



L'arrivée d'un enfant

GUIDE SYNDICAL DES DROITS PARENTAUX
RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX



Fédération des professionnelles - CSN

ISBN :978-2-9814299-0-2

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives Canada, 2013

FP-CSN, 2013

Conception graphique : Carole Caron

Impression : Imprimerie CSN

La FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES est la nouvelle appellation de la Fédération des professionnelles et professionnels salarié(e)s et cadres du Québec (FPPSCQ-CSN). Ce néologisme inclut les femmes et les hommes.

L'arrivée d'un enfant

GUIDE SYNDICAL DES DROITS PARENTAUX
RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX



TABLE DES ABRÉVIATIONS

FP	Fédération des professionnelles
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
LNT	Loi sur les normes du travail
CARRA	Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances
RREGOP	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics

MISE EN GARDE

Le texte qui suit est un texte de vulgarisation qui vise à expliquer les dispositions de la convention collective concernant les droits parentaux. En aucun cas, il ne remplace cette convention collective. Le seul texte légal est celui qui a été signé entre les parties.

N'hésitez surtout pas à contacter votre représentante ou représentant syndical si vous avez des questions.

Table des matières

Préambule	7
1. La grossesse	9
Droits fondamentaux	9
Le retrait préventif.	10
Les congés spéciaux	12
Droits et avantages durant ces congés	12
Votre régime de retraite	13
2. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). . . .	15
Êtes-vous admissible ?	15
Les 4 types de prestations	15
Le montant de vos prestations au RQAP .	16
Le versement de vos jours de congés-maladie non utilisés	18
Prestations de maternité	18
Prestations de paternité	19
Prestations parentales	19
Prestations d'adoption	20
3. Le congé de maternité	21
Vous êtes admissible au RQAP.	21
Vous n'êtes pas admissible au RQAP . . .	22
Avis à l'employeur	22
Suspension du congé de maternité	23
Quand la cigogne passe 2 fois	23
L'interruption de grossesse	23
Fin de votre congé de maternité	24
Droits et avantages durant ce congé . . .	24
Votre régime de retraite	25

4. Le congé de paternité	27
Conjoints de même sexe	28
Droits et avantages durant ce congé	28
Votre régime de retraite	29
5. Les congés pour adoption.	31
Congés pour adoption	31
Adoption de l'enfant de votre conjoint.	32
Droits et avantages durant ces congés.	32
Votre régime de retraite	33
Congés en vue d'une adoption.	33
Droits et avantages durant ces congés.	33
Votre régime de retraite	34
6. Le congé sans solde ou partiel sans solde.	35
Congé sans solde ou partiel sans solde de 2 ans	35
Congé sans solde d'au plus 52 semaines.	37
Droits et avantages durant ce congé	38
Votre régime de retraite	39
7. Les congés pour responsabilités familiales	41
Une banque annuelle de 10 jours	41
Congé sans solde ou partiel sans solde	41
Annexes	43

Préambule

La Fédération des professionnelles est fière de présenter un guide pratique sur les droits parentaux qui présente toute l'information nécessaire aux parents pour l'arrivée de leur nouvel enfant. Il s'adresse aux membres des syndicats du secteur de la santé et des services sociaux, affiliés à la Fédération des professionnelles.

Il n'est pas toujours facile de s'y retrouver entre les dispositions de la convention collective et les lois et programmes sociaux existants au Québec en matière de congés parentaux que sont le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le programme *Pour une maternité sans danger* (retrait préventif) et la *Loi des normes de travail*. Tout le monde n'a pas l'habitude de lire des textes de nature juridique. Notre guide se veut donc un outil convivial à la portée de tous, afin de rendre accessible et compréhensible l'ensemble des droits dont peuvent se prévaloir les parents selon les différentes circonstances. Un guide simple et pratique avec des sections bien identifiées qui permettent au lecteur de lire seulement les passages qui le concerne et de trouver l'information recherchée.

Il passe d'abord en revue tous les droits reliés à la grossesse, tel que l'interdiction de discrimination, le retrait préventif, les congés spéciaux et l'impact sur le régime de retraite. Il présente en détail les 4 types de prestations accordées dans le cadre du RQAP. Bien évidemment, la majeure partie du guide est consacrée aux dispositions de la convention collective du secteur de la santé et des services sociaux, qui aborde les congés de maternité, de paternité et pour adoption sous l'angle de questions bien spécifiques, dont certaines régulièrement demandées aux représentants syndicaux. Et pour terminer, comme la vie familiale se poursuit toute la vie, nous faisons état des autres congés sans solde qui peuvent être utilisés pour assumer vos responsabilités familiales. Nous vous suggérons d'avoir également en mains votre convention collective, puisque nous y faisons fréquemment référence.

Bien que ce guide fasse un tour complet de la question, il restera toujours des situations bien particulières qui relèvent soit de l'exception ou de difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective par certains employeurs. En toutes circonstances, votre exécutif syndical est disponible pour répondre à vos questions et pour vous accompagner adéquatement dans les situations plus complexes. N'hésitez pas à le consulter.

La conciliation famille-travail fait partie des priorités à la Fédération des professionnelles et nous espérons que ce guide permettra aux personnes salariées d'avoir une bonne connaissance de leurs droits pour profiter pleinement de ce moment important de la vie familiale.

Bonne lecture et bon congé parental !

A handwritten signature in black ink, reading "Ginette Langlois". The signature is fluid and cursive, with the first name "Ginette" written in a larger, more prominent script than the last name "Langlois".

Ginette Langlois
Vice-présidente

1 La grossesse

DROITS FONDAMENTAUX

Lorsque vous êtes enceinte, vous bénéficiez de plusieurs droits que nous détaillerons dans le présent guide. Parmi ces droits, nous retrouvons ceux prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*¹.

Discrimination interdite

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Non-discrimination dans l'embauche

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

L'interdiction de discrimination est également prévue à la clause 31.02 de la convention collective.

Aux fins d'application de la présente convention, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de son orientation sexuelle, de sa langue, de son sexe, de son état civil, de son âge, de ses croyances

1. Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., C-12.

religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de son état de grossesse, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

LE RETRAIT PRÉVENTIF

Parlez-en avec votre médecin

Si vous êtes enceinte et que vous croyez que votre travail comporte un danger pour votre santé ou pour celle de votre enfant à naître, profitez de la première visite chez votre médecin pour évaluer ensemble la situation. Décrivez-lui en détail votre travail (tâches, gestes, postures, exposition à des produits, dangerosité des usagers, utilisation d'un écran cathodique, etc.). S'il est d'avis que celui-ci comporte des dangers, demandez-lui de remplir le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite »².

S'il y a un médecin responsable des services de santé dans votre établissement, votre médecin devra le consulter. Sinon, il consultera le médecin désigné par la direction de la santé publique dans le secteur géographique de votre établissement. Cette consultation est obligatoire pour que le certificat soit valide.

Le formulaire de retrait préventif est disponible dans un bureau de la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST) ou une clinique médicale. Il n'y a aucuns frais pour la délivrance de ce certificat.

2. Voir exemple à l'annexe 1.

L'obligation de votre employeur

Vous devez remettre à votre employeur le certificat rempli par votre médecin. Votre employeur peut éliminer le danger que votre travail représente ou vous affecter à d'autres tâches. L'affectation proposée ne doit pas comporter les dangers décrits dans le certificat et doit inclure des tâches que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir.

Si vous pensez que l'affectation offerte par l'employeur n'est pas adéquate, vous pouvez la contester. Contactez votre syndicat rapidement afin d'entreprendre les démarches nécessaires.

Lorsque votre employeur ne peut modifier votre poste de travail ou vos tâches, ou qu'il ne peut vous offrir une affectation, vous avez droit à un retrait préventif jusqu'à ce que votre employeur puisse vous affecter à un poste qui ne présente aucun danger. Ce retrait préventif se termine au plus tard à la quatrième semaine précédant la date prévue de votre accouchement. À partir de ce moment, vous débuterez votre congé de maternité.

Votre prestation

Pendant le retrait préventif, vous recevrez votre salaire régulier pour les 5 premiers jours ouvrables normalement travaillés suivant la cessation du travail. Par la suite, vous recevrez une indemnité de remplacement de revenu équivalant à 90 % de votre salaire net³. Pour obtenir cette indemnité, vous devez déposer une demande à la CSST qui évaluera votre admissibilité.

