément lors du versement des prestations accordées en vertu du RQAP. Pendant cette période, l'employeur verse à la personne salariée qui a effectué 20 semaines de service une indemnité égale à la différence entre le salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations versées ou qui seraient versées par le RQAP si la personne salariée en faisait la demande.

Dans le cas d'une adoption internationale, il est possible de bénéficier d'un congé sans solde d'un maximum de 10 semaines pour aller chercher l'enfant.

Le RQAP peut commencer à verser les prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption 5 semaines avant l'arrivée de l'enfant à la maison pour une adoption hors Québec.

Lors de l'adoption de l'enfant du conjoint ou de la conjointe, la convention collective prévoit 5 jours ouvrables de congé. Cependant, le maintien du salaire s'applique seulement pour les 2 premiers jours, dont seuls ceux pour lesquels la personne salariée est normalement appelée à travailler peuvent faire l'objet d'un paiement. Ce congé doit être pris dans les 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a également droit à un congé sans solde parental lui permettant de s'absenter pendant une période maximale de 65 semaines successives, à prendre au moment décidé par la personne salariée mais qui doit se terminer au plus tard 78 semaines une fois que l'enfant lui a été confié.

Est-il possible d'être rémunéré.e durant le versement de prestations du RQAP ?

Oui, mais la prestation versée par le RQAP sera probablement réduite. Pour connaître le montant maximal qui peut être reçu sans déduction - l'exemption - il faut calculer la différence entre la moyenne du revenu hebdomadaire assurable (qui a servi à établir la prestation) et le montant de la prestation. Tout montant excédant cette différence sera retranché de la prestation versée par le RQAP.

Par exemple¹⁰:

Le revenu hebdomadaire moyen est de 800\$.

La personne a choisi le régime de base, ce qui lui donne droit à des prestations du RQAP de 560\$ (70% de son revenu hebdomadaire moyen). Pour déterminer le montant d'exemption, sans diminuer le montant des prestations, il faut calculer la différence entre le revenu hebdomadaire moyen (800\$) et le montant des prestations (560\$). Le montant de l'exemption est de 240\$ (800\$ - 560\$). La personne peut ainsi gagner un revenu d'un maximum de 240\$ sans voir le montant des prestations du RQAP diminuer.

ATTENTION au paiement annuel du solde des journées de maladie non utilisées au plus tard le 15 décembre de chaque année. Il se pourrait que ce montant excède l'exemption. Pour éviter une réduction dans la prestation du RQAP, il est possible de demander de suspendre le paiement des prestations du RQAP durant la période de paiement de la banque de maladie en le faisant directement au RQAP avant le versement. Cette suspension ne prolongera toutefois pas la période de versement, qui demeure de 78 semaines suivant l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant à la maison en cas d'adoption.

¹⁰ Exemple tiré du [site Internet du RQAP](#)

Est-il possible de placer des semaines de vacances durant un congé parental ?

Des vacances peuvent être placées immédiatement avant le congé sans solde ou partiel sans solde, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Dans ce cas, il faut absolument suspendre au préalable le versement des prestations du RQAP afin qu'elles ne soient pas réduites partiellement ou totalement et s'assurer que la période de versement de 78 semaines suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant soit toujours respectée malgré la période de suspension.

Est-il possible de fractionner en semaine les congés suivants : congé de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, congé pour adoption et congé sans solde parental ?

RQAP

Vous choisissez à quel moment vous désirez recevoir vos prestations. Ainsi, vous pouvez interrompre le versement de vos prestations et décider de le reprendre plus tard. Cependant, vous devez respecter la période à l'intérieur de laquelle elles peuvent être versées, selon le type de prestations.

La convention collective

À la demande de la personne salariée, si l'employeur y consent, le congé de paternité ou exclusif à la personne qui n'a pas donné naissance à l'enfant, d'adoption ou parental sans solde à temps complet peut être fractionné en semaines, mais avant l'expiration des 65 premières semaines suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Quels sont les préavis à respecter pour demander ces congés ?

