

GUIDE SUR LES DROITS PARENTAUX

À l'attention des enseignantes
et des enseignants du regroupement privé

GUIDE SUR LES **DROITS PARENTAUX**

À l'attention des enseignantes
et des enseignants du regroupement privé

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION		6
CHAPITRE 1	Le congé de maternité	7
CHAPITRE 2	Que faire avant, durant, après le congé de maternité	9
	2.1 avant le congé de maternité	9
	2.1.1 le congé pour examen médical	9
	2.1.2 l'affectation provisoire et le retrait préventif	9
	2.1.3 la complication de grossesse	9
	2.1.4 à faire avant que ne débute le congé	9
	2.2 à faire pendant le congé	10
	2.3 l'avis de retour au travail	11
CHAPITRE 3	Les droits et avantages de la salariée ou du salarié pendant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé parental d'au plus 52 semaines	12
	3.1 la sécurité d'emploi	12
	3.2 l'acquisition de la permanence	12
	3.3 les avantages liés à l'emploi	12
CHAPITRE 4	La salariée à temps partiel, en congé sans salaire ou partiel sans salaire	14
CHAPITRE 5	Le congé pour adoption	15
	5.1 l'admissibilité	15
	5.2 le congé en prévision d'une adoption	16
	5.3 les droits, les avantages et les formalités	16
CHAPITRE 6	Le congé de paternité	17
	6.1 l'admissibilité	17
CHAPITRE 7	Pour les conjoints de même sexe	18
CHAPITRE 8	Les congés en prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental	19

TABLE DES MATIÈRES

	8.1	les congés en prolongation des congés de maternité, paternité, d'adoption prévus aux conventions collectives	19
	8.2	les droits et avantages	19
	8.3	le congé parental sans traitement d'au plus 52 semaines continues	20
	8.4	les prestations pour le congé parental prévues par le RQAP	21
CHAPITRE 9		Les autres congés parentaux	22
	9.1	le congé pour responsabilité parentale prévu dans les conventions	22
	9.2	le congé relié à la garde d'un enfant, prévu dans les conventions	22
	9.3	ce que prévoit la loi des normes du travail	22
CHAPITRE 10		L'admissibilité au congé de maternité, au congé de paternité, au congé parental et au congé d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale	24
CHAPITRE 11		Les cas non admissibles au RQAP mais admissibles à l'assurance emploi	25
	11.1	l'admissibilité aux prestations de maternité de l'assurance emploi	25
	11.2	le congé parental prévu à l'assurance emploi si vous n'êtes pas admissible au RQAP	25
ANNEXE I	1.1	tableau récapitulatif du RQAP	26
	1.2	aide-mémoire du dossier	27
ANNEXE II		Les formules types	28
ANNEXE III		La loi des normes du travail concernant les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales	34
ANNEXE IV		Les informations pertinentes	40
ANNEXE V		Les clauses types	41

INTRODUCTION

Ce nouveau guide reprend les principaux éléments du *Guide sur les droits parentaux, vos droits et obligations, pour les salarié-es du syndicat...* mis à jour en mars 2001 et du *Guide sur les droits parentaux pour les enseignantes et enseignants de cégep du réseau public* mis à jour en novembre 2006.

Vous devez conserver des copies de toutes les lettres que vous envoyez à votre employeur et en envoyer une copie à votre syndicat.

Mise en garde : *Nous traitons dans ce guide de cas généraux. Les conventions collectives n'étant pas toutes identiques au chapitre des droits parentaux, nous vous invitons à consulter la vôtre et votre syndicat pour de plus amples informations. Si votre cas présente certaines particularités, n'hésitez pas à recourir aux services de la FNEEQ (CSN) par l'entremise de votre Syndicat.*

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

POUR QUI ?

Toute salariée qui accouche d'un enfant, y compris d'un enfant mort-né ou qui subit une interruption de grossesse après la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, a droit à un congé de maternité.

Selon les conventions du regroupement privé, le congé de maternité va de 18 à 20 semaines. *À noter que dans le secteur public l'enseignante admissible au RQAP a droit à 21 semaines de congé de maternité.* La Loi sur les normes du travail prévoit que la salariée qui accouche a droit à un congé de maternité de 18 semaines, une convention collective ne pourrait de ce fait prévoir une durée moindre que 18 semaines. Vous pouvez cependant prendre un congé de maternité de moins de 18 ou 20 semaines, la durée maximale est un droit que vous avez et non une obligation. Toutefois, la plupart des conventions, en conformité avec la Loi sur les normes, prévoient que dans le cas où vous souhaitez effectuer un retour au travail dans les deux semaines suivant la naissance de l'enfant, l'employeur peut vous demander un certificat médical.

Pendant le congé de maternité, la salariée qui est admissible au RQAP recevra, selon l'option qu'elle aura choisie, 75 % ou 70 % du revenu hebdomadaire moyen de sa période de référence. Dans une majorité de conventions, l'employeur comble la différence entre les prestations reçues, avant par l'assurance emploi, maintenant par le RQAP, et 93 % de son salaire hebdomadaire de base pendant le congé de maternité pour les salariées qui justifient d'un certain nombre de mois de service, habituellement 20 semaines de service. Vérifiez quelles sont, dans votre convention, les conditions applicables à votre cas.

Attention, le salaire hebdomadaire de base et le revenu hebdomadaire moyen de sa période de référence ne sont pas nécessairement identiques.

TABLEAU 1 :
Options prévues à la loi sur l'assurance parentale pour le congé de maternité

CONGÉ DE MATERNITÉ DU RQAP			
option a		option b	
nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
18 semaines	70 %	15 semaines	75 %

TABLEAU 2 :
Prestations à recevoir en combinant votre convention avec le RQAP pour le congé de maternité

OPTION A congé de maternité	
dans votre convention	20 sem. à 93 %
avec RQAP	18 sem. à 70 %
différence à combler par l'institution	18 sem. à minimum 23 % + 2 sem. à 93 %

OPTION B congé de maternité	
dans votre convention	20 sem. à 93 %
avec RQAP	15 sem. à 75 %
différence à combler par l'institution	15 sem. à minimum 18 % + 5 sem. à 93 %

1 Pour l'admissibilité au régime québécois d'assurance parentale veuillez vous référer au chapitre 10.

2 Le revenu hebdomadaire moyen est la moyenne des revenus assurables (en 2007 le maximum est de 59000\$) établie à partir des 26 dernières semaines de la période de référence. La période de référence étant les 52 semaines qui précèdent la période de prestations.



Ne pas oublier que l'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption, s'applique automatiquement aux prestations de l'autre parent.

Le salarié dont la conjointe décède a droit au résiduel des 18 ou 20 semaines du congé de maternité.

QUE FAIRE AVANT, DURANT, APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ

2.1 AVANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ

2.1.1 Le congé pour examen médical

Vous pouvez vous absenter du travail pour un examen médical lié à la grossesse (art.81.3 de la Loi des normes du travail). Toutefois, la majorité des conventions prévoit quatre journées sans perte de traitement (en sus des congés maladie) qui peuvent être prises en demi-journées, pour les visites médicales reliées à la grossesse. Certaines conventions prévoient que ces journées sont prises à même le crédit annuel ou la banque de congés maladie et, finalement, certaines ne prévoient rien. Vérifiez la convention qui vous est applicable.

Vous devez également prévoir une visite médicale afin d'obtenir un certificat médical indiquant la date prévue d'accouchement.

2.1.2 L'affectation provisoire et le retrait préventif

Vous avez le droit de demander d'être affectée à une autre tâche si votre travail comporte un danger pour vous ou l'enfant à naître ou pour l'enfant que vous allaitez. Par exemple, si vous travaillez avec des produits dangereux ou avec de très jeunes enfants, il vous faudra fournir un certificat médical à cet effet tel que prescrit par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*; si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, vous avez droit à un congé spécial (retrait préventif). Vous êtes alors régie, quant à votre indemnité, par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (section relative au retrait préventif de la travailleuse enceinte).

Ce congé spécial prend fin quatre semaines avant la date prévue de l'accouchement et vous devez faire une demande d'admissibilité au RQAP pour recevoir vos prestations pour ces quatre semaines; de plus, votre

congé de maternité commence obligatoirement à ce moment-là. Ce congé spécial est crédité aux fins du régime de retraite sans cotisation de votre part.

2.1.3 La complication de grossesse

Dans la majorité des conventions, il est prévu que vous avez droit à un congé spécial, sur présentation d'un certificat médical, si vous avez une complication de grossesse. Ce congé se termine huit semaines avant la date prévue pour l'accouchement. **Dans plusieurs conventions, il n'y a cependant pas d'obligation de commencer votre congé de maternité à ce moment. Si vous ne débutez pas votre congé à ce moment, les huit semaines restantes peuvent être prises en congé maladie et, par la suite, en assurance salaire.** Le congé spécial et la période d'invalidité sont crédités aux fins du régime de retraite sans cotisation de votre part. Certaines conventions ne prévoient rien, il faut alors se référer à la police d'assurance invalidité qui vous est applicable.