Retrait préventif pour la période d'allaitement

Si vous allaitez et que vous craignez que votre travail mette en danger la santé de votre enfant, vous devrez reprendre vos démarches et faire une nouvelle demande même si vous avez obtenu une affectation ou un retrait préventif pendant votre grossesse.

3. Le salaire maximum annuel assurable au 1^{er} janvier 2013 est de 67 500 \$. Pour les années subséquentes, visitez le site de la CSST sous la rubrique *Glossaire*.

LES CONGÉS SPÉCIAUX

Les complications liées à la grossesse

Même si votre travail ne comporte pas de danger pour votre enfant, il se peut que votre condition personnelle exige que vous cessiez votre travail. C'est le cas lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical.

Votre convention collective prévoit un congé spécial pouvant aller jusqu'au début de la 4^e semaine précédant la date prévue d'accouchement. Durant ce congé, l'employeur vous verse des prestations d'assurance-salaire (art. 22.19A).

Le suivi de votre grossesse

Afin d'assurer le suivi de votre grossesse, vous disposez d'une banque de 4 jours de congé avec solde pouvant être pris en demi-journées pour les rendez-vous liés à la grossesse. Ces rendez-vous doivent être effectués chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestés par un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme. Une fois la banque de temps épuisée, vous pouvez utiliser vos congés de maladie (art. 22.20).

DROITS ET AVANTAGES DURANT CES CONGÉS

Durant votre retrait préventif et vos congés spéciaux, vous continuez de bénéficier des avantages suivants (art. 22.20) :

- ◇ assurance-vie;
- ◇ maintien de toutes les protections de votre régime d'assurance collective, en versant votre quote-part de la prime;
- ◇ accumulation de vos vacances;
- ◇ accumulation de vos congés de maladie;
- ◇ accumulation de votre ancienneté;
- ◇ accumulation de votre expérience;
- ◇ accumulation de votre ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;

- ◇ maintien du droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si vous étiez au travail;
- ◇ droit de reprendre votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé;
- ◇ droit de supplantation dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli;
- ◇ si vous ne détenez pas de poste, droit de reprendre l'assignation que vous déteniez au départ si elle se poursuit au-delà de la fin de votre congé ou, si elle est terminée, droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

VOTRE RÉGIME DE RETRAITE

Lors de votre retrait préventif et des périodes où vous recevez de l'assurance-salaire (congés spéciaux), vous bénéficiez d'une exonération de votre cotisation au régime de retraite, le RREGOP. Vous n'avez aucune démarche à faire pour faire reconnaître ces semaines pendant lesquelles vous receviez des indemnités de votre employeur ou de la CSST, car la reconnaissance se fait automatiquement par la déclaration annuelle de votre employeur à la CARRA.

2 Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006, prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et travailleurs (qu'ils soient salariés ou travailleurs autonomes) admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le RQAP remplace les prestations de maternité, parentales et d'adoption qui étaient offertes aux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi.

ÊTES-VOUS ADMISSIBLE ?

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

- ◇ être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006;
- ◇ résider au Québec au début de la période de prestations;
- ◇ avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi hebdomadaire habituel;
- ◇ avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (cette période est habituellement de 52 semaines) et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées.

LES 4 TYPES DE PRESTATIONS

Le Régime québécois d'assurance parentale prévoit 4 types de prestations. Selon votre situation, vous pouvez bénéficier des prestations suivantes :

- ◇ prestations de maternité;
- ◇ prestations de paternité;
- ◇ prestations parentales;
- ◇ prestations d'adoption.

LE MONTANT DE VOS PRESTATIONS AU RQAP

Le RQAP offre le choix entre 2 options, le régime de base ou le régime particulier, qui diffèrent quant à la durée du congé et au pourcentage de remplacement du revenu. Il est ainsi possible de recevoir des prestations moins élevées pendant une période plus longue ou des prestations plus élevées pendant une période plus courte.

Le choix du régime est déterminé par le premier parent à faire sa demande de prestations et ce choix ne peut être modifié par la suite.

Vous trouverez sur le site du RQAP, www.rqap.gouv.qc.ca, un simulateur qui vous permettra de calculer les prestations auxquelles vous auriez droit selon le régime choisi.

SIMULATEUR DE CALCUL

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nb maximal semaines de prestations	% revenu hebdo. moyen	Nb maximal semaines de prestation	% revenu hebdo. moyen
Maternité	18	70	15	75
Paternité	5	70	3	75
Parentales	7	70	25	75
	25	55		
	(7 + 25 = 32)			
Adoption	12	70	28	75
	25	55		
	(12 + 25 = 37)			

Le revenu assurable maximal considéré pour le calcul du montant des prestations est de 67 500 \$ en 2013. Ce montant est indexé le 1^{er} janvier de chaque année selon le taux fixé par la CSST.

Le calcul de toutes les prestations du RQAP a comme base le salaire moyen de la personne salariée. Le salaire moyen est calculé sur la base de la moyenne des revenus assurables établie à partir des 26 dernières semaines de la période de référence. La période de référence est la période qui comprend les 52

semaines qui précèdent la période de prestations¹. Si le nombre de semaines (avec revenu assurable) compris dans la période de référence est inférieur à 26, la moyenne des revenus assurables sera alors obtenue à partir de ce nombre de semaines qui ne pourra, par ailleurs, être inférieur à 16.

Exemple :

Marie reçoit un salaire moyen brut de 1 000 \$ par semaine et fait une demande de prestations de maternité.

A. Si MARIE A TRAVAILLÉ 22 SEMAINES

$$\frac{(22 \times 1\,000 \text{ \$})}{22} \times 70 \% = 700 \text{ \$} \text{ ou } \frac{(22 \times 1\,000 \text{ \$})}{22} \times 75 \% = 750 \text{ \$}$$

Puisqu'elle a travaillé pendant 16 semaines ou plus durant sa période de référence, elle recevra un montant de 700 \$ pendant 18 semaines sous le régime de base ou 750 \$ pendant 15 semaines sous le régime particulier.

B. Si MARIE A TRAVAILLÉ 12 SEMAINES

$$\frac{(12 \times 1\,000 \text{ \$})}{16} \times 70 \% = 525 \text{ \$} \text{ ou } \frac{(12 \times 1\,000 \text{ \$})}{16} \times 75 \% = 562,50 \text{ \$}$$

Puisque Marie a reçu une rémunération pour moins de 16 semaines, la moyenne des revenus assurables sera tout de même calculée sur une base de 16 semaines. Ainsi, si Marie n'a reçu une rémunération que pour 12 semaines, elle recevra un montant de 525 \$ pendant 18 semaines sous le régime de base ou 562,50 \$ pendant 15 semaines sous le régime particulier.

1. Cette période peut, dans certains cas, être prolongée jusqu'à 104 semaines.

LE VERSEMENT DE VOS JOURS DE CONGÉS-MALADIE NON UTILISÉS

Vers le 15 décembre de chaque année, la convention collective nationale prévoit que l'employeur doit vous payer les jours de congés-maladie accumulés et non utilisés (art.23.30). Si vous recevez des prestations du RQAP lors du versement de cette somme, il pourrait être avantageux de suspendre le versement des prestations pendant la semaine où vous recevrez le paiement des congés-maladie non utilisés.

À cet égard, il faut rappeler que les sommes versées par l'employeur constituent des revenus devant être déclarés au RQAP, qui seront déduits de vos prestations. Si vous demandez la suspension des prestations, il est important de savoir que celles-ci ne peuvent être versées au-delà de la 18^e semaine suivant la naissance de l'enfant pour les prestations de maternité et au-delà de la 52^e semaine pour les autres prestations.

Si vous désirez suspendre le versement de vos prestations, vous devez absolument communiquer avec le RQAP avant la semaine prévue pour la suspension. Il ne sera pas possible d'obtenir l'annulation ou le report de la prestation une fois celle-ci versée.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Les prestations de maternité sont exclusives à la mère et ne peuvent être partagées entre les deux parents.

- ◇ Si vous choisissez le régime de base, vous bénéficiez de 18 semaines de prestations au taux de 70 % de votre revenu hebdomadaire moyen. Par la suite, vous pourrez vous prévaloir d'un maximum de 32 semaines de prestations parentales pour un total de 50 semaines.
- ◇ Si vous choisissez le régime particulier, vous bénéficiez de 15 semaines de prestations au taux de 75 % de votre revenu hebdomadaire moyen. Par la suite, vous pourrez vous prévaloir d'un maximum de 25 semaines de prestations parentales pour un total de 40 semaines.

