

ENCEINTE AU BOULOT : MES DROITS

Selon la Loi sur les normes du travail (LNT), on peut s'absenter du travail, sans salaire, pour des examens médicaux reliés à la grossesse, en autant que notre employeur en soit averti au préalable.

Congé de maternité

Pour toutes les salariées, la LNT prévoit un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de **18 semaines**, qui peut être réparti avant et après la date de l'accouchement.

Congé de paternité

Depuis 2006, la LNT prévoit également un congé de paternité sans salaire d'au plus **5 semaines**, exclusif au père ou à l'autre parent (non enceinte). Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus par la loi et n'était pas prévu à l'époque des versions plus anciennes de ce texte.

Congé parental

Par la suite, chaque parent (naturel ou adoptif) a droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à **65 semaines** (cette durée est passée de 52 à 65 semaines pour les naissances survenues à compter du 1^{er} janvier 2021). Le lien d'emploi est protégé pendant toute la durée de ces congés.

Les prestations : le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Important changement depuis 2004 : ce n'est plus l'assurance-emploi fédérale qui verse des prestations pendant ces congés, mais le **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**, en vigueur depuis janvier 2006. Pour y avoir droit, il faut avoir gagné un revenu assurable d'au moins **2 000 \$** dans la période de référence (généralement l'année précédant le début du congé) et avoir cotisé au régime — le critère des 600 heures d'assurance-emploi ne s'applique plus.

Le RQAP offre le choix entre deux régimes, une fois pour toutes (le choix est irrévocable) :

- le **régime de base** : jusqu'à 18 semaines de prestations de maternité et 5 semaines de prestations de paternité (autour de 70 % du revenu), plus 32 semaines de prestations parentales partageables entre les deux parents (avec 4 semaines supplémentaires si chaque parent en prend au moins 8) ;
- le **régime particulier** : une période plus courte, mais un taux de remplacement du revenu plus élevé (75 %) tout au long du congé.

Les prestations sont imposables et calculées jusqu'à un revenu annuel maximum assurable (environ 103 000 \$ en 2026). La demande se fait en ligne sur rqap.gouv.qc.ca, idéalement quelques semaines avant le début du congé.

Avis à l'employeur

La salariée doit fournir à son employeur un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité, ainsi que la date de son retour au travail, trois semaines avant son départ (ou moins si son état de santé l'oblige à partir plus tôt). L'avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement ; ce certificat peut être remplacé par un rapport écrit et signé par une sage-femme.

Retour au travail

À son retour, l'employeur est tenu de réintégrer la personne salariée à son poste habituel et de lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail. Si le poste n'existe plus à son retour, l'employeur doit reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail au moment de la disparition du poste.

Retrait préventif

À noter que la **CNESST** (la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, qui a remplacé la CSST en 2016) permet de bénéficier d'un retrait préventif — dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger — assurant un revenu jusqu'à 90 % du salaire net, si l'emploi présente un danger pour la grossesse ou pour la période d'allaitement.

Pour plus d'infos, on consulte les sites cnesst.gouv.qc.ca, rqap.gouv.qc.ca et naitreetgrandir.com.

Source : inspiré d'un article de Coup de pouce, avril 2004, mis à jour pour refléter le droit applicable en 2026 (introduction du RQAP en 2006, allongement du congé parental à 65 semaines depuis 2021, remplacement de la CSST par la CNESST en 2016).

Cette information est de nature générale et ne remplace pas une consultation auprès de la CNESST, de Retraite Québec (RQAP) ou d'un conseiller juridique pour votre situation particulière.