La demande pour obtenir le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement doit être faite au moins 2 semaines avant le début du congé et être accompagnée d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

Pour le congé de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, il faut aviser l'employeur dès que possible pour bénéficier des 5 journées ouvrables à l'occasion de la naissance ou de l'adoption.

Les congés de paternité ou exclusifs au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant et pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines, ainsi que le congé sans solde, sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance.

Est-ce que l'ancienneté et l'expérience s'accumulent pendant toute la durée du congé ?

Pendant le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou d'adoption, l'ancienneté et l'expérience s'accumulent comme si la personne salariée était au travail.

Il en va de même pendant le congé sans solde ou partiel, sans solde de 2 ans qui suit immédiatement le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, de paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou d'adoption. Cependant, l'accumulation de l'expérience aux fins de la détermination du salaire se fait jusqu'à concurrence des 65 premières semaines du congé.



Les personnes salariées à temps partiel ou non-détentrices de poste ont les mêmes droits que les personnes salariées à temps complet. Cependant, l'accumulation de l'ancienneté se fait selon la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours des 12 derniers mois à l'emploi. En ce qui concerne l'accumulation de l'expérience, aucune disposition précise n'est prévue quant à la méthode de calcul. La pratique veut que l'accumulation de l'expérience se fasse sur une base similaire à celle qui a servi à établir le calcul de l'accumulation de l'ancienneté.

Est-il possible d'obtenir un autre congé lié à un nouvel événement parental alors que la personne est déjà en congé sans solde à la suite d'un événement précédent ?

Bien sûr. Il faut toutefois mettre fin au congé sans solde en cours et demander un nouveau congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, paternité ou exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant ou d'adoption à l'employeur.

Pour une personne salariée qui n'est pas admissible au RQAP, la convention collective prévoit qu'elle recevra une indemnité correspondant à la Formule durant 12 semaines. Si ces prestations sont versées par l'employeur avant l'accouchement, il est possible de se qualifier au RQAP et d'obtenir par la suite les prestations versées par ce régime.

Il est parfois possible de répondre aux conditions d'admissibilités du RQAP en devançant le début d'un congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

Dans d'autres situations, il pourrait être avantageux de demander que la même période de référence soit de nouveau utilisée pour ce nouvel événement si la famille grossit rapidement ! Il faut toutefois répondre à des conditions précises, prévues au règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Il est préférable de communiquer avec une personne conseillère syndicale en relations de travail de l'APTS pour s'assurer que toutes les possibilités ont été considérées.

Est-il possible d'obtenir une assignation durant mon congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement?

Si l'assignation temporaire de la personne salariée s'est terminée durant ou avant son congé, l'employeur doit lui offrir durant la période du congé toute assignation qui lui reviendrait si elle était disponible. Ainsi, si cette assignation se poursuivait lors de son retour au travail, elle pourrait l'occuper. Nous conseillons de discuter avec une personne conseillère syndicale en relations de travail de l'APTS pour en savoir plus. Cette dernière pourra également fournir un modèle de lettre de demande de congé adapté à la situation.

Quels sont les impacts d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé qui précède immédiatement un congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ou un congé d'adoption?

Il faut savoir que toute période de congé sans solde, ainsi que toute période de congé dans le cadre d'un régime à traitement différé, n'est pas considérée par le RQAP lors de l'établissement de l'admissibilité ni lors du calcul des prestations. Ces semaines de congé ne sont pas assurables au sens du RQAP.

Si la durée de tels congés est de 1 an, la personne salariée ne sera pas admissible au RQAP. Rappelons, qu'un minimum de 2 000\$ de revenus assurables doit avoir été gagné dans les 52 semaines précédant le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement ou d'adoption pour être admissible. De plus, pour obtenir des prestations maximales il faut avoir au moins cumulé 16 semaines assurables dans la période de référence qui sert à établir ce montant.

Qu'arrive-t-il avec deux employeurs ?

Pour établir le montant de l'indemnité complémentaire qu'il versera, chaque employeur doit déduire de la Formule la portion des prestations du RQAP correspondant au salaire qu'il a versé et non le montant total des prestations du RQAP que reçoit la personne salariée.