Le régime choisi déterminera le taux de prestation du congé de paternité et du congé parental ainsi que leur durée. À moins de circonstances exceptionnelles, le choix du régime est irrévocable.

Les prestations de maternité peuvent commencer, au plus tôt, la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

PRESTATIONS DE PATERNITÉ

Les prestations de paternité sont exclusives au père² et ne peuvent être partagées entre les deux parents.

- ◇ Régime de base : vous bénéficiez de 5 semaines de prestations au taux de 70 % de votre revenu hebdomadaire moyen.
- ◇ Régime particulier : vous bénéficiez de 3 semaines de prestations au taux de 75 % de votre revenu hebdomadaire moyen.

Les prestations de paternité peuvent commencer, au plus tôt, la semaine durant laquelle l'enfant ou les enfants sont nés.

PRESTATIONS PARENTALES

Les semaines de prestations parentales peuvent être prises en totalité par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux, selon une entente qu'ils auront eux-mêmes établie. Ces semaines de prestations parentales peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents.

- ◇ Régime de base : vous bénéficiez de 32 semaines de prestations, dont les 7 premières semaines au taux de 70 % et les 25 semaines suivantes au taux de 55 % de votre revenu hebdomadaire moyen.
- ◇ Régime particulier : vous bénéficiez de 25 semaines de prestations au taux de 75 % de votre revenu hebdomadaire moyen.

Les prestations parentales peuvent commencer, au plus tôt, la semaine durant laquelle l'enfant ou les enfants sont nés. Elles doivent se terminer, au plus tard, la 52^e semaine suivant la naissance.

2. Dans le cas d'un couple de même sexe, ces prestations peuvent être accordées à la conjointe de la mère biologique, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance, et s'il s'agit d'un projet parental commun.

PRESTATIONS D'ADOPTION

Les semaines de prestations d'adoption peuvent être prises en totalité par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre ces derniers, selon une entente qu'ils auront eux-mêmes établie. Ces semaines peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents.

- ◇ Régime de base : vous bénéficiez de 37 semaines de prestations, dont les 12 premières semaines au taux de 70 % et les 25 semaines suivantes au taux de 55 % de votre revenu hebdomadaire moyen.
- ◇ Régime particulier : vous bénéficiez de 28 semaines de prestations au taux de 75 % de votre revenu hebdomadaire moyen.

Dans le cas d'une adoption au Québec, les prestations d'adoption peuvent commencer, au plus tôt, au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant ou des enfants auprès de l'un des parents en vue de leur adoption.

La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption dépend du type d'adoption.

- ◇ Pour l'adoption spéciale (intrafamiliale), c'est la date du dépôt de la requête en ordonnance de placement.
- ◇ Pour l'adoption dans le cadre du programme Banque mixte, c'est la date où l'enfant est placé physiquement dans la famille.
- ◇ Pour l'adoption régulière, c'est la date où l'enfant est placé physiquement dans la famille.
- ◇ Pour l'adoption d'un enfant déjà placé chez vous en famille d'accueil, c'est la date du dépôt de la requête en ordonnance de placement.

Dans le cas d'une adoption hors Québec, les prestations peuvent commencer, au plus tôt, 2 semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents en vue de son adoption. Si l'adoption ne se concrétise pas, les prestations payées durant ces 2 semaines ne sont pas recouvrables.

Dans tous les cas, ces prestations ne peuvent excéder la 52^e semaine de l'arrivée de l'enfant.

3

Le congé de maternité

La convention collective prévoit un congé de maternité pendant lequel la salariée a droit à des indemnités de son employeur. Pour avoir droit à des indemnités, vous devez avoir accumulé 20 semaines de service auprès d'un ou de plusieurs employeurs des secteurs public et parapublic ou d'un autre employeur nommé à la clause 22.12 c) de la convention collective.

VOUS ÊTES ADMISSIBLE AU RQAP

Congé de maternité et indemnités

Votre convention collective prévoit que vous avez droit à un congé de maternité de 21 semaines (art. 22.05).

Si vous avez accumulé 20 semaines de service, vous avez également droit de recevoir, pendant les 21 semaines de ce congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de votre salaire hebdomadaire de base¹ et le montant des prestations de maternité ou parentales que vous recevez du RQAP (art. 22.10).

Si vous occupez un emploi chez plus d'un employeur du réseau de la santé, chacun de ces employeurs devra verser l'indemnité au prorata de votre prestation de travail sans excéder 93 % de votre rémunération hebdomadaire de base.

Comme nous l'avons vu précédemment, le congé de maternité du RQAP est de 18 semaines dans le régime de base et de 15 semaines dans le régime particulier. Vous devez donc ajouter à votre congé de maternité du RQAP 3 ou 6 semaines de prestations parentales, selon le régime choisi, afin de bénéficier des 21 semaines de congé de maternité de votre convention (art. 22.01).

1. Le salaire hebdomadaire de base est le salaire régulier incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que la rémunération additionnelle qui vous est payable en vertu de la convention collective et de vos primes de responsabilité.

Si vous travaillez à temps partiel, il s'agit du salaire hebdomadaire de base des 20 dernières semaines précédant le congé, excluant les absences sans solde prévues à la convention collective. De plus, si vous avez reçu des prestations ou indemnités durant cette période, on se référera au salaire qui a servi à établir vos prestations ou indemnités.

Quand faire la demande

La répartition de votre congé avant et après l'accouchement est à votre discrétion. Toutefois, ce congé doit être pris simultanément à la période de versement des prestations du RQAP, laquelle débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et au plus tard la semaine qui suit l'accouchement.

VOUS N'ÊTES PAS ADMISSIBLE AU RQAP

Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, mais que vous êtes admissible à l'assurance-emploi et que vous avez complété 20 semaines de service, vous bénéficiez d'un congé de 20 semaines et d'une indemnité de votre employeur égale à la différence entre 93 % de votre salaire hebdomadaire et le montant de prestations que vous recevrez du régime d'assurance-emploi (art. 22.11). Dans ce cas, le congé doit comprendre le jour de l'accouchement.

Si vous n'êtes pas admissible au RQAP ni à l'assurance-emploi, mais avez complété 20 semaines de service, vous bénéficiez d'un congé de 20 semaines et d'une indemnité de votre employeur égale à 93 % ² de votre salaire hebdomadaire, et ce, pendant 12 semaines (art. 22.11a).

Si vous n'êtes pas admissible au RQAP ni à l'assurance-emploi et que vous n'avez pas 20 semaines de service, vous bénéficiez tout de même d'un congé (sans solde) de 20 semaines (art. 22.05).

AVIS À L'EMPLOYEUR

Afin de prendre votre congé de maternité et de réclamer votre indemnité prévue à la convention collective, vous devez faire parvenir un avis³ de 2 semaines à votre employeur avant la date de départ, accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Le préavis peut être plus court si un certificat médical atteste que vous devez partir plus tôt (art. 22.09).

-
2. Si vous êtes à temps partiel l'indemnité est égale à 95 % de votre salaire hebdomadaire de base si vous ne recevez pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
 3. Voir modèle de lettre pour demander le congé à l'annexe 2.

SUSPENSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Si vous êtes suffisamment rétablie de votre accouchement et que votre enfant n'est malheureusement pas en mesure de quitter l'établissement de santé, vous pouvez suspendre votre congé de maternité et reprendre le travail. Le congé est repris au moment où l'enfant intègre la résidence. Il est également possible de suspendre votre congé de maternité si votre enfant est hospitalisé par la suite, et ce, jusqu'à ce qu'il réintègre la résidence (art. 22.08).

Il est également possible de fractionner le congé de maternité lorsque survient une situation prévue à l'article 79.1 ou aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi des normes du travail⁴.

QUAND LA CIGOGNE PASSE 2 FOIS

Lorsque vous êtes enceinte alors que vous bénéficiez déjà d'un congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation de votre congé de maternité ou d'adoption, vous avez aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues à la convention collective (art. 22.05). Cependant, selon la durée de ce congé sans solde, il se pourrait que vous ne soyez pas admissible aux prestations du RQAP. Nous vous invitons à communiquer avec votre syndicat afin de vous renseigner sur vos droits.