2.1.4 À faire avant que ne débute le congé de maternité

Avant le début du congé, soit entre deux et dix semaines selon la convention qui vous est applicable, il faut :

- envoyer un avis de départ à l'employeur avec le certificat médical; sachez que si rien n'est prévu à votre convention concernant les avis de départ et de retour, **l'article 81.6** de la Loi sur les normes du travail, stipule que vous devez envoyer à l'employeur un préavis écrit d'au moins trois semaines;
- maintenir votre participation au régime de l'assurance maladie (Loi sur l'assurance médicament). Pour ce qui est des autres assurances (invalidité longue durée, maladie complémentaire et vie), vous devez aviser l'assureur et votre employeur dans le cas où vous ne désirez pas

maintenir votre participation (règle générale, nous vous conseillons de les maintenir). Si vous désirez conserver vos protections, ce que nous vous recommandons, indiquez-le à l'employeur. Vous devez alors verser votre part des montants nécessaires et l'employeur doit verser la sienne pour ce faire ;

D faire votre demande auprès du RQAP

Sachez que la répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement vous appartient et doit comprendre le jour de l'accouchement. Cependant, dans la majorité des conventions, le versement de l'indemnité complémentaire par l'employeur est lié au fait de recevoir des prestations de l'assurance emploi (maintenant du RQAP). Vous devez donc tenir compte, dans le choix de vos dates, qu'avec le RQAP les prestations peuvent commencer, au plus tôt, la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Si vous n'êtes pas résidente du Québec, vous ne serez pas admissible aux prestations du RQAP, vous pouvez toutefois être admissible aux prestations de maternité prévues à l'assurance emploi, si vous êtes dans ce cas, référez-vous au chapitre 11.

2.2 À FAIRE PENDANT LE CONGÉ

Pendant le congé, il vous faudra décider si vous prolongez votre congé de maternité par un congé parental. Si vous n'avez pas indiqué votre intention à cet effet, lors de votre demande de congé de maternité, il vous faudra en aviser votre employeur dans les délais prescrits dans votre convention.

Pendant votre congé de maternité, dans la mesure où vous y êtes admissible, vous recevrez du RQAP 75 % ou 70 % de votre revenu assurable hebdomadaire moyen

pendant 15 ou 18 semaines, selon l'option que vous aurez choisie lors de votre demande au RQAP.

Dans la majorité des conventions collectives, votre employeur comblera la différence entre ce montant et 93 % de votre salaire hebdomadaire moyen de base si vous justifiez de 20 semaines de service. Si vous n'êtes pas admissible au RQAP parce que vous n'êtes pas résidente du Québec et que vous êtes admissible aux prestations de maternité de l'assurance emploi et que vous justifiez de 20 semaines de service auprès de l'employeur, vous avez également droit à la différence entre le montant des prestations de l'assurance emploi et 93 % de votre salaire hebdomadaire moyen de base.

Dans la majorité des conventions collectives, si vous ne répondez pas aux critères d'admissibilité du RQAP ou de l'assurance emploi, mais que vous avez 20 semaines de service auprès de l'employeur, vous pouvez avoir droit à une indemnité de votre employeur vous assurant de 93 % de votre salaire hebdomadaire moyen de base pendant 10 à 12 semaines, selon les conventions.

Dans certaines conventions, il n'y a aucune indemnité de versée par l'employeur ; dans d'autres, il s'agit d'un montant forfaitaire. Il faut toujours vous référer à votre convention pour connaître les règles qui vous sont applicables.

Si votre congé de maternité survient pendant la période de vacances estivales, selon votre convention collective, vous pourriez reporter entre quatre et la totalité des semaines de vacances qui se situent à l'intérieur du congé de maternité ; vérifiez dans votre convention.

Vous pouvez fractionner votre congé de maternité en semaines si votre enfant est hospitalisé, ou si vous êtes malade, ou avez eu un accident, ou encore pour prendre

soin d'un membre de votre famille (normes du travail **article 81.14.1**).

Pendant que vous êtes en congé de maternité, vous pouvez également suspendre votre congé et, avec l'accord de l'employeur, revenir au travail pendant que votre enfant est hospitalisé (normes du travail **article 81.14.2**).

2.3 L'AVIS DE RETOUR AU TRAVAIL

À moins de prendre un autre congé ou de reporter vos vacances et ceci, de la manière prévue à votre convention collective, il faut retourner au travail après les semaines du congé de maternité. Si vous n'êtes pas retournée au travail après cette période, vous êtes présumée avoir démissionné. Toutefois, dans certaines conventions collectives, il y a un délai de grâce pouvant aller jusqu'à quatre semaines supplémentaires où l'on vous considère en congé sans solde, mais passé ce délai vous êtes présumée avoir démissionné.

Dans certaines conventions, c'est la salariée qui doit envoyer un avis à son employeur pour signifier son retour au travail. Les délais d'envoi d'avis varient d'une convention à l'autre ; vérifiez pour les délais s'appliquant à votre cas.

Dans plusieurs conventions collectives, vous n'avez pas à envoyer d'avis de retour au travail, c'est l'employeur qui vous envoie, quatre semai

nes avant la fin de votre congé, un avis indiquant la fin de ce congé. À ce moment, confirmez votre retour au travail ou encore, indiquez votre intention de vous prévaloir d'un congé en prolongation de votre congé parental ou de reporter vos vacances annuelles, s'il y a lieu.

Dans certaines autres conventions, il est seulement précisé que la salariée se présente au travail après son congé à moins d'avoir fait une demande de prolongation conformément aux dispositions de la convention collective.

Pour la question des prolongations, le document en fait état au chapitre 8, page 17.

LES DROITS ET AVANTAGES DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ

pendant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé parental d'au plus 52 semaines

Normalement, pendant que vous êtes en congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental d'au plus 52 semaines, vous conservez les mêmes droits et privilèges que ceux que vous auriez si vous étiez au travail. (normes du travail (81.15, 81.15.1 et 81.17)).

3.1 LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Au retour de l'un ou l'autre des congés parentaux, l'employeur doit vous réintégrer dans votre poste habituel, sous réserve des modalités de la sécurité d'emploi prévues à la convention collective, avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent.

Si vous n'êtes pas permanente ou permanent, vous avez quand même le droit de poser votre candidature à un poste ou à une charge selon les dispositions prévues à votre convention collective et de l'obtenir comme si vous n'étiez pas en congé.

Demandez à votre employeur de vous faire parvenir, pendant votre congé, les postes et charges disponibles.

Normalement, et ce pour la salariée à temps partiel, une amélioration de la fraction de la charge pendant le congé de maternité n'aura pas pour effet d'améliorer le montant de l'indemnité (% compensatoire selon l'option choisie) que vous verse l'employeur, puisque celle-ci est calculée à partir du traitement hebdomadaire de base moyen des 52 dernières semaines précédant le début des prestations. Vérifiez dans votre convention.

Lorsque le contrat prend fin, le pourcentage compensatoire versé par l'employeur, durant le congé de maternité, cesse. Toutefois, si vous êtes réengagée selon les dispositions de la convention collective, ce pourcentage compensatoire versé par l'employeur est rétabli, et ce, pour la portion du congé qui reste à couvrir.

3.2 L'ACQUISITION DE LA PERMANENCE

Dans la quasi-totalité des conventions collectives, les congés de maternité, paternité, adoption et parental ne peuvent avoir pour effet de retarder la permanence. Toutefois dans certaines autres conventions, ces périodes de congé ont pour effet de retarder l'acquisition de permanence. Il vous faut donc vérifier dans la convention qui vous est applicable.

3.3 LES AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI

L'accumulation de l'expérience devrait vous être reconvenue, comme si vous étiez au travail pendant l'un ou l'autre des congés mentionnés plus haut. Vérifiez quand même dans votre convention, pour voir ce qui est inscrit; certains congés pourraient être exclus. Toutefois, dans les normes à **l'article 79.4**, il est précisé que «... l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail...».

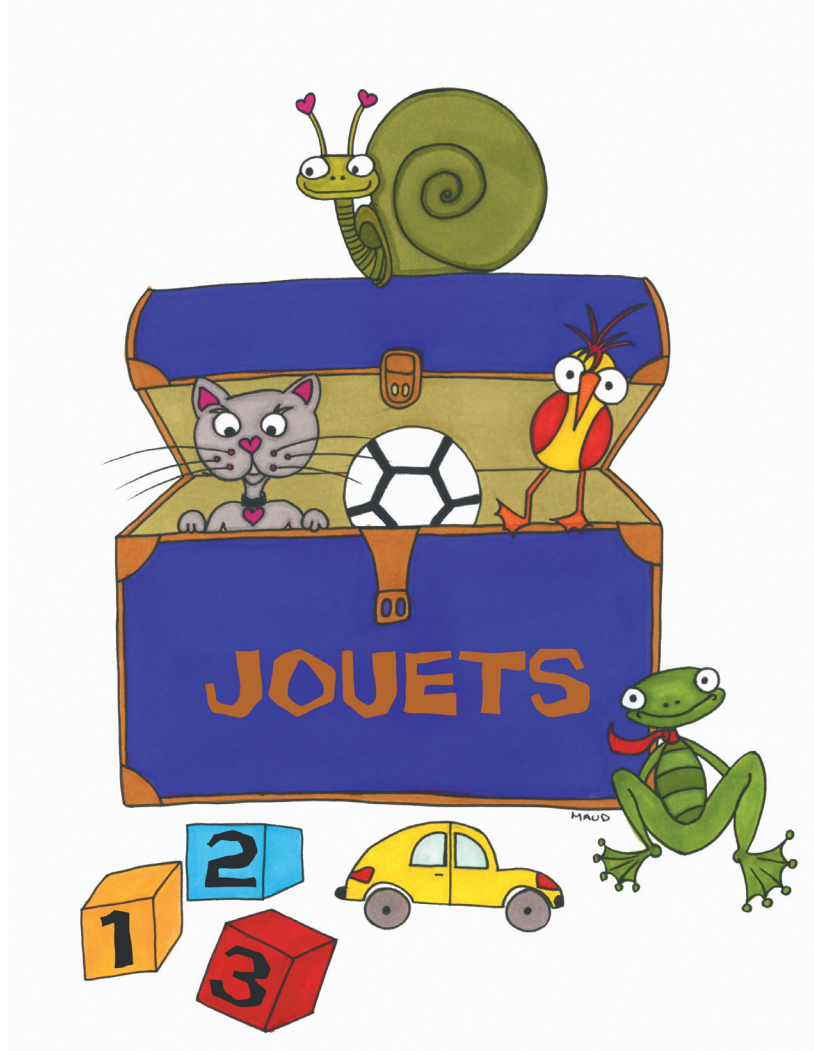
L'ancienneté, les jours de maladie et les vacances sont accumulés, comme si vous étiez au travail pendant le congé de maternité d'adoption et de paternité. Dans le cas des autres congés, il faut vérifier ce qui est prévu à votre convention.

