

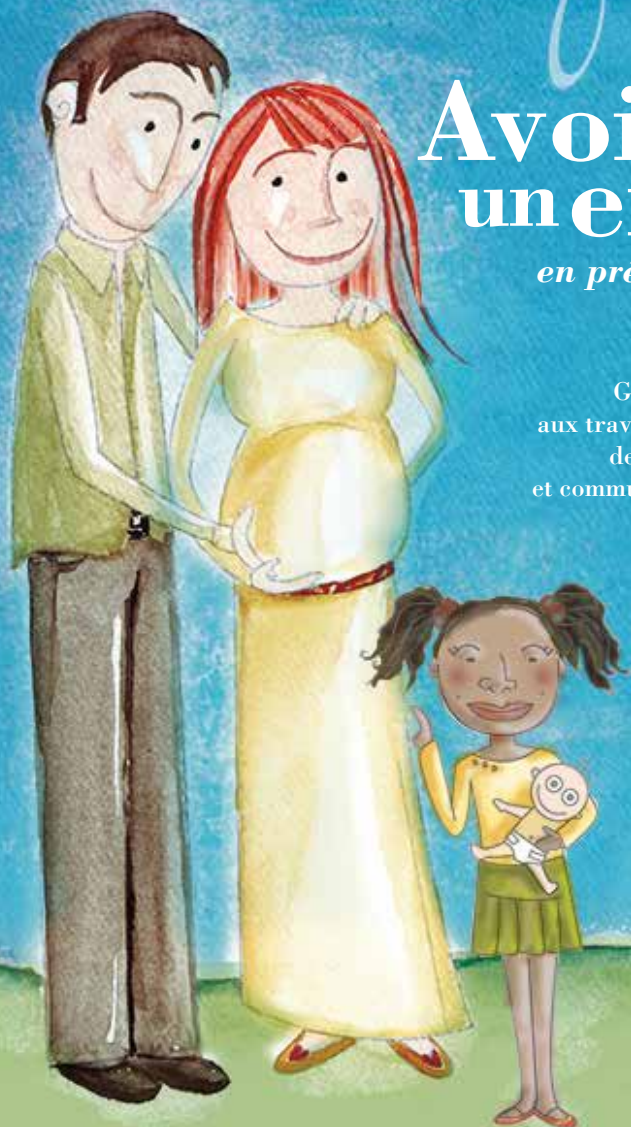
*il était
une fois*

Avoir un enfant

en préservant ses droits



Guide s'adressant
aux travailleuses et travailleurs
des secteurs privés
et communautaires syndiqués-es
ou non



Le comité de
condition féminine
de la

♦♦♦♦
La mise à jour de ce guide est une réalisation
du comité de condition féminine de la
Fédération de la santé et des services sociaux – CSN.

♦♦♦♦
Conception graphique :
Quatuor Communication

♦♦♦♦
1^{er} trimestre 2020

« **Une chambre d'enfant à ranger,
c'est une vie à construire** »

Daniel Pennac, *Messieurs les enfants*,
Gallimard, 1999, p. 190.

avoir
un
enfant

Avant-propos

L'arrivée d'un enfant est un événement important qui nécessite de multiples démarches indispensables.

Depuis plusieurs années, le comité de condition féminine de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) publie un guide des droits parentaux pour les secteurs privés et un autre pour le secteur public. Aujourd'hui, il nous fait plaisir de vous présenter la mise à jour du guide des droits parentaux pour les travailleuses et travailleurs des secteurs privés.

Ce guide s'adresse plus particulièrement à celles et ceux qui travaillent dans les centres de la petite enfance (CPE), le secteur préhospitalier, les ressources intermédiaires et les ressources de type familial (RI-RTF), les responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) et les établissements privés et communautaires. Il peut également être utile pour les personnes qui travaillent dans tout autre secteur privé qu'elles soient syndiquées ou non.

Ce guide vise à offrir des renseignements sur le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des références pratiques à des lois qui concernent les droits parentaux. Ce guide ne remplace aucun texte officiel. De même, il ne contient pas l'ensemble des droits prévus à votre convention collective.

Quant aux droits prévus à la convention collective, étant donné le grand nombre de conventions collectives dans les secteurs privés et les disparités en ce qui concerne leur contenu, nous ne pouvions énumérer les droits et avantages prévus à chacune de celles-ci. Nous vous recommandons de vérifier ce qui est prévu à votre convention collective et nous vous invitons également à consulter votre syndicat afin qu'il vous assiste dans vos démarches.

Le comité de condition féminine de la FSSS-CSN souhaite que ce guide permette notamment de rendre plus accessible la compréhension des lois ainsi que du RQAP en fonction de vos droits et selon de les diverses étapes de l'arrivée d'un enfant.