L'INTERRUPTION DE GROSSESSE

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, vous avez droit à un congé spécial. Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, vous bénéficiez d'un congé durant lequel vous pouvez vous prévaloir de vos congés de maladie ou des prestations d'assurance-salaire (art. 22.19a et 22.20).

Si l'interruption de grossesse survient après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a aussi droit au congé de maternité (art. 22.06). De plus, vous pouvez également être admissible aux 18 semaines de prestations de maternité du RQAP.

4. Voir l'annexe 13.

FIN DE VOTRE CONGÉ DE MATERNITÉ

L'employeur vous fera parvenir un avis au cours de la quatrième semaine précédant la fin de votre congé de maternité. C'est à ce moment que vous devrez décider si vous désirez vous prévaloir d'un congé sans solde. Si tel est le cas, vous devrez présenter une demande⁵ écrite à votre employeur au moins 2 semaines avant la fin de votre congé de maternité.

DROITS ET AVANTAGES DURANT CE CONGÉ

Les avantages maintenus durant le congé de maternité sont les suivants (art. 22.13, 22.18) :

- ◇ assurance-vie;
- ◇ maintien de toutes les protections de votre régime d'assurance collective, en versant votre quote-part de la prime;
- ◇ accumulation de vos vacances;
- ◇ accumulation de vos congés de maladie;
- ◇ accumulation de votre ancienneté;
- ◇ accumulation de votre expérience;
- ◇ accumulation de votre ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- ◇ maintien du droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, comme si vous étiez au travail;
- ◇ droit de reprendre votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé;
- ◇ droit de supplantation dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli;
- ◇ si vous ne détenez pas de poste, droit de reprendre l'assignation que vous déteniez au départ si elle se poursuit au-delà de la fin de votre congé ou, si elle est terminée, droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective;

5. Voir modèle de lettre pour demander le congé à l'annexe 7.

- ◇ le droit de reporter jusqu'à 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité (art. 22.14).

VOTRE RÉGIME DE RETRAITE

Lors de votre congé de maternité, vous bénéficiez d'une exonération de votre cotisation au régime de retraite, le RREGOP. Vous n'avez aucune démarche à faire pour faire reconnaître ces semaines, car la reconnaissance se fait automatiquement par la déclaration annuelle de votre employeur à la CARRA.

Papiers importants à conserver

- ◇ Copie de tous les certificats médicaux
- ◇ Copie du formulaire de demande de retrait préventif, s'il y a lieu
- ◇ Copie de vos demandes à l'employeur
- ◇ La correspondance reçue de l'employeur
- ◇ Copie de l'attestation de cessation d'emploi
- ◇ Vos talons de paie
- ◇ Vos talons de prestations du RQAP
- ◇ La correspondance de la CSST, s'il y a lieu
- ◇ Les papiers pertinents reliés à l'adoption
- ◇ Tout autre document jugé pertinent

4 Le congé de paternité

Lorsque vous devenez père, la convention collective prévoit que vous avez droit à :

a. un congé avec solde de 5 jours ouvrables

Vous pouvez prendre ce congé de façon continue ou non. Il doit cependant être pris entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Toutefois, il est possible de reporter une de ces journées pour le baptême ou l'enregistrement de votre enfant (art. 22.21). Vous devrez aviser votre employeur dès que possible.

Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse si celle-ci survient à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement.

b. un congé de 5 semaines qui doit être pris au cours des 52 semaines suivant la naissance de l'enfant (art. 22.21a).

Ce congé doit être pris de façon continue, mais il est possible de le fractionner si l'enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation prévue à l'article 79.1 ou aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi des normes du travail¹.

Vous devez demander ce congé par écrit² au moins 3 semaines à l'avance. Le délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue

Pendant ce congé de 5 semaines, le salarié reçoit de l'employeur une indemnité égale à la différence entre son salaire et la prestation du RQAP ou de l'assurance-emploi. Toutefois, si vous n'êtes pas admissible au RQAP ni à l'assurance-emploi, l'employeur vous versera une

1. Voir l'annexe 13.

2. Voir modèle de lettre pour demander le congé à l'annexe 3.

indemnité égale à votre salaire hebdomadaire de base³
(art. 21.21C).

CONJOINTS DE MÊME SEXE

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ces congés si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant (art. 22.21 et 22.21A).

DROITS ET AVANTAGES DURANT CE CONGÉ

Durant votre congé de paternité, vous bénéficiez des avantages suivants (art. 22.34) :

- ◇ assurance-vie;
- ◇ maintien de toutes les protections de votre régime d'assurance collective, en versant votre quote-part de la prime;
- ◇ accumulation de vos vacances;
- ◇ accumulation de vos congés de maladie;
- ◇ accumulation de votre ancienneté;
- ◇ accumulation de votre expérience;
- ◇ accumulation de votre ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- ◇ maintien du droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, comme si vous étiez au travail;
- ◇ droit de reprendre votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé;
- ◇ droit de suppléance dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli;

3 Le salaire hebdomadaire de base est le salaire régulier incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que la rémunération additionnelle qui vous est payable en vertu de la convention collective et de vos primes de responsabilité.

Si vous travaillez à temps partiel, il s'agit du salaire hebdomadaire de base des 20 dernières semaines précédant le congé, excluant les absences sans solde prévues à la convention collective. De plus, si vous avez reçu des prestations ou indemnités durant cette période, on se référera au salaire qui a servi à établir vos prestations ou indemnités.

- ◇ si vous ne détenez pas de poste, le droit de reprendre l'assignation que vous déteniez au départ si elle se poursuit au-delà de la fin de votre congé ou, si elle est terminée, le droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

VOTRE RÉGIME DE RETRAITE

Lors de votre congé avec solde de 5 jours ouvrables ou de votre congé de paternité de 5 semaines, vous continuez de participer et de verser vos cotisations à votre régime de retraite, le RREGOP.

Votre salaire et vos jours de service vous seront reconnus comme si vous étiez au travail.

Vos cotisations seront calculées sur la base du salaire que vous auriez reçu si vous n'aviez pas été en congé. Elles seront prélevées par votre employeur sur votre salaire ou sur votre indemnité. Vous n'avez aucune démarche à faire pour faire reconnaître ces semaines.

5

Les congés pour adoption

CONGÉS POUR ADOPTION

Si vous adoptez un enfant autre que l'enfant de votre conjointe ou conjoint, la convention collective prévoit que vous avez droit à :

- a. un congé de 5 jours ouvrables

Vous pouvez prendre ce congé de façon continue ou non. Il doit cependant être pris dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. Toutefois, il est possible de reporter une de ces journées pour le baptême ou l'enregistrement de votre enfant (art. 22.22).

- b. un congé de 5 semaines qui doit être pris au cours des 52 semaines suivant l'arrivée de l'enfant à la maison (art. 22.22A).

Ce congé doit être pris de façon continue, mais il est possible de le fractionner lorsque l'enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation prévue à l'article 79.1 ou aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi des normes du travail¹.

Vous devez demander ce congé par écrit² au moins 3 semaines à l'avance.

Pendant ce congé de 5 semaines, la personne salariée reçoit de l'employeur une indemnité égale à la différence entre son salaire et la prestation du RQAP ou de l'assurance-emploi.

1. Voir l'annexe 13.

2. Voir modèle de lettre pour demander le congé à l'annexe 6.

Toutefois, si vous n'êtes pas admissible au RQAP ni à l'assurance-emploi, l'employeur vous versera une indemnité égale à votre salaire hebdomadaire de base³.

ADOPTION DE L'ENFANT DE VOTRE CONJOINT

Si vous souhaitez adopter l'enfant de votre conjoint ou conjointe, la convention collective vous permet de prendre un congé de 5 jours, dont 2 seront avec solde. Ce congé peut être fractionné et doit être pris au plus tard 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption (art. 22.24A).