Si les vacances arrivent durant le congé de maternité, on peut reporter en partie ou en totalité les semaines de vacances qui se situent à l'intérieur du congé de maternité. Pour ce faire, il faut aviser l'employeur au moins deux semaines avant l'expiration du congé. Sauf entente, les semaines de vacances reportées doivent être prises immédiatement après le congé de maternité et parental.

Le congé de maternité vous est crédité comme du temps travaillé aux fins du régime de retraite. Pour les autres congés, il faut assumer sa part habituelle ou racheter les années de service en ne payant que votre part (articles 24, 25 et 26 du RREGOP). Il faut racheter dans les six mois qui suivent le retour au travail, si on ne veut pas ajouter des frais d'intérêt au coût du rachat.

Vérifiez l'état de votre participation à votre régime de retraite lorsqu'il vous est envoyé par la CARRA.³

Vous devez également verser votre part habituelle aux fins des régimes d'assurance afin d'en conserver les bénéfices. Veuillez noter que dans le cas de l'assurance maladie vous devez poursuivre votre participation.



³ La Commission administrative des régimes de retraite et des assurances (CARRA) est un organisme créé par la *Loi du RREGOP* pour, entre autres, administrer tout régime de retraite ou d'assurances qui lui est confié par la loi.

LA SALARIÉE À TEMPS PARTIEL, EN CONGÉ SANS SALAIRE OU PARTIEL SANS SALAIRE

La salariée à temps partiel, en congé sans salaire ou en congé partiel sans salaire a droit au congé de maternité ainsi qu'aux autres congés parentaux.

Dans la mesure où elle répond aux critères d'admissibilité du RQAP⁴, elle a droit aux prestations de congé de maternité de ce régime et, selon la convention et dans la mesure où elle satisfait aux conditions requises, au versement de l'indemnité compensatoire de son employeur.

Dans une majorité de conventions, la salariée à temps partiel, en congé sans salaire ou en congé partiel sans salaire

et qui n'est pas admissible aux prestations du RQAP (ou, s'il y lieu, aux prestations de l'assurance emploi), peut quand même bénéficier de l'indemnité compensatoire de l'employeur si elle compte 20 semaines de service auprès de l'employeur et ce pour une période allant de 10 à 12 semaines, selon les conventions.

Notez que l'enseignante en congé à traitement différé est réputée à temps complet. Toutefois, si la salariée accouche pendant sa période de congé, vérifiez ce qui est prévu dans votre convention concernant la suspension du congé à traitement différé.

LE CONGÉ POUR ADOPTION

5.1 L'ADMISSIBILITÉ

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé pour adoption. Le congé pour adoption prévu dans les conventions collectives varie normalement de 10 à 12 semaines. Si vous êtes admissible au RQAP, le congé pour adoption est de 37 ou 28 semaines selon l'option choisie. Pour bénéficier de la totalité du congé prévu au RQAP, il vous faudra, après le congé pour adoption prévu à votre convention, demander le congé parental en prolongation du congé pour adoption en respectant les formalités prévues à votre convention collective.

Dans la mesure où la personne répond aux critères d'admissibilité du RQAP, elle aura droit aux prestations concordantes selon l'option choisie (**Tableau 3**). Ces prestations sont versées au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant, pour une adoption au Québec, ou deux semaines avant cette arrivée, pour une adoption hors Québec. Cette personne a également droit au congé de 5 jours de la Loi sur les normes de travail, **article 81.1**, dont 2 jours sont rémunérés si elle justifie 60 jours de service continu et qui doivent être pris dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

TABLEAU 3 :

Prestations du RQAP durant le congé d'adoption

CONGÉ D'ADOPTION			
option a		option b	
nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
12 sem. 25 sem. 12+25 = 37 sem.	à 70 % à 55 %	28 sem.	à 75 %

La majorité des conventions prévoient que vous recevez une indemnité de l'employeur égale à votre traitement hebdomadaire de base pendant le congé d'adoption. D'autres fixent l'indemnité à 93 % du traitement hebdomadaire de base; vérifiez dans votre convention pour connaître le nombre de semaines que l'on vous accorde et le montant de l'indemnité de même que les conditions se rattachant au versement de l'indemnité.

Dans les conventions qui ont été négociées ou renégociées depuis 2006, la tendance est, lorsqu'il y avait une indemnité de remplacement du revenu, à lier le versement de l'indemnité à l'admissibilité aux prestations du RQAP (ou assurance emploi). Dans ce cas, vous obtiendrez le pourcentage compensé par l'employeur, selon l'option choisie, tel que démontré dans le **tableau 2**.

Le congé d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les deux. Vous pouvez également suspendre le congé ou le fractionner en semaines sous certaines conditions. Reportez-vous aux deux derniers paragraphes de la section 2.2 du chapitre 2, car les mêmes dispositions s'appliquent pour le congé d'adoption.

Dans le cas où vous adoptez l'enfant de votre conjointe ou de votre conjoint, sur preuve légale de cette adoption, vous avez droit aux prestations d'adoption du RQAP, dans la mesure où vous vivez habituellement avec l'enfant. Dans la très grande majorité des conventions, sinon la totalité, persiste la disposition voulant exclure la personne qui adopte l'enfant de son conjoint. Sachez que cette disposition est contraire à la Loi sur les normes du travail ainsi que celle sur l'assurance parentale. Toutefois, le droit ou non à l'indemnité compensatoire est affaire de négociation entre les parties.

Si vous êtes salarié-e à temps partiel, vous avez également droit à ce congé ainsi qu'à l'indemnité qui y est rattachée (dans la mesure où il y a, dans votre convention, une indemnité prévue pour le congé d'adoption).

Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, parce que vous n'êtes pas résident du Québec, vous pouvez bénéficier des prestations parentales prévues par l'assurance emploi pendant une période de 35 semaines.

5.2 LE CONGÉ EN PRÉVISION D'UNE ADOPTION

Dans certaines conventions, si vous avez à vous déplacer hors du Québec en vue d'une adoption, vous pouvez bénéficier d'un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Dans le cas où votre convention ne prévoit rien, la Loi sur les normes du travail prévoit que le congé parental en cas d'adoption peut débuter la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié (**article 81.11**).

5.3 LES DROITS, LES AVANTAGES ET LES FORMALITÉS

Pour les droits avantages, référez-vous au chapitre 3. Pour le préavis de départ, il est normalement de deux semaines, dans la majorité des conventions collectives. Dans le cas où il n'y a rien de prévu à votre convention, la Loi des normes prévoit un préavis écrit d'au moins 3 semaines avant la prise du congé, sauf exception.

Vous devez vous présenter au travail au moment indiqué, à moins de prolonger le congé de la manière prévue à votre convention. À défaut de vous présenter au travail, vous serez réputé avoir démissionné.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

6.1 L'ADMISSIBILITÉ

Dans la presque totalité des conventions collectives, le salarié, dont la conjointe accouche, a droit, à 5 jours de congé de paternité payés. La Loi sur les normes du travail prévoit cinq jours (**article 81.1**) dont 2 sont rémunérés si la personne justifie 60 jours de service continu et à un congé de paternité sans salaire d'au plus 5 semaines continues. Ce congé peut être suspendu ou fractionné sous certaines conditions. Reportez-vous aux deux derniers paragraphes de la section 2.2 du chapitre 2, car les mêmes dispositions s'appliquent pour le congé de paternité.

Même si ce dernier congé n'est pas prévu à votre convention, vous y avez quand même droit, car la Loi sur les normes est d'ordre public, donc elle a préséance sur la convention collective.

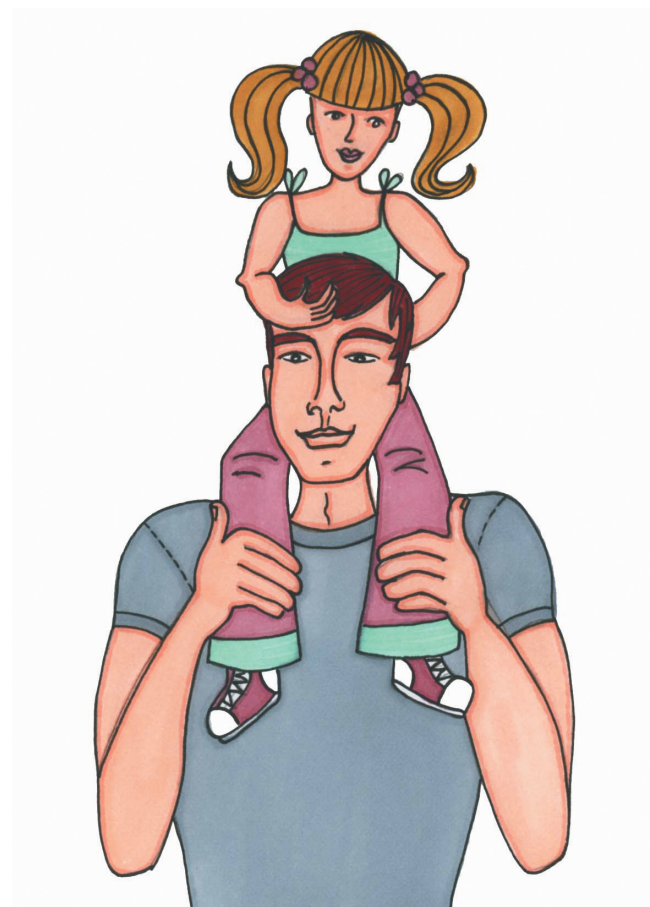
S'il y est admissible, le salarié a droit aux prestations de paternité prévues au Régime québécois d'assurance parentale pendant 5 ou 3 semaines selon l'option choisie. (**Tableau 4**).