Table des matières

Je suis enceinte...	06
Le retrait préventif	08
Le Régime québécois d'assurance parentale	12
Le congé de maternité	19
Je suis papa	23
J'adopte un enfant	26
La prolongation de congé	28
Les autres possibilités de congés sans solde	31
Les revenus et les droits	33
La grossesse ne se passe pas comme prévu	39
Diverses informations et références	41
Annexes	43
Aide-mémoire	57
Notes	59

Légende

- Vérifier dans votre convention collective
- Extrait de la *Loi sur les normes du travail*
- ▲ Extrait de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Sigles

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
CPE	Centres de la petite enfance
LAP	Loi sur l'assurance parentale
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LNT	Loi sur les normes du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
RI-RTF	Ressources intermédiaires et ressources de type familial
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RSG	Responsables d'un service de garde en milieu familial



Je suis enceinte



La travailleuse enceinte ne peut être discriminée par son employeur puisqu'elle bénéficie des droits et libertés prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les articles 10 et 16 prévoient :

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

Motif de discrimination- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

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

- La *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit également qu'il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour la raison qu'une salariée est enceinte (art. 122 LNT).

Il est à noter que cet article de la LNT s'applique à toutes les travailleuses, syndiquées ou non, à l'exception des RI-RTF et des RSG qui ne sont pas des personnes salariées au sens du *Code du travail*. Ces dernières doivent plutôt s'appuyer sur les dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* matière discrimination interdite.

Dans le même sens, la plupart des conventions collectives prévoient un article qui interdit la discrimination. Cet article s'applique à la travailleuse enceinte.

La travailleuse enceinte bénéficie de plusieurs autres droits prévus à diverses lois et à la convention collective. Les résumés de ces droits vous sont présentés tout au long de ce guide. Pour ce qui est des droits spécifiques à votre convention collective, nous vous invitons à la consulter. Toutefois, nous attirerons votre attention sur les droits susceptibles de se retrouver dans votre convention. Ceux-ci seront identifiés par une mise en page particulière. À vous de vérifier!

Les visites médicales reliées à la grossesse

La travailleuse enceinte 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. Elle doit aviser son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter (art. 81.3 LNT).

Pour ce qui est des RI-RTF, il est suggéré d'aviser l'établissement avec lequel vous avez une entente de service de votre condition. Toutefois, puisqu'il n'y a pas de compensation monétaire liée aux visites médicales et que l'établissement n'est pas votre employeur au même titre qu'une autre salariée.

La travailleuse enceinte pourrait également avoir droit à des congés spéciaux avec maintien du salaire pour ces visites reliées à sa grossesse, lesquelles doivent être attestées par un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme. La plupart des conventions collectives prévoient ces congés spéciaux.



Le retrait préventif



Y a-t-il danger?

La travailleuse doit s'interroger sur la nature de son travail et consulter son syndicat.

Lors de sa visite médicale, la travailleuse doit évaluer avec son médecin si ses conditions de travail comportent des dangers pour elle-même ou pour son enfant à naître. Par exemple :

- *Soulève-t-elle des poids?*
- *Travaille-t-elle en position stationnaire de façon prolongée?*
- *Y a-t-il des éléments de dangerosité chez les usagers (agressivité, maladie infectieuse, etc.)?*
- *Travaille-t-elle avec un écran cathodique?*
- *L'équipement, l'environnement comportent-ils un danger?*
- *Est-elle en contact avec des solvants, de la colle, des gaz anesthésiants, des produits chimiques ou est-elle exposée à des radiations, à des dangers biologiques, etc.?*

S'il y a danger, le formulaire de demande de retrait préventif disponible chez le médecin doit être rempli lors de la consultation (le formulaire est joint à l'annexe B). La travailleuse n'a rien à déboursier pour obtenir ce certificat.

Qu'est-ce qu'un retrait préventif?

- ▲ Le retrait préventif n'est pas un congé. Principalement, il s'agit du droit de la travailleuse enceinte d'être retirée d'un travail qui comporte des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. Une demande de retrait préventif vise à être affectée à un travail qui ne comporte pas ces dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Ce droit est défini par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) qui détermine également la rémunération applicable. Cette loi utilise le vocable de « retrait préventif ». Nous vous invitons à consulter les articles 40 et suivants de la LSST.

- ▲ Il est à noter que les RI-RTF et les RSG peuvent également bénéficier du retrait préventif prévu à la LSST au même titre que les autres travailleuses. Toutefois, puisque ces femmes travaillent dans leur résidence familiale, les usagers doivent alors être retirés du milieu. Pour une RSG, cela signifie de fermer son service de garde dès le début de sa grossesse.