Qu'arrive-t-il si une partie des revenus d'emploi provient de travail autonome ?

Il est possible de décider d'inclure ou non ces revenus lors de la détermination des prestations par le RQAP. Ce choix aura une incidence sur la période de référence et la méthode de calcul. Pour en savoir plus, il vaut mieux communiquer avec le [service à la clientèle du RQAP](#).



Aide-mémoire
quant aux avis
et aux délais relatifs
au congé de maternité ou
exclusif à la personne à
l'occasion de la grossesse
ou de l'accouchement
et au congé parental

Événement

Avant le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement

Avis écrit à l'employeur et certificat médical

Début du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement

Demande par la personne salariée de prestations au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Service en ligne par internet à l'adresse www.rqap.gouv.qc.ca
ou par téléphone au 1 888 610.7727

Pour la personne salariée ne résidant pas au Québec, la demande de prestations doit se faire à l'adresse de l'assurance-emploi www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/demande.html ou à un centre d'assurance-emploi

Envoi à l'employeur du reçu officiel du RQAP ou des Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) attestant du montant des prestations versées par l'un ou l'autre de ces régimes publics

Réception par la personne salariée de l'avis de retour au travail

Avis écrit à l'employeur du report des vacances si ces dernières sont prévues à l'intérieur du congé de maternité

Avis écrit à l'employeur d'une demande de congé sans solde ou partiel sans solde [art. 25.27] qui suit immédiatement le congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement de 21 semaines :

Congé sans solde

Congé partiel sans solde

Fin du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement et début du congé parental (RQAP)

Avis écrit à l'employeur d'une fin de congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue :

Pour un congé de 52 semaines et moins

Pour un congé de 52 semaines et plus

Date prévue du retour

Fin du congé sans solde

Demande de rachat du congé sans solde à Retraite Québec
www.retraitequebec.gouv.qc.ca

Délai minimal

La personne salariée doit faire parvenir son avis 2 semaines avant le début du congé [art. 25.09].

Doit être faite au plus tôt la semaine civile du début du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

Doit être acheminée au début du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

Doit être fait dès que possible pour obtenir le versement des prestations de l'employeur dans les 15 jours suivant cet envoi [art. 25.12b].

Doit être reçu la 4^e semaine avant la fin du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement [art. 25.17].

Doit être fait 2 semaines avant l'expiration du congé de maternité ou exclusif à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement [art. 25.14].

Doit être acheminé 3 semaines avant le début du congé sans solde [art. 25.31].

Doit être acheminé 30 jours avant le début du congé sans solde [art. 25.31]

21 jours avant son retour [art. 25.32]

30 jours avant son retour [art. 25.32]

2 semaines avant l'expiration du congé sans solde [art. 25.32]

Doit être acheminée dès la fin du congé ou au plus tard lors de la retraite. Toutefois, une demande de rachat formulée dans les 6 mois suivant le retour au travail permet d'éviter des frais d'intérêts.

Information utile

L'information contenue dans ce document est extraite de la *Convention collective APTS 2023-2028* ainsi que de la *Loi sur l'assurance parentale* et ses règlements. Ce document ne peut s'y substituer.

En cas de problème d'application des dispositions de la convention collective il faut communiquer avec une personne conseillère syndicale en relations de travail de l'APTS.

Le site du RQAP, www.rqap.gouv.qc.ca, regorge d'information complémentaire.

Secteur de l'action féministe
Contenu, rédaction et mise à jour

Service des communications
Révision, concept et design graphique

Première édition publiée en 2006
Mises à jour : 2011, 2018 et 2026

Siège social

1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1255
Longueuil (Québec) J4K 5G4

Tél.: 450 670-2411 ou 1 866 521-2411

Télec.: 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

Bureau de Québec

1305, boul. Lebourgneuf, bureau 200

Québec (Québec) G2K 2E4

Tél.: 418 622-2541 ou 1 800 463-4617

Télec.: 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

www.apsq.com • info@apsq.com