DROITS ET AVANTAGES DURANT CES CONGÉS

Durant ces congés d'adoption, vous bénéficiez des avantages suivants (art. 22.34) :

- ◇ assurance-vie;
- ◇ maintien de toutes les protections de votre régime d'assurance collective, en versant votre quote-part de la prime;
- ◇ accumulation de vos vacances;
- ◇ accumulation de vos congés de maladie;
- ◇ accumulation de votre ancienneté;
- ◇ accumulation de votre expérience;
- ◇ accumulation de votre ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- ◇ maintien du droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, comme si vous étiez au travail;
- ◇ droit de reprendre votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé;

3. Le salaire hebdomadaire de base est le salaire régulier incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que la rémunération additionnelle qui vous est payable en vertu de la convention collective et de vos primes de responsabilité.

Si vous travaillez à temps partiel, il s'agit du salaire hebdomadaire de base des 20 dernières semaines précédant le congé, excluant les absences sans solde prévues à la convention collective. De plus, si vous avez reçu des prestations ou indemnités durant cette période, on se référera au salaire qui a servi à établir vos prestations ou indemnités.

- ◇ droit de supplantation dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli;
- ◇ si vous ne détenez pas de poste, le droit de reprendre l'assignation que vous déteniez au moment de votre départ si elle se poursuit au-delà de la fin de votre congé ou, si elle est terminée, le droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

VOTRE RÉGIME DE RETRAITE

Lors de votre congé pour adoption, vous continuez de cotiser à votre régime de retraite, le RREGOP, tout comme si vous étiez au travail. Vous n'avez donc aucune démarche à faire pour faire reconnaître ces semaines.

CONGÉS EN VUE D'UNE ADOPTION

Si vous prévoyez adopter un enfant autre que l'enfant de votre conjointe ou conjoint, la convention collective prévoit que vous avez droit, en vue de cette adoption, à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant (art. 22.26).

Si vous devez vous déplacer hors Québec en vue de l'adoption de cet enfant, vous avez droit à un congé sans solde⁴ pour le temps nécessaire au déplacement.

Ces congés en vue de l'adoption d'un enfant prennent fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

DROITS ET AVANTAGES DURANT CES CONGÉS

Durant ces congés, vous bénéficiez des avantages suivants (art. 22.28, 22.29a et 18.01) :

- ◇ assurance-vie;
- ◇ assurance-maladie de base : vous continuez à participer au régime et vous devez payer votre quote-part des primes;

4. Voir modèle de lettre pour demander le congé à l'annexe 5.

- ◇ régimes d'assurances optionnels : si votre congé est d'une durée supérieure à 28 jours, vous devez faire une demande si vous désirez continuer de participer à vos régimes optionnels. Cette demande doit être faite au début du congé et vous devrez payer toutes les primes (incluant la quote-part de l'employeur);
- ◇ accumulation de votre ancienneté;
- ◇ accumulation de votre expérience;
- ◇ maintien du droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, comme si vous étiez au travail;
- ◇ droit de reprendre votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé;
- ◇ droit de supplantation dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli;
- ◇ si vous ne déteniez pas de poste, le droit de reprendre l'assignation que vous déteniez au départ si elle se poursuit au-delà de la fin de votre congé ou si elle est terminée le droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

VOTRE RÉGIME DE RETRAITE

Si vous avez opté pour un congé sans solde de 30 jours consécutifs ou moins, vous avez cotisé à votre régime, le RREGOP, tout comme si vous étiez au travail. Vous n'avez donc aucune démarche à faire pour faire reconnaître ces semaines.

Si vous avez opté pour un congé sans solde totalisant plus de 30 jours consécutifs, il vous sera possible de racheter cette période de service. À votre retour, vous devrez faire une demande de rachat auprès de la CARRA. Il est avantageux de faire votre demande de rachat dans les 6 mois de votre retour.

6 *Le congé sans solde ou partiel sans solde*

Au terme des congés de maternité, de paternité ou d'adoption prévus à la convention collective, vous devrez prendre une décision : prolonger votre congé ou reprendre le travail.

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE DE 2 ANS

Si vous souhaitez poursuivre votre congé, vous pourrez vous prévaloir du congé sans solde prévu à la convention collective. Vous pouvez aussi opter pour un congé partiel sans solde vous permettant de reprendre le travail, mais en réduisant votre temps de travail (art. 22.27a).

Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption et est d'une durée maximale de 2 ans. Vous devrez demander¹ votre congé par écrit au moins 3 semaines à l'avance et signifier à votre employeur, lors de cette demande, la date à laquelle prendra fin votre congé. Lorsque vous déterminerez la durée de votre congé sans solde, il est important de savoir qu'il est possible d'y mettre fin avant son terme, mais qu'aucune disposition de la convention collective nationale ne prévoit la possibilité de le prolonger. Toutefois, dans certains établissements, les dispositions locales prévoient la possibilité de le prolonger.

Si vous êtes admissible aux prestations parentales du RQAP, vous pourrez recevoir ces prestations durant votre congé. Nous vous invitons à consulter la section traitant des prestations du RQAP.

Modification du congé

Il est possible de modifier votre congé en présentant une demande à votre employeur. Vous pourrez ainsi modifier un congé sans solde en un congé partiel sans solde, ou l'inverse, ou modifier votre congé partiel sans solde afin d'augmenter ou de diminuer votre temps de travail (art. 22.27).

Cette demande² doit être faite par écrit au moins 30 jours à l'avance. Il vous est possible de faire 2 modifications au cours

1. Voir modèle de lettre pour demander le congé aux annexes 7 et 8.
2. Voir exemple à l'annexe 10.

de ce congé. Cependant, il faut planifier les modifications et les signifier dès la première demande.

Cette possibilité de modifier votre congé vous permettra d'opter pour un congé sans solde pour la période où vous recevrez des prestations parentales du RQAP et d'opter pour un retour au travail avec un horaire de travail réduit par la suite.

Partage du congé

Si vous et votre conjoint travaillez dans le secteur public, il vous est possible de partager le congé sans solde ou partiel sans solde (art. 22.27)³.

Si votre conjoint ne travaille pas dans le secteur public, il est possible de prendre un congé sans solde ou partiel sans solde au moment de votre choix dans les 2 ans suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Possibilité de travailler durant le congé

Au cours de la deuxième année du congé sans solde, vous pouvez, après entente avec l'employeur, vous inscrire sur la liste de disponibilité de votre établissement, plutôt que de revenir sur votre poste. Si vous avez des règles de disponibilités minimales dans vos dispositions locales, ces dernières ne s'appliquent pas. Les droits et avantages dont vous bénéficiez sont ceux qui s'appliquent au congé partiel sans solde (art. 22.27c).

Le report de vos vacances

Au terme de votre congé de maternité, de paternité ou d'adoption, la convention collective vous permet de prendre vos vacances reportées ainsi que vos congés fériés et mobiles accumulés avant votre congé sans solde ou partiel sans solde. Il vous est possible de prendre ces vacances et jours fériés immédiatement après votre congé de maternité, de paternité ou d'adoption et de poursuivre avec votre congé sans solde ou partiel sans solde, le tout sans interruption (art. 22.29).

3. Voir modèle de lettre à l'annexe 9.

Si vous êtes admissible aux prestations du RQAP, il pourrait être avantageux de suspendre le versement des prestations pendant la période du paiement ou versement de vos vacances annuelles, congés fériés et congés mobile pour ensuite reprendre le versement des prestations du RQAP. À cet égard, il faut rappeler que les sommes versées par l'employeur constituent des revenus devant être déclarés au RQAP, qui seront déduits de vos prestations. Si vous demandez la suspension des prestations, il est important de savoir que celles-ci ne peuvent être versées au-delà de la 52^e semaine suivant la naissance de l'enfant.

Si vous désirez suspendre le versement de vos prestations, vous devez absolument communiquer avec le RQAP avant la semaine prévue pour la suspension. Il ne sera pas possible d'obtenir l'annulation ou le report de la prestation une fois celle-ci versée.

Afin de bénéficier pleinement de vos prestations du RQAP, vous pouvez tenter de vous entendre avec votre employeur pour prendre vos vacances et vos congés reportés à la fin de votre congé sans solde. Nous vous invitons par ailleurs à communiquer avec votre syndicat pour toutes questions à ce sujet.

CONGÉ SANS SOLDE D'AU PLUS 52 SEMAINES

Si vous ne vous êtes pas prévalu du congé sans solde ou partiel sans solde immédiatement après votre congé de maternité, de paternité ou d'adoption, vous pouvez opter pour un congé sans solde d'au plus 52 semaines. Ce congé doit être pris dans les 70 semaines suivant la naissance ou l'adoption de votre enfant (art. 22.27b).