TABLEAU 4 :
Prestations du RQAP durant le congé de paternité

CONGÉ DE PATERNITÉ			
option a		option b	
nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
5 sem.	à 70 %	3 sem.	à 75 %

Ne pas oublier que l'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique automatiquement aux prestations de l'autre parent.

La salariée dont le conjoint décède a droit au résiduel des 3 ou 5 semaines du congé de paternité.



POUR LES CONJOINTS DE MÊME SEXE :

LE CODE CIVIL PRÉVOIT QUE :

539.1. *Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les droits et obligations que la loi attribue au père, là où ils se distinguent de ceux de la mère, sont attribués à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant. 2002, c. 6, a. 30.*

578.1. *Lorsque les parents de l'adopté sont de même sexe, celui qui a un lien biologique avec l'enfant a, dans le cas où la loi attribue à chaque parent des droits et obligations distincts, ceux du père, s'il s'agit d'un couple de sexe masculin, et ceux de la mère, s'il s'agit d'un couple de sexe féminin. L'adoptant a alors les droits et obligations que la loi attribue à l'autre parent.*

Lorsqu'aucun des parents n'a de lien biologique avec l'enfant, le jugement d'adoption détermine les droits et obligations de chacun. 2002, c. 6, a. 34.

Par conséquent, dans le cas d'une salariée dont la conjointe a accouché, en autant que son nom apparaît sur le certificat de naissance de l'enfant, cette dernière a droit à un congé parental et de paternité, selon les modalités prévues pour l'un ou l'autre de ces congés.

Dans le cas de deux hommes vivant maritalement, si l'un des deux est le père biologique de l'enfant, son conjoint bénéficiera d'un congé d'adoption, s'il adopte légalement l'enfant de son conjoint. Si les deux conjoints de même sexe adoptent un enfant, ceux-ci bénéficient d'un congé d'adoption ou parental, selon les modalités prévues.

Les conjoints de même sexe bénéficient des prestations prévues aux RQAP pour l'un ou l'autre des congés, dans la mesure où ils y sont admissibles. Veuillez vous reporter à la section appropriée pour le pourcentage des prestations payables.

Dans le cas où vous n'êtes pas admissible au RQAP parce que vous n'êtes pas résident du Québec, les prestations de congé parental prévues au régime fédéral d'assurance emploi s'appliquent.

LES CONGÉS EN PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ D'ADOPTION ET PARENTAL

8.1 LES CONGÉS EN PROLONGATION DES CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ADOPTION PRÉVUS AUX CONVENTIONS COLLECTIVES

Le congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation des congés de maternité, paternité ou d'adoption

Mise en garde : *Plusieurs conventions ne prévoient pas le congé partiel sans traitement. Vérifiez bien votre convention avant de planifier un congé partiel sans traitement. Si votre convention ne prévoit pas de congé partiel sans traitement mais uniquement un congé sans traitement, la suite du guide s'applique également à vous mais seulement pour ce qui est du congé sans traitement.*

Dans beaucoup de conventions, il est cependant prévu un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux ans. Pour vous prévaloir de ce congé parental en préservant tous vos droits, il faut procéder dans le cadre de l'un ou l'autre des congés en prolongation du congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption mentionné à votre convention collective.

Le père et la mère peuvent se prévaloir d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption, il faut présenter une demande écrite au moins deux semaines à l'avance ou plus, selon les conventions, en indiquant la date de retour au travail.

Pour le congé partiel sans traitement, il faut présenter une demande écrite au moins 30 jours (parfois moins) à l'avance, en indiquant la date de retour au travail ainsi que la fraction désirée du congé partiel. En cas de

désaccord sur la fraction de congé, le congé mi-temps est, la plupart du temps, celui qui s'applique.

Certaines conventions prévoient que, pendant la durée du congé, vous avez le droit de modifier la forme du congé : congé partiel sans traitement en congé sans traitement et vice-versa ou encore un congé partiel sans traitement en un congé partiel sans traitement différent – en avisant l'employeur à l'avance. L'entrée en vigueur de la modification doit coïncider avec le début d'une étape ou d'une année scolaire, selon le cas.

Le congé peut également être partagé entre conjoints.

8.2 LES DROITS ET AVANTAGES

- ▶ Il y a des conventions qui prévoient que pendant ce congé, vous avez droit à tous les bénéfices et avantages que procure une année d'enseignement, comme si vous étiez au travail. D'autres limitent, à la première année, le bénéfice de tous les droits et avantages que procure une année d'enseignement. D'autres encore ne prévoient que le cumul de l'ancienneté.
- ▶ Si vous voulez cesser de participer aux régimes d'assurances ou encore poursuivre votre participation, il faut en aviser l'employeur au début du congé. Si vous poursuivez votre participation, versez les primes conformément aux dispositions prévues à votre convention. Notez que pour ce qui est de l'assurance maladie, la participation est obligatoire et vous devez en assumer le coût.
- ▶ Pour le régime de retraite, vous pouvez racheter les années de service en ne payant que votre part (articles 24, 25 et 26 du RREGOP). Il faut racheter dans les six mois qui suivent le retour au travail, si on ne veut pas ajouter des frais d'intérêt au coût du rachat.

Vous devez aviser votre employeur de votre retour au travail dans les délais prescrits par votre convention. Cependant, dans plusieurs conventions, c'est l'employeur qui avise, généralement quatre semaines avant la fin du congé. Vous devez confirmer votre retour au travail au moins deux semaines à l'avance, sinon vous serez considéré comme ayant remis votre démission.

Vous pouvez mettre fin au congé avant la date prévue en avisant l'employeur au moins 30 jours à l'avance. Le retour doit coïncider avec le début d'une étape ou d'une année scolaire.

Dans le cas de la salariée ou du salarié non permanent, les mêmes dispositions s'appliquent. Toutefois, il peut y avoir un impact sur l'acquisition de la permanence, vérifiez votre convention.

Si vous détenez un contrat annuel, n'oubliez pas de postuler si votre prolongation porte sur plus d'une session ou d'une année. Assurez-vous que l'employeur vous fera parvenir les postes et les charges disponibles durant votre absence,

8.3 LE CONGÉ PARENTAL SANS TRAITEMENT D'AU PLUS 52 SEMAINES CONTINUES

Le père ou la mère d'un nouveau-né qui ne s'est pas prévalu du congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité ou de paternité peut bénéficier d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues en présentant une demande écrite au moins deux semaines à l'avance.

Ce congé est le pendant du congé parental prévu à la Loi des normes du travail. Toutefois, ce ne sont pas toutes les conventions collectives qui le prévoient. Vérifiez dans

vos conventions. Si rien n'y est prévu, les **articles 81.10 et 81.11** de la Loi sur les normes du travail s'appliquent, la loi étant d'ordre public. (Voir annexes) De plus, ce congé peut être suspendu et fractionné selon les mêmes conditions que celles décrites aux deux derniers paragraphes de la section 2.2 du chapitre 2.

La date du début du congé vous appartient. Toutefois, il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant. La ou le salarié qui se prévaut d'un tel congé a généralement droit à tous les avantages et bénéfices que procure une année d'enseignement, comme si elle ou il était au travail, vérifiez votre convention à cet égard. Les remarques concernant les régimes d'assurances et le régime de retraite s'appliquent comme pour le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Les délais d'avis de retour au travail sont normalement les mêmes que pour le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

On peut modifier la date de retour au travail en avisant l'employeur 21 jours à l'avance. À ce moment, le retour doit coïncider avec le début d'une session, d'une étape ou d'une année, à moins d'entente contraire.

8.4 LES PRESTATIONS POUR LE CONGÉ PARENTAL PRÉVUES PAR LE RQAP

Les prestations parentales prévues aux RQAP ne sont accordées que pour une naissance. Dans le RQAP, on distingue les prestations pour adoption et les prestations pour naissance. S’il y est admissible, le salarié a droit aux prestations parentales prévues au Régime québécois d’assurance parentale pendant 32 ou 25 semaines selon l’option choisie. (Tableau 5). Ces prestations peuvent être partagées entre les parents.

TABLEAU 5 :
Options pour le congé parental

CONGÉ PARENTAL			
option a		option b	
nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	nombre maximal de semaines de prestations	pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
7 sem. 25 sem. 7+25 = 32 sem.	à 70 % à 55 %	25 sem.	à 75 %

LES AUTRES CONGÉS PARENTAUX OU FAMILIAUX

9.1 LE CONGÉ POUR RESPONSABILITÉ PARENTALE PRÉVU DANS LES CONVENTIONS

Plusieurs conventions collectives ont une disposition qui s'apparente à celle-ci :

Le ou la salarié-e, dont la présence est nécessaire auprès de son enfant mineur, obtient, sur demande, un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an.

