



Les droits parentaux sont l'ensemble des droits issus de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ces droits sont notamment encadrés par la Loi sur l'assurance parentale, la Loi sur les normes du travail ainsi que les conventions collectives et constituent des acquis importants pour les Québécoises et Québécois. Voici brièvement les différents congés prévus dans les conventions collectives du secteur public.

### 1. Les congés spéciaux

#### 1.1. Congé pour rendez-vous médicaux

La salariée a le droit de s'absenter pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour ces visites, la salariée bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement ou de prime pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours qui peuvent être pris par demi-journée.

#### 1.2. Retrait préventif dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger

Si ses conditions de travail comportent, pour la salariée ou son enfant à naître, un danger auquel il est impossible de remédier, la salariée peut, à certaines conditions et sur recommandation de sa ou son médecin, être affectée à d'autres occupations. Si ce n'est pas possible, elle cesse de travailler et reçoit des indemnités de retrait préventif, soit 90 % de son salaire net, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

#### 1.3. Congé spécial en cas de complication ou de danger d'interruption de grossesse

S'il y a risque de complication ou d'interruption de grossesse, ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, et que cela est dû à un problème de santé personnel empêchant la salariée d'occuper son emploi, elle peut se prévaloir d'un congé spécial. Un certificat médical attestant le danger et indiquant la durée du congé est alors exigé, et la salariée peut bénéficier du régime de congés de maladie et d'assurance salaire prévu à la convention collective. Ce congé spécial se termine quatre semaines avant la date prévue pour l'accouchement.

#### 1.4. Interruption de grossesse

En cas d'interruption de grossesse survenant avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit, sur présentation d'un certificat médical et pour la durée y étant prescrite, à un congé spécial et aux prestations d'assurance salaire pour se remettre physiquement ou psychologiquement de la perte de son bébé, le cas échéant.

En cas d'interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité comme si elle avait donné naissance à l'enfant.

### 2. Congé de maternité

Le congé de maternité est réservé à la mère donnant naissance à un enfant. Il est d'une durée de vingt-et-une semaines pour les cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), il peut débuter au plus tôt seize semaines avant la date prévue de l'accouchement et doit se terminer au plus tard dix-huit semaines après l'accouchement. Sa répartition appartient à la salariée, mais doit nécessairement comprendre la journée de l'accouchement. Une indemnité complémentaire aux prestations du RQAP est versée pendant ce congé.

### 3. Congé à l'occasion de la naissance (cinq jours) et congé de paternité (cinq semaines)

Ces deux congés sont réservés exclusivement au père ou à la conjointe de même sexe si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le congé à l'occasion de la naissance est de cinq jours payés qui peuvent être discontinus, mais qui doivent nécessairement être pris dans les quinze jours de l'arrivée de l'enfant ou de la mère à la maison.

Le congé de paternité est d'une durée maximale de cinq semaines consécutives. Il peut débuter dès la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux semaines après l'accouchement. Une indemnité complémentaire aux prestations du RQAP est versée pendant ce congé.



#### 4. Congé à l'occasion de l'adoption (cinq jours) et congé d'adoption (cinq semaines)

À l'occasion de l'adoption d'un enfant, la salariée ou le salarié a droit à un congé de cinq jours payés, qui peut être pris dans les quinze jours de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Le congé pour adoption est d'une durée maximale de cinq semaines consécutives. Il peut débuter au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale ou deux semaines avant dans le cas d'une adoption internationale. Le congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux semaines suivant cette arrivée. Une indemnité complémentaire aux prestations du RQAP est versée pendant ce congé.

#### 5. Indemnité complémentaire

L'indemnité complémentaire au RQAP versée à la salariée durant le congé de maternité, ainsi qu'à la salariée ou au salarié pendant le congé de paternité ou durant le congé d'adoption a pour effet que la personne salariée reçoit l'équivalent de son plein traitement pour la durée du congé.

#### 6. Congé parental sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Ce congé sans traitement est complémentaire aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption. Il est accessible aux deux parents, de façon simultanée ou non, mais il doit être continu (à moins d'exception). Différentes options sont prévues dans les conventions collectives, mais, minimalement, la Loi sur les normes du travail prévoit un congé maximal de cinquante-deux semaines, qui peut débuter dès la semaine de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant (deux semaines avant dans le cas d'une adoption internationale) et doit se terminer au plus tard soixante-dix semaines après l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant.

Des droits et des avantages sont maintenus pendant la durée de ces congés. Veuillez vous référer à votre convention collective pour plus de détails.