La fin d'un congé sans solde

Si vous êtes en congé sans solde, l'employeur vous fera parvenir un avis 4 semaines avant la fin de votre congé. Cet avis vous indique la date à laquelle vous reprendrez le travail. Vous devez alors confirmer⁴ votre retour par un avis écrit et ce, au moins 2 semaines avant l'expiration de votre congé. Cet avis est important, car, à défaut de le faire parvenir à votre employeur, ce dernier pourrait considérer que vous avez démissionné (art. 22.32).

4. Voir modèle de lettre à l'annexe 12.

Afin de mettre fin à votre congé avant la date prévue, vous devez donner un préavis⁵ écrit à votre employeur de 21 jours. Cependant, dans le cas d'un congé excédant 52 semaines, il faut aviser au moins 30 jours à l'avance (art. 22.32).

DROITS ET AVANTAGES DURANT CE CONGÉ

Durant votre congé sans solde ou partiel sans solde, vous bénéficiez des avantages suivants (art. 22.28 et 22.29a) :

Lorsque que vous optez pour un congé sans solde

- ◇ assurance-vie;
- ◇ assurance-maladie de base : vous continuez de participer au régime en payant uniquement votre quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et toutes les primes (incluant la quote-part de l'employeur) les semaines suivantes;
- ◇ régimes d'assurances optionnels : si votre congé est d'une durée supérieure à 28 jours, vous devez faire une demande si vous désirez continuer de participer à vos régimes. Cette demande doit être faite au début du congé et vous devrez payer toutes les primes (incluant la quote-part de l'employeur);
- ◇ accumulation de votre ancienneté;
- ◇ accumulation de votre expérience aux fins de la détermination de votre salaire pour les 52 premières semaines en la conservant par la suite;
- ◇ maintien du droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective, comme si vous étiez au travail;
- ◇ droit de reprendre votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé;
- ◇ droit de supplantation dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli;

5. Voir modèle de lettre à l'annexe 11.

- ◇ si vous ne détenez pas de poste, le droit de reprendre l'assignation que vous déteniez au départ si elle se poursuit au-delà de la fin de votre congé ou, si elle est terminée, le droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

Lorsque que vous optez pour un congé partiel sans solde

- ◇ assurance-vie;
- ◇ maintien de toutes les protections de votre régime d'assurance collective, en versant votre quote-part;
- ◇ accumulation de votre ancienneté;
- ◇ accumulation de votre expérience aux fins de la détermination de votre salaire pour les 52 premières semaines et, par la suite, l'accumulation se fait conformément aux règles applicables aux personnes salariées à temps partiel;
- ◇ vous bénéficiez de l'ensemble des droits et avantages prévus à la convention collective applicables à la personne salariée à temps partiel.

VOTRE RÉGIME DE RETRAITE

Si vous avez opté pour un congé sans solde de 30 jours consécutifs ou moins ou s'il s'agissait d'un congé partiel sans solde représentant 20 % ou moins d'une semaine régulière de travail, vous avez cotisé à votre régime, le RREGOP, tout comme si vous étiez au travail. Vous n'avez donc aucune démarche à faire pour faire reconnaître ces semaines.

Si vous avez opté pour un congé sans solde totalisant plus de 30 jours consécutifs ou pour un congé partiel sans solde représentant plus de 20 % d'une semaine régulière de travail, il vous sera possible de racheter cette période de service. À votre retour, vous devez faire une demande de rachat auprès de la CARRA. Il est avantageux de faire cette demande dans les 6 mois de votre retour au travail, car vous n'aurez qu'à rembourser vos cotisations, et ce, sans majoration.

7 Les congés pour responsabilités familiales

Votre convention collective prévoit des congés pour responsabilités familiales.

UNE BANQUE ANNUELLE DE 10 JOURS

Vous pouvez vous absenter de votre travail jusqu'à concurrence de 10 jours par année pour des motifs reliés à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou celui de votre conjoint. Vous pouvez également vous prévaloir de ces congés en raison de l'état de santé de votre conjoint, père, mère, frères, sœurs ou grands-parents. Ces congés peuvent être fractionnés en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

Ces congés peuvent, à votre choix, être déduit de la banque de congé maladie ou pris sans solde (art. 26.11).

CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE

Lorsque votre enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou présente un handicap ou une maladie prolongée qui nécessite votre présence, vous pouvez obtenir un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de 1 an, sur présentation d'une pièce justificative (art. 22.29B).

Toutefois, vous pourrez prolonger ce congé d'une autre année sans solde si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave et potentiellement mortelle (art. 79.8 LNT).

A nnexes

1. Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite
2. Demande de congé de maternité
3. Demande de congé de paternité
4. Demande de congé sans solde en vue d'une adoption
 - A. 28 jours et moins
 - B. Plus de 28 jours
5. Demande de congé sans solde pour déplacement hors Québec en vue d'une adoption
6. Demande de congé pour adoption
7. Demande de congé sans solde
 - A. 28 jours et moins
 - B. Plus de 28 jours
8. Demande de congé partiel sans solde
9. Demande de partage du congé sans solde ou partiel sans solde entre les deux conjoints
 - A. Congé sans solde
 - B. Congé sans solde avec maintien de toutes les protections du régime d'assurances
 - C. Congé partiel sans solde avec maintien uniquement du régime de base
10. Demande de modification du congé sans solde ou partiel sans solde
 - A. Congé sans solde à congé partiel sans solde
 - B. Modifier congé partiel sans solde à congé sans solde
11. Préavis pour mettre fin à un congé sans solde ou partiel sans solde
12. Préavis de retour au travail suite à un congé sans solde ou partiel sans solde
13. Extrait de la Loi des normes du travail

ANNEXE 1

CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE



CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Programme
Pour une maternité
sans danger

Le programme *Pour une maternité sans dangers* s'adresse à toutes les travailleuses qui estiment que leurs conditions de travail comportent des dangers pour elles ou pour l'enfant qu'elles portent ou allaitent.

La protection doit bénéficier aux travailleuses et le droit d'être affectées à des tâches ne comportant pas de dangers et qu'elles sont raisonnablement en mesure d'accomplir. Si aucune affectation n'est proposée, elles ont le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités. Il s'agit d'un programme de nature préventive visant le maintien en emploi sans danger et non d'un congé de maternité.

À la travailleuse

- Pour vous prévaloir de votre droit au programme *Pour une maternité sans danger*, vous devez d'abord consulter le médecin responsable des services de santé de votre établissement, ou tout autre médecin, afin de lui expliquer vos conditions de travail qui peuvent comporter des dangers pour votre maternité. Si le médecin juge qu'il y a danger, demandez-lui de remplir et de signer le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*. Vous n'avez aucuns frais à payer pour la délivrance de ce certificat. N'oubliez pas d'apposer votre signature à la section A.
- Si c'est le médecin responsable des services de santé de l'établissement qui émet le certificat, celui-ci doit, à votre demande, en aviser le médecin de votre choix.
- Le médecin vous remettra deux exemplaires du certificat : un que vous conservez et l'autre que vous devez remettre à votre employeur, **ce qui constitue une demande d'affectation**. Toutefois, la remise de ce certificat ne donne pas droit automatiquement à des indemnités. En effet, c'est la CSST qui établit l'admissibilité de votre demande.
- Votre employeur peut vous offrir à tout moment une affectation. Ces nouvelles tâches ne doivent pas présenter de dangers et vous devez être raisonnablement en mesure de les accomplir.
- Si votre employeur ne peut vous offrir d'affectation, vous pouvez cesser temporairement de travailler et être indemnisée par la CSST. Dans ce cas, votre employeur est tenu de vous payer votre salaire pour les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail. Par la suite, l'indemnisation s'effectue selon les modalités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- Pendant l'exercice du droit à l'affectation et au retrait préventif, vous conservez tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant votre affectation ou avant le début de votre cessation de travail.
- Si vous avez bénéficié du programme pour votre grossesse et que vous désirez vous prévaloir du programme pour l'allaitement de votre enfant, vous devez refaire toute la démarche. Toutefois, vous devez savoir que seuls des dangers pouvant nuire à la santé de l'enfant allaité seront alors pris en considération.
- Vous pouvez demander la révision de toutes les décisions relatives au droit au programme selon les dispositions prévues à la loi.