Pour bénéficier de ce congé, il faut présenter une demande dans le délai requis à la convention.

S'il n'y a pas de dispositions prévues à cet effet, vous pouvez vous prévaloir des dispositions prévues aux normes du travail (voir annexe ; **articles 79.8**, page 32). Il est cependant toujours préférable de recourir aux dispositions prévues dans les conventions collectives car celles-ci confèrent davantage de protection quant à vos droits.

9.2 LE CONGÉ RELIÉ À LA GARDE D'UN ENFANT PRÉVU DANS LES CONVENTIONS

Plusieurs conventions collectives ont, dans le cadre de l'article sur les droits parentaux ou parfois dans le cadre de l'article des congés sociaux, des dispositions relatives à la garde d'un enfant.

Dans les conventions prévoyant ce type de congé, on retrouve généralement cinq jours sans salaire. Cependant, plusieurs conventions prévoient que ces journées peuvent être prises à même les jours de maladie crédités à la salariée ou au salarié.

Toutefois, les congés prévus à la présente section ne le sont pas dans toutes les conventions.

Cependant, voici ce que prévoit la Loi sur les normes du travail :

9.3 CE QUE PRÉVOIT LA LOI DES NORMES DU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} mai 2003, en vertu de l'**article 79.7** de la Loi sur les normes du travail, une salariée ou un salarié peut demander jusqu'à dix jours par année de congé sans traitement afin de remplir des obligations reliées à :

- ▶ la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, ou de l'enfant de sa conjointe, ou de son conjoint ;
- ▶ l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée, si l'employeur y consent. La salariée ou le salarié doit cependant aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

De plus, selon l'article 79.8, une salariée ou un salarié qui compte trois mois de service continu peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Elle ou il doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande, fournir un document la justifiant.

Cette absence peut se terminer au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, lorsque l'enfant mineur de la salariée ou du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.



L'ADMISSIBILITÉ AU CONGÉ DE MATERNITÉ, AU CONGÉ

de paternité, au congé parental et au congé d'adoption du régime québécois d'assurance parentale

Tous les salarié(e)s,

- ▶ parents d'un enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2006;
- ▶ résidant au Québec;
- ▶ dont le revenu assurable a été d'au moins 2000\$ au cours de l'année précédant le début du congé;
- ▶ qui ont cotisé, au cours de la période de référence, au régime d'assurance parentale ou d'assurance emploi;
- ▶ qui ont cessé de recevoir une rémunération à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;
- ▶ sont admissibles au Régime québécois d'assurance parentale qui comprend :
 -) un congé de maternité (exclusif à la mère);
 -) un congé parental (pour l'un ou l'autre ou partagé entre les deux parents à la suite d'une naissance);
 -) un congé de paternité (exclusif au père);
 -) un congé d'adoption (l'un ou l'autre ou les deux parents qui adoptent un enfant).

Dans le RQAP, les prestations, contrairement à l'assurance emploi du gouvernement fédéral, sont payables dès la première semaine de la demande, mais ne peuvent commencer plus tôt que :

- ▶ prestations de maternité : 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement;
- ▶ prestations de paternité : au moment où le père prend son congé;
- ▶ prestations parentales : la semaine de la naissance de l'enfant;
- ▶ prestations d'adoption : la semaine de l'arrivée de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant cette arrivée.

Pour les congés de maternité, paternité, d'adoption ou parental, la loi ne précise pas que le versement des prestations doit se faire de façon continue. Par conséquent, le versement des prestations peut être discontinu (fractionnable). La ou le salarié doit cependant demander le fractionnement. Toutefois, le versement des prestations ne peut excéder la période maximale prévue pour le versement des prestations soit 52 semaines à compter du premier versement. Notez que la Loi sur les normes ne permet pas le fractionnement, sauf pour les cas prévus ci-bas.

La loi sur l'assurance parentale permet cependant de prolonger la période de versement des prestations dans le cas où la personne se trouve dans une des situations suivantes :

- ▶ son enfant est hospitalisé;
- ▶ elle est malade ou victime d'un accident;
- ▶ 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 sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Pour des informations complètes sur le sujet nous vous invitons à consulter le site suivant :

<http://www.naissance.info.gouv.qc.ca>

LES CAS NON ADMISSIBLES AU RQAP MAIS ADMISSIBLES À L'ASSURANCE EMPLOI

Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, parce que vous n'êtes pas résident au Québec, vous êtes sans doute admissible à l'assurance emploi. Dans ce cas, vous aurez droit aux prestations de maternité ou aux prestations parentales. Vous aurez également droit, si cela est prévu dans votre convention, aux semaines accordées en prolongation de ces congés de même qu'aux indemnités que verse l'employeur si vous répondez aux conditions requises (généralement 20 semaines de service). Sinon, la Loi des normes du travail s'applique en ce qui concerne ces semaines de prolongation.

11.1 L'ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS DE MATERNITÉ DE L'ASSURANCE EMPLOI

Pour être admissible, il faut avoir travaillé pendant 600 heures au cours des 52 dernières semaines. Vérifiez votre entente locale au sujet de la conversion de vos heures aux fins de l'assurance emploi. De plus, il faut également, lors du choix de la date du début du congé, tenir compte des contraintes imposées par l'assurance emploi.

11.2 LE CONGÉ PARENTAL PRÉVU À L'ASSURANCE EMPLOI SI VOUS N'ÊTES PAS ADMISSIBLE AU RQAP

Pour être admissible, il faut avoir travaillé pendant 600 heures au cours des 52 dernières semaines.

Si vous étiez admissible au congé de maternité prévu à la Loi sur l'assurance emploi, vous êtes également admis-

sible au congé parental prévu à cette même loi selon les mêmes modalités.

Pour obtenir des prestations parentales dans les cas d'adoption, vous devez vous procurer un formulaire de demande de prestations parentales auprès de Développement des ressources humaines Canada. Vous pouvez présenter votre demande à l'avance par la poste ou remplir celle-ci dans un centre d'emploi.

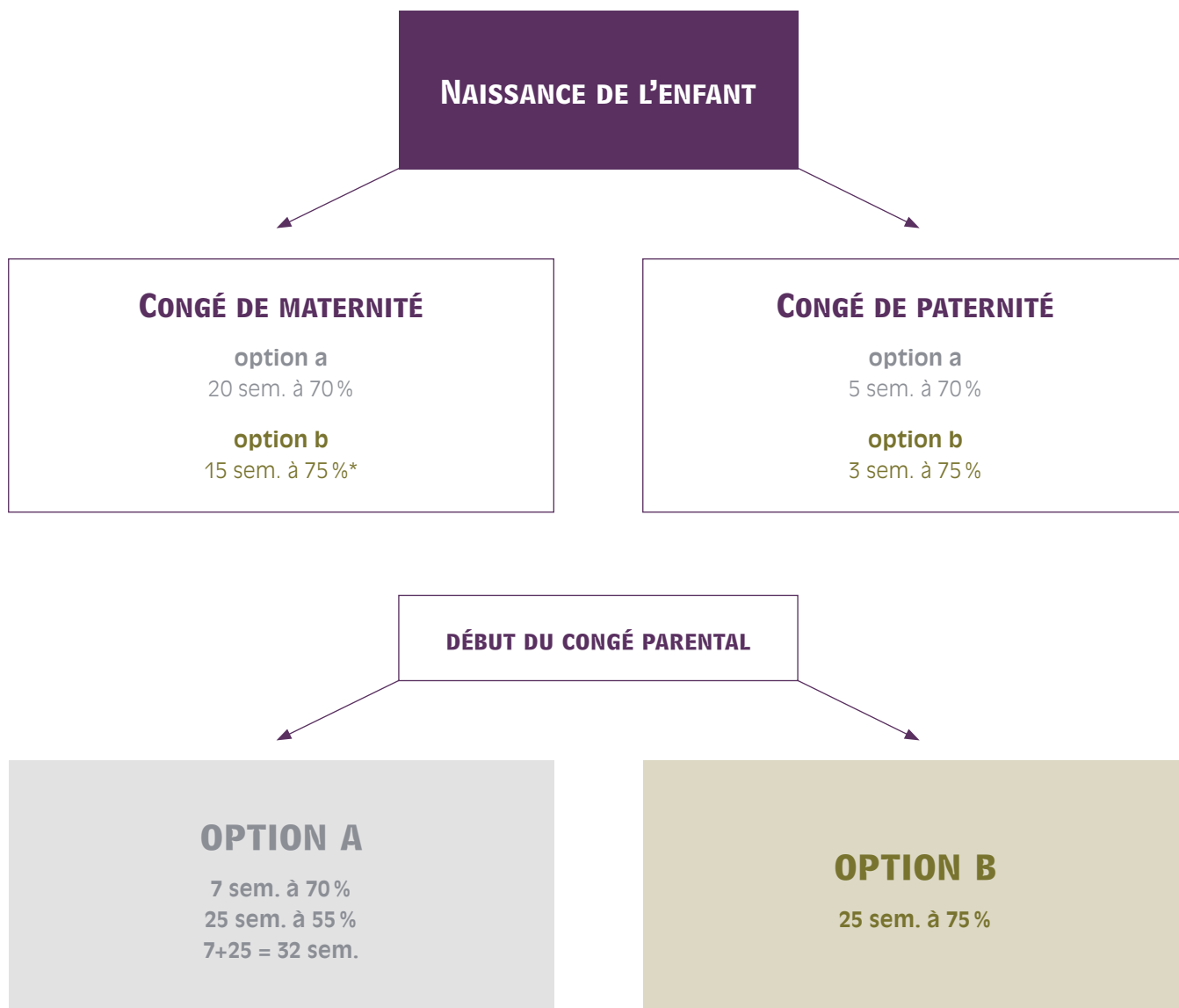
Ces prestations parentales ne peuvent être versées qu'à l'intérieur des 52 premières semaines suivant la naissance ou suivant la prise en charge d'un enfant confié en adoption.