Pour la RSG, un calcul est spécifiquement conçu afin d'établir son revenu moyen brut annuel admissible. La RSG a plusieurs documents à transmettre au Bureau Coordonnateur et des obligations liées à ce droit, il est donc important de s'informer pour avoir plus de détails.

Que faire pour se prévaloir de ce droit?

Il faut obtenir de son médecin le certificat visant le retrait préventif (annexe B). La travailleuse doit savoir que c'est l'avis de son médecin traitant qui sera déterminant quant à la décision concernant un retrait préventif. Si l'employeur vous affecte à d'autres tâches, cette nouvelle affectation doit aussi respecter l'évaluation des dangers faite par le médecin.

Quand débute et finit le retrait préventif?

Si une affectation à d'autres tâches ne peut pas être effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement (art. 41 LSST).

Pour la travailleuse enceinte admissible aux prestations du RQAP, le retrait préventif de la travailleuse enceinte se termine la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement (art. 42.1 LSST). Il se termine le jour de l'accouchement pour les autres (celles qui ne bénéficient pas du régime).

La date prévue pour l'accouchement peut être modifiée lorsque la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) est informée par le médecin traitant de la travailleuse, au plus tard quatre semaines avant la date prévue au certificat mentionné, d'une nouvelle date prévue pour l'accouchement (art. 42.1 LSST).

Y a-t-il des situations particulières?

Si le médecin traitant prescrit le repos complet, la travailleuse pourra, à défaut du retrait préventif, se prévaloir du régime d'assurance salaire si elle est assurée. Sinon, elle peut demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi qui sont d'un maximum de quinze semaines.

L'allaitement

Une travailleuse peut aussi bénéficier d'un retrait préventif dans le cas où les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite. Les démarches sont les mêmes que pour le retrait préventif de la femme enceinte (art. 46 et suivants LSST).

Quelle est la rémunération prévue?

Durant le retrait préventif, la travailleuse est régie, quant aux indemnités, par les dispositions de la LSST et de la LATMP. L'employeur verse à la travailleuse son plein salaire pour les cinq premiers jours où elle aurait normalement travaillé (art. 36 et 42 LSST). La banque de congés de maladie n'est donc pas affectée par une telle absence le cas échéant. Par la suite, la CNESST lui verse 90% de son salaire net pour les 14 jours suivants, où elle aurait normalement travaillé (Article 44 et suivants de la LATMP). À compter de la 20^e journée, elle recevra 90% de son revenu net, calculé conformément aux règles de calcul des indemnités de remplacement du revenu de la *Loi sur les accidents du travail est les maladies professionnelles* (LATMP) (art. 44 et suivants). Cela s'applique aussi pour les travailleuses à temps partiel.

Pour la RSG, le calcul de l'indemnité est différent de celui utilisé pour la salariée, néanmoins le résultat de la méthode de calcul procure le même type d'avantage.

Sur réception d'une demande d'une travailleuse, la CNESST peut effectuer des paiements temporaires si elle est d'avis qu'elle accordera probablement l'indemnité. Si la CNESST vient à la conclusion que la demande ne doit pas être accordée, les montants versés à titre de paiements temporaires ne sont pas recouvrables (art. 44 LSST).

La travailleuse pourrait également recevoir une avance de l'employeur sur les indemnités payables par la CNESST en faisant une demande écrite.

Quels sont les droits et avantages durant le retrait préventif?

Les droits et avantages sont essentiellement maintenus pendant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux. Cela s'applique donc pour le retrait préventif qui s'impose parce qu'on n'a pu être réaffectée (art. 43 LSST). On trouvera plus loin les détails de ces droits dans un chapitre spécifique.

Et s'il y a des problèmes?

Évidemment, la travailleuse a des recours si les décisions prises ne correspondent pas aux recommandations de son médecin ou si elle estime que les droits prévus à la convention collective ou à la LSST ne sont pas respectés. Dans une telle situation, il est important de consulter immédiatement son syndicat entre autres pour connaître les délais de contestation prévus à la LSST (art. 37 à 37.3 LSST).

Avis à l'employeur

■ Il est important de vérifier quelles sont les règles en vigueur chez votre employeur concernant l'avis de retour au travail. Certaines conventions collectives prévoient que la travailleuse enceinte doit aviser l'employeur de sa date de retour prévisible dès le retrait préventif.

Pour les travailleuses des CPE, un délai de trente (30) jours suivant leur départ en retrait préventif est octroyé afin de transmettre un avis écrit à l'employeur l'informant de la date prévue de leur retour au travail.

Pour les RSG, certaines dispositions du règlement sur les services de garde éducatifs à l'enfance s'appliquent, vous êtes donc invitée à consulter votre syndicat.