Pour joindre la CSST, un seul numéro : 1-866-302-CSST (2778)

ANNEXE 1



CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Remplir à l'aide d'un crayon ou d'un stylo à pointe dure en appuyant fortement

A - Identification de la travailleuse et objet de la consultation	
Nom et prénom à la naissance	N° de dossier CSST de la travailleuse
Adresse	N° d'assurance maladie
	N° d'assurance sociale
N° de téléphone	Code postal
Catégorie de la demande <input type="checkbox"/> Grossesse <input type="checkbox"/> Date prévue de l'accouchement	<input type="checkbox"/> Allaitement <input type="checkbox"/> Date de naissance de l'enfant allaité
Nature des dangers appréhendés par la travailleuse Décrire :	Signature de la travailleuse
B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse	
Raison sociale de l'employeur	
Adresse du lieu de travail	Code postal
Poste de travail et service où la travailleuse exécute ses tâches	Titre de l'emploi
Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise	N° de téléphone
C - Consultation obligatoire en vertu de la loi (Le médecin responsable des services de santé de l'établissement n'a pas à remplir cette section s'il émet le certificat)	
Nom du médecin consulté	En qualité de : <input type="checkbox"/> médecin responsable de l'établissement <input type="checkbox"/> directeur de la santé publique <input type="checkbox"/> médecin désigné
Nom de la direction de la santé publique	N° de téléphone
Réception du Rapport de consultation <input type="checkbox"/> par téléphone ou <input type="checkbox"/> par écrit	Date
D - Rapport médical	
Selon vous, quelles sont les conditions de travail comportant des dangers physiques pour l'enfant à naître ou allaité ou pour la travailleuse à cause de son état de grossesse ?	
Est-ce que la travailleuse est apte médicalement à faire un travail ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non IMPORTANT Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une affectation, la travailleuse doit être apte à un travail.	
E - Attestation	
J'atteste que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers physiques pour elle-même, à cause de son état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité.	Pour les cas de grossesse seulement indiquer le nombre de semaines de grossesse à la date du retrait préventif ou de l'affectation.
<input type="checkbox"/> Médecin traitant <input type="checkbox"/> Médecin responsable de l'établissement	Date du retrait préventif ou de l'affectation
Nom du médecin (en lettres moulées)	N° de corporation
N° de téléphone	
Signature	Date de remise du certificat à la travailleuse
Suggestion(s) à l'employeur pour faciliter l'affectation (conditions de travail et tâches à modifier).	

1166 (2012-12)

La travailleuse doit remettre ce certificat dûment rempli à son employeur. Toutefois, l'absence de suggestions faites à l'employeur n'invalide pas le certificat.

ANNEXE 1

Directions régionales de la CSST

Pour joindre la CSST, un seul numéro :
1 866 302-CSST (2778)

Abitibi-Témiscamingue
33, rue Gambla Ouest
Rouyn-Noranda
(Québec) J9X 2P6
Télééc. : 819 762-9325

2^e étage
1185, rue Germain
Val-d'Or
(Québec) J9P 0B1
Télééc. : 819 874-2522

Bas-Saint-Laurent
160, rue des Gouverneurs
Case postale 2180
Rimouski
(Québec) G5L 7P3
Télééc. : 418 725-6237

Capitale-Nationale
425, rue du Font
Case postale 4900
Succursale Terminus
Québec
(Québec) G1K 7S8
Télééc. : 418 266-4015

Chaudière-Appalaches
835, rue de la Concorde
Lévis
(Québec) G6W 7P7
Télééc. : 418 839-2498

Côte-Nord
Bureau 236
700, boulevard Lauré
Sept-Îles
(Québec) G4R 1Y1
Télééc. : 418 964-3959

235, boulevard La Salle
Baie-Comeau
(Québec) G4Z 2Z4
Télééc. : 418 294-7325

Estrie
Place-Jacques-Cartier
Bureau 204
1650, rue King Ouest
Sherbrooke
(Québec) J1V 2C3
Télééc. : 819 821-6119

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
163, boulevard de Gaspé
Gaspé
(Québec) G4X 2V1
Télééc. : 418 368-7855

200, boulevard Perron Ouest
New Richmond
(Québec) G0G 2B0
Télééc. : 418 392-5406

Île-de-Montréal
1, complexe Desjardins
Tour Sud, 31^e étage
Case postale 3
Succursale Place-Desjardins
Montréal
(Québec) H5B 1H1
Télééc. : 514 906-3200

Lanaudière
-132, rue De Lanaudière
Case postale 550
Joliette
(Québec) J6E 7N2
Télééc. : 450 756-6832

Laurentides
8^e étage
85, rue De Martigny Ouest
Saint-Jérôme
(Québec) J7Y 3R8
Télééc. : 450 432-1795

Laval
1700, boulevard Laval
Laval
(Québec) H7S 2G6
Télééc. : 450 868-1174

Longueuil
25, boulevard La Fayette
Longueuil
(Québec) J4K 5B7
Télééc. : 450 442-6373

Mauricie et Centre-du-Québec
Bureau 200
1055, boulevard des Forges
Trois-Rivières
(Québec) G8Z 4J9
Télééc. : 819 372-3288

Outaouais
15, rue Garslain
Case postale 1454
Gatineau
(Québec) J8Y 3Y3
Télééc. : 819 778-8699

Saguenay-Lac-Saint-Jean
Place-du-Fjord
901, boulevard Talbot
Case postale 5400
Saguenay
(Québec) G7H 6P8
Télééc. : 418 545-3543

Complexe du Parc
8^e étage
1209, boulevard du Sacré-Cœur
Case postale 47
Saint-Félicien
(Québec) G8K 2P8
Télééc. : 418 679-5931

Saint-Jean-sur-Richelieu
145, boulevard Saint-Joseph
Case postale 100
Saint-Jean-sur-Richelieu
(Québec) J3B 6Z1
Télééc. : 450 359-1307

Valleyfield
9, rue Nicholson
Salaberry-de-Valleyfield
(Québec) J6T 4M4
Télééc. : 450 377-8228

Yamaska
2710, rue Bachand
Saint-Hyacinthe
(Québec) J2S 8B6
Télééc. : 450 779-8126

Bureau 102
26, place Charles-Du Montmagny
Sorel-Tracy
(Québec) J3P 7E3
Télééc. : 450 746-1036

Consulter le site de la CSST :
www.csst.qc.ca

ANNEXE 2

DEMANDE DE CONGÉ DE MATERNITÉ

Délai : 2 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé de maternité

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de ma convention collective FP-CSN, à un congé de maternité à compter du (date) .

Vous trouverez ci-joint un certificat médical attestant de ma grossesse et de la date prévue pour la naissance de mon enfant.

Je vous prie de me faire parvenir le relevé d'emploi nécessaire à ma demande de prestations de maternité.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

p. j. : Certificat médical

c. c. : Syndicat

ANNEXE 3

DEMANDE DE CONGÉ DE PATERNITÉ

Délai : 3 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé de paternité

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que, suite à la naissance de mon enfant le (date), je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.21A de la convention collective FP-CSN, au congé de paternité de 5 semaines du (date) au (date) inclusivement.

Je vous prie de me faire parvenir le relevé d'emploi nécessaire à ma demande de prestations de paternité.

Je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 4A

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE EN VUE D'UNE ADOPTION

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé sans solde en vue d'une adoption

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.26 de la convention collective FP-CSN, à un congé sans solde d'une durée de _____ jours (maximum 28) en vue de l'adoption d'un enfant.

La prise en charge effective de l'enfant se faisant le (date) _____, je désire commencer mon congé sans solde pour adoption le (date) _____.

Je désire également maintenir en vigueur toutes les protections détenues au régime d'assurance collective avant mon départ.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 4B

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE EN VUE D'UNE ADOPTION

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé sans solde en vue d'une adoption

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.26 de la convention collective FP-CSN, à un congé sans solde d'une durée de (maximum dix semaines) semaines en vue de l'adoption d'un enfant.

La prise en charge effective de l'enfant se faisant le (date) _____, je désire commencer mon congé sans solde pour adoption le (date) _____.