Les prestations parentales peuvent être versées pendant 35 semaines et elles peuvent être versées à un seul des parents ou partagées également ou inégalement entre les deux. Dans ce dernier cas, la période d'attente (période de carence) de deux semaines s'applique une seule fois pour les parents qui partagent le congé.

Par ailleurs, la période d'attente de la salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité prévu à l'assurance emploi est réputée avoir eu lieu; cela vaut également pour le père qui désire partager le congé parental.

Pour les formalités ou tout autre renseignement relatif à l'assurance emploi, veuillez consulter le site suivant : <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/menu/accueilae.shtml>

1.1 TABLEAU RÉCAPITULATIF DU RQAP



À noter : que l'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique automatiquement aux prestations de l'autre parent.
*Que s'ajoute la compensation de l'employeur prévue à votre convention à concurrence de 93 %.

1.2 AIDE-MÉMOIRE DU DOSSIER

Événement	Délai	Date
Préavis (écrit) à l'employeur (avec certificat médical)	Deux (2) semaines avant le début du congé	
Demande de ____ jours (qui peuvent être pris en 1/2 journée) pour visite chez un professionnel de la santé		
Retrait préventif		
Début du congé de maternité		
Demande d'assurance emploi	Dès le début du congé	
Envoi de preuve d'admissibilité à l'assurance parentale	Dès la réception	
Date prévue de l'accouchement		
Date réelle de l'accouchement		
Réception de l'avis de retour au travail après le congé de maternité	Quatre (4) semaines avant la fin du congé	
Avis de report de vacances	Deux (2) semaines avant la fin du congé de vingt (20) semaines	
Avis de prolongation sans traitement	Deux (2) semaines avant la fin du congé de maternité de vingt (20) semaines	
Fin du congé de maternité de vingt (20) semaines		
Demande de prestations parentales	De la naissance à cinquante-deux (52) semaines après	
Avis de retour au travail après la prolongation sans traitement		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ retour avant la date prévue ▶ retour à la date prévue 	Trente (30) jours avant le retour Deux (2) semaines avant le retour	
Fin de prolongation sans traitement		
Avis à la CARRA		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ de rachat du congé sans traitement 	Dès la fin du congé	
Date du retour au travail		

LES FORMULES TYPES

1. PRÉAVIS POUR CONGÉ DE MATERNITÉ

PAR COURRIER RECOMMANDÉ

La date...

Madame ou Monsieur
Service du personnel
Établissement
Adresse, Ville, Code postal

OBJET : DEMANDE DE CONGÉ DE MATERNITÉ

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, veuillez considérer la présente comme une demande de congé de maternité de (indiquez le nombre de semaines prévues à votre convention) semaines.

Je désire répartir mon congé du _____ au _____ inclusivement.

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

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables et à payer ma quote-part.

Par ailleurs, veuillez me faire parvenir, par retour du courrier, un relevé de renseignements sur l'emploi pour le bénéfice du RQAP.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au Syndicat
p.j.
(Conservez une copie)

2. ENVOI DE LA PREUVE D'ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS DE L'ASSURANCE PARENTALE

PAR COURRIER RECOMMANDÉ

La date...

Madame ou Monsieur
Service du personnel
Établissement
Adresse, Ville, Code postal

OBJET : PREUVE D'ADMISSIBILITÉ AUX
PRESTATIONS DE L'ASSURANCE PARENTALE

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, vous trouverez ci-joint une preuve d'admissibilité aux prestations de l'assurance parentale.

Veuillez noter que le présent document atteste de mon droit aux prestations et constitue en soi une preuve.

J'espère le tout conforme aux dispositions de la convention collective afin de recevoir d'ici quinze jours les indemnités du congé de maternité.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au Syndicat
p.j.
(Conservez une copie)

3. DEMANDE DE REPORT DES SEMAINES DE VACANCES

PAR COURRIER RECOMMANDÉ

La date...

Madame ou Monsieur
Service du personnel
Établissement
Adresse, Ville, Code postal

OBJET : VACANCES REPORTÉES

Madame ou Monsieur,

Considérant qu'une partie des vacances annuelles se situe à l'intérieur de mon congé de maternité de _____) semaines, veuillez considérer la présente comme une demande de reporter (nombre) jours (ou semaines, selon le cas) de mes vacances.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au Syndicat
(Conservez une copie)

Notes :

1. L'employeur doit recevoir le présent avis au moins deux (2) semaines avant la date d'expiration du congé de maternité.
2. Vous devez reporter vos vacances immédiatement après votre congé de maternité ou à une autre date selon les dispositions de votre convention.

4. DEMANDE DE CONGÉ DE PATERNITÉ

PAR COURRIER RECOMMANDÉ

La date...

Madame ou Monsieur
Service du personnel
Établissement
Adresse, Ville, Code postal

OBJET : CONGÉ DE PATERNITÉ

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, je vous avise que je serai absent pour fins de congé de paternité aux dates suivantes : _____.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au Syndicat
(Conservez une copie)

5. AVIS DE PROLONGATION (CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION)

PAR COURRIER RECOMMANDÉ

La date...

Madame ou Monsieur
Service du personnel
Établissement
Adresse, Montréal, Code postal

OBJET : AVIS DE CONGÉ SANS TRAITEMENT
(COMPLET OU PARTIEL, SELON LE CAS)

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, prenez avis que je serai en congé sans traitement en prolongation de mon congé de maternité (ou de paternité ou d'adoption, selon le cas) à compter du _____.

Je compte retourner au travail le _____.

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables et ce, selon les dispositions de la convention collective.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au Syndicat
(Conservez une copie)

Note : Cet avis doit parvenir à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance pour un congé sans traitement complet et au moins un (1) mois à l'avance pour un congé sans traitement partiel.

6. DEMANDE DE PARTAGE DE LA PROLONGATION ENTRE LES DEUX CONJOINTS

PAR COURRIER RECOMMANDÉ

La date...

Madame ou Monsieur
Service du personnel
Établissement
Adresse, Ville, Code postal

OBJET : DEMANDE DE PARTAGE DE CONGÉ

Madame ou Monsieur,

Mon conjoint (ou ma conjointe, selon le cas) bénéficie actuellement d'un congé prévu à la convention collective (selon le cas, de prolongation du congé de maternité, de prolongation du congé de paternité ou de prolongation du congé pour adoption).

Son congé a débuté le _____ et, même s'il n'est pas encore terminé, il (ou elle, selon le cas) a avisé son employeur de son retour au travail pour le _____.

Veuillez donc considérer la présente comme une demande de partager ce congé avec mon conjoint (ou ma conjointe, selon le cas) et de commencer mon congé à compter de la date de son retour au travail.

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au Syndicat.
(Conservez une copie)

Note : Cette demande doit être présentée à l'employeur dans le délai normalement prévu pour ce congé.

7. PRÉAVIS DE RETOUR DE PROLONGATION**PAR COURRIER RECOMMANDÉ****La date...**

Madame ou Monsieur
 Service du personnel
 Établissement
 Adresse, Ville, Code postal

OBJET : PRÉAVIS DE RETOUR

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, je vous avise de mon intention de retourner au travail le _____, puisque mon congé sans traitement se termine le _____.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au syndicat
 (Conservez une copie)

Note : Cet avis doit parvenir à l'établissement au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé sans solde, sinon vous serez considérée ou considéré comme ayant démissionné !

8. PRÉAVIS DE TRENTE (30) JOURS POUR METTRE FIN À LA PROLONGATION AVANT LA DATE PRÉVUE**PAR COURRIER RECOMMANDÉ****La date...**

Madame ou Monsieur
 Service du personnel
 Établissement
 Adresse, Ville, Code postal

OBJET : PRÉAVIS DE RETOUR DE 30 JOURS

Madame ou Monsieur,

Étant donné que mon congé sans traitement en prolongation du congé de maternité (ou du congé de paternité ou du congé pour adoption, selon le cas) devait se terminer le _____, mais que j'ai l'intention d'y mettre fin avant la date prévue, la présente est pour vous aviser de mon intention de retourner au travail le _____ au lieu du _____, le tout conformément à la convention collective.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au syndicat
 (Conservez une copie)

Note : Cet avis doit parvenir à l'employeur au moins trente (30) jours avant la date du retour au travail.

9. DEMANDE DE CONGÉ POUR ADOPTION**PAR COURRIER RECOMMANDÉ****La date...**

Madame ou Monsieur
 Service du personnel
 Établissement
 Adresse

OBJET : DEMANDE DE CONGÉ POUR ADOPTION

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, veuillez considérer la présente comme un avis que je prendrai le congé pour adoption de _____.

Considérant que l'ordonnance de placement de l'enfant a été (ou sera) accordée le _____, je commencerai mon congé pour adoption le premier jour de travail suivant cette ordonnance.

Je désire (ou ne désire pas) également continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au syndicat
 (Conservez une copie)

Notes :

1. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.
2. Vérifier avec votre convention les règles qui sont prévues au sujet de l'adoption.

10. DEMANDE DE CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION**PAR COURRIER RECOMMANDÉ****La date...**

Madame ou Monsieur
 Service du personnel
 Établissement
 Adresse, Ville, Code postal

OBJET : DEMANDE DE CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, veuillez considérer la présente comme une demande de congé sans traitement en vue d'une adoption, d'une durée de ____ _____.

Considérant que la prise en charge effective de l'enfant se fera le _____, je désire commencer mon congé le _____.

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables et ce, selon les dispositions de la convention collective.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au syndicat
 (Conservez une copie)

Note : Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance

11. DEMANDE DE CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR LE TEMPS NÉCESSAIRE AU DÉPLACEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION HORS DU QUÉBEC

PAR COURRIER RECOMMANDÉ

La date...

Madame ou Monsieur
Service du personnel
Établissement
Adresse, Ville, Code postal

OBJET : DEMANDE DE CONGÉ SANS
TRAITEMENT À L'OCCASION DE
DÉPLACEMENT HORS DU QUÉBEC

Madame ou Monsieur,

Conformément à la convention collective, veuillez considérer la présente comme une demande de congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement hors du Québec en vue de la prise en charge effective d'un enfant.

Je serai donc absente ou absent à compter du _____
_____ et, normalement, je devrais être de retour au
Québec le _____.

Sauf en ce qui concerne mon salaire, je désire bénéficier de tous les droits et avantages prévus à la convention collective durant cette absence.

Je vous remercie, Madame ou Monsieur, de votre attention.

Signature et adresse

Copie conforme au syndicat
(Conservez une copie)

Note :

1. Cette demande doit être présentée à l'employeur deux (2) semaines à l'avance si possible.
2. Vérifier avec votre convention les règles qui sont prévues à ce sujet.

LA LOI DES NORMES DU TRAVAIL CONCERNANT LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Vous trouverez ici un extrait des principales dispositions relatives aux absences pour raisons parentales et familiales. Pour des informations plus complètes sur le sujet, nous vous suggérons fortement de vous référer à la Loi sur les normes du travail.

79.7 OBLIGATIONS FAMILIALES

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.

FRACTIONNEMENT

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

AVIS À L'EMPLOYEUR

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

79.8 MALADIE OU ACCIDENT

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, 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.

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.

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.

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.

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.

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 ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

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.

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.*

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.*

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.

79.16 *L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absence prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires.*

80

ABSENCE DU TRAVAIL

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant quatre autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

80.1

ABSENCE DU TRAVAIL

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un des ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

80.2

AVIS À L'EMPLOYEUR

Dans les cas visés aux articles 80 et 80.1, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

81

ABSENCE DU TRAVAIL

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

ABSENCE DU TRAVAIL

Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

81.1

NAISSANCE OU ADOPTION

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance

de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

CONGÉ FRACTIONNÉ

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

AVIS À L'EMPLOYEUR

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

81.2

CONGÉ DE PATERNITÉ

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

81.3

GROSSESSE

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

AVIS À L'EMPLOYEUR

Le salarié avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

CONGÉ DE MATERNITÉ

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

RÉPARTITION DU CONGÉ

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

81.4

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

81.4.1

ACCOUCHEMENT RETARDÉ

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

81.5

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus

tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

81.5.1 CONGÉ DE MATERNITÉ SPÉCIAL

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

PRÉSUMPTION

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

81.5.2 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

81.5.3 AVIS À L'EMPLOYEUR

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

81.6 AVIS À L'EMPLOYEUR

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

RÉDUCTION DU DÉLAI D'AVIS

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

81.8 CERTIFICAT MÉDICAL

À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

REFUS

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt

de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

81.9 CERTIFICAT MÉDICAL

Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

81.10 CONGÉ PARENTAL

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

81.11 DÉBUT DU CONGÉ

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

FIN DU CONGÉ PARENTAL

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

81.12 AVIS À L'EMPLOYEUR

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

81.13 AVIS DE RÉDUCTION DU CONGÉ

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

RETOUR AU TRAVAIL

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

81.14 PRÉSOMPTION DE DÉMISSION

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

81.14.1

Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 ou 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

81.14.2 *Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.*

En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

81.15 ASSURANCES COLLECTIVES ET RÉGIMES DE RETRAITE

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

AUTRES AVANTAGES

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

81.15.1 RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

POSTE ABOLI

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

81.17 DISPOSITIONS APPLICABLES

Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires.

AUTRES LOIS À CONSULTER

- La Loi sur la Santé Sécurité au Travail (CSST)
- La loi sur les régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)
- Loi sur l'assurance parentale

LES INFORMATIONS PERTINENTES

Vous devez suivre l'évolution de votre grossesse, de votre congé de maternité, mais diverses autres informations pertinentes risquent de vous intéresser.

De façon brève, nous avons pensé répondre à des questions concernant trois (3) éléments précis :

1. Comment entrer en contact avec une sage-femme ?
2. Savoir où aller pour enregistrer votre enfant ?
3. Comment trouver une garderie syndiquée CSN ?

1. UNE SAGE-FEMME

- Est-il possible d'utiliser les services d'une sage-femme ?
- Comment s'assurer d'une bonne entente entre la sage-femme et son médecin ?
- Quel est le choix le plus judicieux pour moi ?

Pour répondre à toutes ces questions, il est préférable d'entrer en contact avec l'association «**Les sages-femmes du Québec**». Il s'agit du nouvel organisme qui a été reconnu dans le cadre de la loi régissant le travail des sages-femmes au Québec.

Vous pouvez obtenir toutes les informations pertinentes en appelant au : 514 738-8090

De plus, si vous souhaitez obtenir les renseignements concernant la mise en place des huit (8) projets types au Québec, vous pouvez contacter «**L'unité de coordination des projets-pilotes**»
418 643-1117

2. L'ENREGISTREMENT DE VOTRE ENFANT

Dans la mesure où vous accouchez dans un hôpital, on va, dès la naissance de votre enfant, vous faire remplir et signer **à l'hôpital même**, les documents nécessaires à l'enregistrement de votre enfant.

Cela va vous permettre de :

- rendre officielle la naissance de votre enfant (au niveau civil) ;
- recevoir les allocations familiales (selon les conditions d'admissibilité) ;
- rendre accessible votre enfant au régime d'assurance maladie.

3. UNE GARDERIE SYNDIQUÉE CSN

Bientôt, vous devrez commencer à planifier votre retour au travail et surtout la garde de votre enfant.

Il pourrait être bon de vous informer à l'avance des modalités d'inscription en appelant une garderie syndiquée avec nous.

Voici la liste des syndicats régionaux :

- stt garderies bas saint-laurent | 418 629-5363
- stt garderies saguenay lac saint-jean | 418 545-8681
- stt garderies région de québec | 418 648-8073
- stt garderies de l'estrie | 819 563-7546
- stt garderies de montréal | 514 522-8697
- stt en petite enfance de la montérégie | 450 656-7900
- stt garderies région laurentides | 450 472-2355
- stt garderies de l'outaouais | 819 663-7020

EXEMPLE DE CLAUSES TYPES POUR UNE NÉGOCIATION SUR LES DROITS PARENTAUX

ARTICLE XX — DROITS PARENTAUX (CLAUSES TYPES)

Section I — Dispositions générales

XX.01 Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne s'applique pas.

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où l'enseignante ou l'enseignant reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du RQAP.

Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le RQAP, l'indemnité n'est versée que si l'enseignante ou l'enseignant reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause XX.09 ou le congé pour adoption prévu à la clause XX.19

XX.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Section II — Congé de maternité

XX.03 L'enseignante enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve des clauses XX.06 et XX.07, doivent être consécutives.

L'enseignante qui devient enceinte pendant qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses XX.08 ou XX.10, selon le cas.

L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant

XX.04 L'enseignante qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues au présent article.

XX.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

Pour l'enseignante non admissible au RQAP, la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

XX.06 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance.

L'enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de l'enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'enseignante.

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni prestation.

XX.07 Suspension et fractionnement du congé de maternité**A) Suspension du congé**

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et si son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

En outre, lorsque l'enseignante est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de maternité, après entente avec le Collège, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du présent alinéa clause, le Collège verse à l'enseignante l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

B) Fractionnement du congé

Dans l'un ou l'autre des cas qui suivent, sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines et le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu varie pour chacun des cas :

1. si son enfant est hospitalisé : le nombre maximal de semaines de la suspension du congé est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation ;
2. si l'enseignante s'absente pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder 15 semaines ;
3. si l'enseignante s'absente pour une situation visée à l'article 79.8⁽¹⁾ de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1) : le nombre maximal de semaines de suspension du congé est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six semaines.

Durant une telle suspension, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit du Collège ni indemnité, ni

prestation ; elle bénéficie des avantages prévus à la clause XX.12.

XX.08 Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au Collège au moins deux semaines avant la date de son départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au Collège d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

XX.09 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service¹ avant le début de son congé de maternité et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, a le droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base² et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, du RQAP.

Aux fins de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des inté-

rêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

XX.10 Cas non admissibles au RQAP

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'enseignante à temps complet qui a accumulé 20 semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant 12 semaines.

De même, l'enseignante à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant 12 semaines.

XX.11 Dans les cas prévus aux clauses XX.09 et XX.10 :

A) aucune indemnité ne peut être versée durant la période des vacances au cours de laquelle l'enseignante est rémunérée ;

B) l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par le Collège dans les deux semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'enseignante admissible au RQAP, que 15 jours après l'obtention par le Collège d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves, un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de

¹ L'enseignante absente accumule du service si son absence est autorisée et comporte une prestation ou une rémunération.