Considérant que mon congé sans solde est de plus de 28 jours, je vous informe de mon intention de maintenir en vigueur uniquement le régime Santé I de mon assurance collective durant ce congé.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 5

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE POUR DÉPLACEMENT HORS QUÉBEC EN VUE D'UNE ADOPTION

Délai : 2 semaines avant le début du congé, si possible

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé sans solde pour déplacement hors Québec en vue d'une adoption

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je me prévauurai de mon droit, en vertu de l'article 22.26 de la convention collective FP-CSN, à un congé sans solde pour le temps nécessaire à un déplacement hors Québec en vue d'une adoption. Ce congé sera d'une durée de ___ (nombre de jours).

Je prendrai ce congé à compter du (date)

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 6

DEMANDE DE CONGÉ POUR ADOPTION

Délai : 3 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé pour adoption

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que, suite à l'arrivée de mon enfant le (date), je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.22A de la convention collective FP-CSN, au congé d'adoption de 5 semaines, du _____ (date) au _____ (date) inclusivement.

Je vous prie de me faire parvenir le relevé d'emploi nécessaire à ma demande de prestations d'adoption.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 7A

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : 3 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé sans solde

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, à un congé sans solde, en prolongation de mon congé de (maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas) pour une période de ____ jours (maximum 28 jours).

Mon congé sans solde commencera le (date) _____ et se terminera le (date) _____.

Je désire également maintenir en vigueur toutes les protections détenues au régime d'assurance collective avant mon départ.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 7B

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : 3 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé sans solde

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, à un congé sans solde, en prolongation de mon congé de (maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas) pour une période de ____ semaines (maximum 104 semaines).

Mon congé sans solde commencera le (date) _____ et se terminera le (date) _____.

Considérant que mon congé sans solde est de plus de 28 jours, je vous informe de mon intention de maintenir en vigueur uniquement le régime Santé I de mon régime d'assurance collective durant ce congé.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 8

DEMANDE DE CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : Au moins 30 jours avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Demande de congé partiel sans solde

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, à un congé partiel sans solde, en prolongation de mon congé de (maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas) pour une période de (maximum 104) _____ semaines.

Mon congé partiel sans solde commencera le (date) et se terminera le (date).

Ce congé partiel sans solde sera de _____ jours par semaine que je désire prendre (préciser les jours de la semaine) _____ .

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 9A

DEMANDE DE PARTAGE DU CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE ENTRE LES DEUX CONJOINTS

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : 2 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

**Objet : Partage de la prolongation entre deux
conjointes**

Madame, Monsieur,

Ma conjointe (ou mon conjoint, selon le cas) bénéficie actuellement d'un congé sans solde (ou partiel sans solde) prévu à l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, en prolongation de son congé de maternité (de paternité ou d'adoption, selon le cas). Son congé a débuté le (date) _____ et se termine le (date) _____ .

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit en vertu de l'article 22.27 de bénéficier d'un congé sans solde pour la portion dont ma conjointe (ou mon conjoint, selon le cas) ne s'est pas prévalu. Mon congé sans solde commencera le (date) _____ et se terminera le (date) _____ .

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 9B

DEMANDE DE PARTAGE DU CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE ENTRE LES DEUX CONJOINTS

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : 2 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

**Objet : Partage de la prolongation entre deux
conjointes**

Madame, Monsieur,

Ma conjointe (ou mon conjoint, selon le cas) bénéficie actuellement d'un congé sans solde (ou partiel sans solde) prévu à l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, en prolongation de son congé de maternité (de paternité ou d'adoption, selon le cas). Son congé a débuté le (date) _____ et se termine le (date) _____.

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit en vertu de l'article 22.27 de bénéficier d'un congé sans solde pour la portion dont ma conjointe (ou mon conjoint, selon le cas) ne s'est pas prévalu. Mon congé partiel sans solde commencera le (date) _____ et se terminera le (date) _____. Ce congé sera de _____ jours par semaine que je désire prendre (préciser les jours de la semaine) _____.

Je désire également maintenir en vigueur toutes les protections détenues au régime d'assurance collective avant mon départ.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 9C

DEMANDE DE PARTAGE DU CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE ENTRE LES DEUX CONJOINTS

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : 2 semaines avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

**Objet : Partage de la prolongation entre deux
conjointes**

Madame, Monsieur,

Ma conjointe (ou mon conjoint, selon le cas) bénéficie actuellement d'un congé sans solde (ou partiel sans solde) prévu à l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, en prolongation de son congé de maternité (de paternité ou d'adoption, selon le cas). Son congé a débuté le (date) _____ et se termine le (date) _____.

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit en vertu de l'article 22.27 de bénéficier d'un congé sans solde pour la portion dont ma conjointe (ou mon conjoint, selon le cas) ne s'est pas prévalué.

Considérant que mon congé sans solde (ou partiel sans solde) est de plus de 28 jours, je vous informe de mon intention de maintenir en vigueur uniquement le régime Santé I de mon assurance collective durant ce congé.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 10A

DEMANDE DE MODIFICATION DU CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : Au moins 30 jours avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

**Objet : Demande de modification du congé sans
solde (ou partiel sans solde)**

Madame, Monsieur,

Je suis présentement en congé sans solde (ou partiel sans solde) en prolongation de mon congé (de maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas).

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, de modifier mon congé sans solde pour un congé partiel sans solde de _____ jours par semaine que je désire prendre (préciser les jours de la semaine) _____ .

(S'il y a lieu)

De plus, je vous avise qu'à partir du _____, je modifierai une seconde fois mon congé, qui sera alors de (durée) _____ et prendra fin le _____ .

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 10B

DEMANDE DE MODIFICATION DU CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : Au moins 30 jours avant le début du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

**Objet : Demande de modification du congé sans
solde (ou partiel sans solde)**

Madame, Monsieur,

Je suis présentement en congé sans solde (ou partiel sans solde) en prolongation de mon congé (de maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas).

Par la présente, je vous informe que je me prévaudrai de mon droit, en vertu de l'article 22.27 de la convention collective FP-CSN, de modifier mon congé partiel sans solde pour un congé sans solde.

Cette première modification prendra effet du _____ au _____ inclusivement.

(S'il y a lieu)

De plus, je vous avise qu'à partir du _____, je modifierai une seconde fois mon congé, qui sera alors de (durée) _____ et prendra fin le _____.

Recevez, Madame, Monsieur, mes meilleures salutations.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 11

PRÉAVIS POUR METTRE FIN À UN CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : Au moins 21 jours avant le retour pour un congé de moins de 52 semaines et de 30 jours pour un congé de plus de 52 semaines ou plus.

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Préavis pour mettre fin à un congé sans solde
(ou partiel sans solde)

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous avise de mon intention de mettre fin à mon congé sans solde (ou partiel sans solde), en prolongation du congé (de maternité, de paternité ou d'adoption, selon le cas) et de revenir au travail le (date)

_____ .
Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 12

PRÉAVIS DE RETOUR AU TRAVAIL SUITE À UN CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE

*En prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption*

Délai : Au moins 2 semaines avant l'expiration du congé

Date

Madame/Monsieur « X »

Titre

Établissement

Adresse

Objet : Avis de retour au travail

Madame, Monsieur,

J'accuse réception de votre avis indiquant que mon congé sans solde (ou partiel sans solde) prendra fin le (date) _____. Je vous avise que je serai de retour au travail le (date) _____.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

Nom et adresse

c. c. : Syndicat

ANNEXE 13

EXTRAITS DE LA LOI DES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC

Mise à jour au 1^{er} octobre 2013

79.8

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

PROLONGATION

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

2002, c. 80, a. 29; 2005, c. 13, a. 82; 2007, c. 36, a. 10.

PROLONGATION

79.9

Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

2007, c. 36, a. 11.

DISPARITION D'UN ENFANT MINEUR

79.10

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

2007, c. 36, a. 11.

ANNEXE 13

DÉCÈS PAR SUICIDE

79.11

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

2007, c. 36, a. 11.

DÉCÈS RÉSULTANT D'UN ACTE CRIMINEL

79.12

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

2007, c. 36, a. 11.

PRÉJUDICE CORPOREL GRAVE

79.13

Les articles 79.9 à 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

EXCLUSION

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

2007, c. 36, a. 11.

DISPOSITIONS APPLICABLES

79.14

Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2.

2007, c. 36, a. 11.

ANNEXE 13

REPRISE DU TRAVAIL

79.15

La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

NOUVEL ÉVÉNEMENT

Toutefois, si, au cours de cette période de 52 ou 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

2007, c. 36, a. 11.



ISBN :978-2-9814299-0-2