² On entend par «salaire de base», le salaire régulier de la salariée incluant les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

l'Emploi et de la Solidarité sociale au Collège au moyen d'un relevé officiel. Les versements prévus par la présente clause s'effectuent selon le calendrier de paie normale ;

C) le salaire hebdomadaire de base de l'enseignante à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'enseignante a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire habituel, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, une période pendant laquelle l'enseignante en congé spécial prévu à la clause XX.17 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité de l'enseignante à temps partiel comprend la date de majoration des taux et des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable ;

D) l'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non réengagée pour surplus de personnel, prend fin à la date de sa fin de contrat. Par la suite, dans le cas

où cette enseignante est réengagée par le Collège, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de son réengagement et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste du congé de maternité une fois soustraites les semaines correspondant à la période de mise à pied.

XX.12

Durant le congé de maternité et les six premières semaines de la prolongation prévue à la clause XX.06, durant le congé de paternité prévu à la clause XX.18 et durant le congé pour adoption prévu à la clause XX.19 l'enseignante ou l'enseignant bénéficie des avantages suivants:

- = assurance collective, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- = accumulation de l'ancienneté et de l'expérience ;
- = accumulation de congés de maladie ;
- = droit de poser sa candidature à une charge d'enseignement et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Le fait d'avoir bénéficié de l'un ou l'autre des congés ci-dessus prévus ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération des mois de juillet et août dans le cas des enseignantes ou enseignantes (et de la paie de vacances dans les autres cas).

L'enseignante ou l'enseignant peut reporter au maximum quatre semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur de l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle ou il

avise par écrit le Collège de la date du report. À moins d'entente différente avec le Collège, les vacances reportées se situent immédiatement après le congé.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent pendant les semaines de vacances reportées. Lorsque ce report coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du nombre de semaines reportées.

Toutefois, lorsque l'enseignante ou l'enseignant en congé de maternité ou en congé pour adoption reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances, des prestations du RQAP, une somme égale à celle qu'elle a ainsi reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de salaires prévus pour la période du report des vacances.

XX.13 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre de 21 semaines. Si l'enseignante revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Collège, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

XX.14 Le Collège doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la quatrième semaine précédent l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé. L'enseignante à qui le Collège a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger le congé de

maternité de la manière prévue aux clauses XX.22 et XX.24.

L'enseignante qui ne se conforme pas au paragraphe précédent, est réputée être en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux semaines, au terme de laquelle elle est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

XX.15 Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend sa charge d'enseignement. Dans l'éventualité où cette charge d'enseignement aurait été abolie, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

XX.16 Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement:

A) Affectation provisoire et congé spécial

Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'enseignante enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet. L'enseignante ainsi affectée à une autre tâche conserve les droits et privilèges rattachés à sa tâche régulière.

Si le Collège n'effectue pas l'affectation provisoire, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement, à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par la suite et y mette fin. Ce congé se termine à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite, à la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour l'enseignante

admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Le congé de maternité devant débiter à ce moment

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'enseignante est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

En plus des dispositions qui précèdent, le Collège, à la demande de l'enseignante, étudie la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droit, les fonctions de l'enseignante affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux heures par demi-journée, le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Autres congés spéciaux

L'enseignante a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) 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 qui peut être vérifié par un médecin du Collège, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement. Elle peut alors se prévaloir

des bénéficiaires du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire, le cas échéant;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical si l'enseignante n'a pu fixer ces visites en dehors de ses périodes d'enseignement.

Dans les cas visés à l'alinéa c) de la présente clause, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées.

XX.17

Dans tous les cas et nonobstant toute disposition à ce contraire, l'indemnité versée par le Collège est réduite de toute somme versée en vertu des polices d'assurance collective prévues à la convention.

Section III — Autres congés parentaux

XX.18

Congé de paternité

A) Congé de paternité avec traitement

L'enseignant dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit se situer 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.

L'enseignante dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Ce congé peut être fractionné en journées ou demi-journées.

L'enseignant doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible. B)

Congé de paternité sans traitement

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq semaines qui, sous réserve de l'alinéa C) de la présente clause, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

L'enseignante, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

C) Prolongation, suspension et fractionnement du congé de paternité sans traitement

Les dispositions prévues aux deux derniers paragraphes de la clause XX.06 et les dispositions prévues à la clause XX.07 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé de paternité sans traitement prévu à la présente clause.

D) Au retour du congé de paternité, l'enseignant reprend sa charge d'enseignement. Dans l'éventualité où cette charge d'enseignement aurait été abolie, l'enseignant a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

XX.19 Congé pour adoption

A) L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines, qui sous réserve de l'alinéa D) de la présente clause, doivent être consécutives.

Toutefois pour l'enseignante ou l'enseignant admissible au RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible au RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption.

B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

Pendant les 10 semaines de son congé pour adoption prévu à l'alinéa A) de la présente clause, l'enseignante ou l'enseignant qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit du Collège une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations parentales qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou s'il en faisait la demande, du RQAP.

Aux fins du présent alinéa, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante ou un enseignant a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations

en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'alinéa A) de la présente clause une indemnité égale au traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il avait été au travail.

D) Prolongation, suspension et fractionnement du congé d'adoption

Les dispositions prévues aux deux derniers paragraphes de la clause XX.06 et les dispositions prévues à la clause XX.07 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au congé d'adoption de 10 semaines prévu à la présente clause.

E) Au retour du congé d'adoption, l'enseignante ou l'enseignant reprend sa charge d'enseignement. Dans l'éventualité où cette charge d'enseignement aurait été abolie, l'enseignante ou l'enseignant a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou s'il avait alors été au travail.

XX.20 L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Collège, si possible deux

semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, ce congé sans traitement pourra être transformé en congé pour adoption prévu à la clause XX.19 à la demande de l'enseignante ou l'enseignant.

XX.21 L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 10 semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours de travail dont seuls les deux premiers sont avec maintien du traitement.

XX.22 Congé sans traitement ou partiel sans traitement

L'enseignante ou l'enseignant a droit à l'un des congés suivants:

A) un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'enseignante en prolongation de son congé de maternité, à l'enseignant en prolongation de son congé de paternité et à l'enseignante ou l'enseignant en prolongation de son congé d'adoption de 10 semaines.

Pendant la durée de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant est autorisé, à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance, à se prévaloir une fois d'un changement, lequel doit coïncider avec le début de l'année scolaire;

B) l'enseignante ou l'enseignant qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) qui précède peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans

traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant, et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

XX.23 Au cours du congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant accumule son ancienneté comme si elle ou s'il était au travail. Elle ou il cumule son expérience comme si elle ou s'il était au travail pendant la première année de son congé et au prorata du temps travaillé pour la deuxième année du congé. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou s'il en fait la demande au début du congé. Elle ou il doit verser sa quote-part des primes, le Collège versant alors la sienne, pour la première année de congé et elle ou il doit assumer la totalité des primes par la suite. De plus, elle ou il peut poser sa candidature à une charge d'enseignement et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle ou s'il était au travail.

Si la fin de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement de deux ans se produit en cours d'année, l'enseignante ou l'enseignant concerné peut choisir entre deux options:

A) participer à la répartition des tâches de l'année scolaire précédant son retour, auquel cas sa charge d'enseignement est confiée à une remplaçante ou un remplaçant. Ce retour doit se faire avant le 1^{er} décembre;

B) prolonger son congé sans traitement par un congé sans solde, jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle son congé sans traitement prend fin.

XX.24 Dispositions diverses

Les périodes de congés visées à la clause XX.22 sont accordées, à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance.

Toutefois, le congé partiel sans traitement visé à la clause XX.22 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 30 jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande précise la date de retour au travail. De plus, dans le cas d'un congé partiel sans traitement, la demande précise également l'aménagement souhaité du congé. En cas de désaccord du Collège, quant à la fraction du congé sans traitement, l'enseignante ou l'enseignant est informé par écrit de ce désaccord et a droit à un congé correspondant à 50 % de sa tâche.

XX.25 L'enseignante ou l'enseignant en congé en vertu des dispositions relatives à l'adoption doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption.

À moins qu'elle ou qu'il ne se prévale des dispositions prévues à la clause XX.22, l'enseignante ou l'enseignant qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas deux semaines. Au terme de cette période, l'enseignante ou l'enseignant

qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

XX.26 L'enseignante ou l'enseignant à qui le Collège a fait parvenir au moins quatre semaines à l'avance à sa dernière adresse connue, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause XX.22 doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

L'enseignante ou l'enseignant qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant la date de son retour qui est déterminée par le Collège, après entente avec l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat.

XX.27 Congé pour responsabilités familiales

Une enseignante ou un enseignant peut s'absenter du travail, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Collège y consent.

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser le Collège de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du

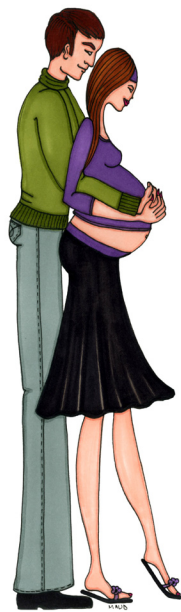
congé. journées peuvent être prises à même les jours de maladie de l'enseignante ou l'enseignant. À défaut, elles sont sans salaire.

XX.28 Congé pour responsabilités parentales

A) Un congé sans traitement d'une durée indéterminée n'excédant pas une année est accordé à l'enseignante ou l'enseignant dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif ou l'enfant mineur handicapé ou malade nécessite sa présence.

B) Au lieu de se prévaloir de ce congé, l'enseignante ou l'enseignant peut obtenir un congé sans traitement d'une année scolaire complète ou un congé partiel sans traitement réparti sur une année scolaire.

C) Dans tous les cas, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir la preuve justifiant une telle absence.



fneeq 
CSN

www.fneeq.qc.ca