Le Régime québécois d'assurance parentale



Pour la FSSS et la CSN, le RQAP constitue un gain social majeur. Il est le fruit d'une longue mobilisation de la part des militantes de la condition féminine. Dès 1990, une coalition est formée et a pour objectif de travailler à la mise en place d'un régime universel de congés de maternité et de congés parentaux. Ce regroupement représente plus d'un million de femmes et d'hommes. C'est la CSN qui a coordonné les travaux de la coalition depuis ses débuts. Elle a participé à toutes les actions et initiatives en appui à l'adoption de la loi, dont la campagne *Enfanter n'est pas chômer*.

La *Loi sur l'assurance parentale (LAP)* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Elle a créé un nouveau régime donnant droit à diverses prestations : le RQAP.

Le RQAP prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé pour adoption. Il remplace les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi.

Le RQAP est un régime de remplacement du revenu : **il faut avoir touché un revenu d'emploi pour y avoir droit.**

La rétribution des RI-RTF et des RSG est assimilable à un revenu d'emploi aux fins d'application du RQAP. Ces personnes sont considérées comme des travailleuses autonomes aux fins d'application du régime.

Caractéristiques du régime

Le revenu assurable maximal considéré pour le calcul du montant des prestations est de 78 500 \$ en 2020. Ce revenu est indexé le 1^{er} janvier de chaque année.

Les prestations peuvent atteindre 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

Le RQAP offre le choix entre deux régimes de prestations : le régime de base ou le régime particulier. Ces régimes diffèrent quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement du revenu (tableau p.36).

Il est ainsi possible de recevoir des prestations moins élevées pendant une période plus longue ou des prestations plus élevées pendant une période plus courte.

Les prestations sont payables à compter du premier jour d'admissibilité aux prestations.

Conditions d'admissibilité

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

- être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006;
- être résident du Québec à la date de début de la période de prestations;
- avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel. Si vous êtes une personne qui reçoit une rétribution à titre de RI-RTF, vous êtes réputée avoir réduit d'au moins 40 % le temps consacré à ce type d'activité;
- avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées. La période de référence est la période pendant laquelle on considère les revenus que vous avez gagnés pour établir le montant de vos prestations. Cette période est habituellement de 52 semaines.

Toutefois, cette période peut être prolongée jusqu'à 104 semaines si vous étiez dans l'incapacité de travailler et d'avoir un revenu assurable (revenu pris en compte pour le calcul du montant des prestations), notamment pour les raisons suivantes : vous avez reçu des indemnités de la CNESST, de la Société de l'assurance automobile du Québec, des prestations d'assurance-emploi ou du RQAP.

- *Avoir payé ou devoir payer une cotisation au RQAP au cours de la période de référence;*

D'autres conditions d'admissibilité pourraient s'appliquer, selon votre situation.

Diverses mesures tiennent compte des baisses de revenus pendant la période de référence si vous remplissez certaines conditions. Le cas échéant vérifiez auprès d'un agent du RQAP si cela peut s'appliquer à vous.

Particularités pour les RI-RTF

- *Si vous offrez des services à titre de RI-RTF, la période de référence est l'année civile où commence votre période de prestations.*
- *Toutefois, si vous avez eu des activités d'entreprise en tant que travailleuse ou travailleur autonome au cours de l'année civile précédant l'année où commence votre période de prestations et que vous recevez en plus une rétribution assurable aux fins du RQAP à titre de RI-RTF, la période de référence est l'année civile précédant votre période de prestations.*
- *Finalement, si vous êtes une travailleuse ou un travailleur autonome qui en est à sa première année d'exploitation d'entreprise et que vous recevez en plus une rétribution assurable aux fins du RQAP à titre de RI-RTF, la période de référence est l'année civile où commence votre période de prestations.*

Cotisations au RQAP

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les personnes suivantes cotisent au RQAP :

- *Les travailleuses et travailleurs salarié-es;*
- *Les travailleuses et travailleurs autonomes;*
- *Les employeurs.*

C'est Revenu Québec qui a la responsabilité de percevoir la cotisation au RQAP.

Types de prestations

En vertu du RQAP, quatre types de prestations sont disponibles :

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

Prestations de maternité

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

- **Régime de base :** 18 semaines de prestations au taux de 70 %.

Dans le régime de base, une future maman pourrait bénéficier d'un total de 50 semaines de prestations, soit 18 semaines de prestations de maternité et 32 semaines de prestations parentales si, en accord avec le père, elle seule bénéficie de toutes les prestations parentales.

- **Régime particulier :** 15 semaines de prestations au taux de 75 %.

Dans le régime particulier, cette maman pourrait bénéficier de 40 semaines de prestations, soit 15 semaines de prestations de maternité et 25 semaines de prestations parentales si, en accord avec le père, elle seule bénéficie de toutes les prestations parentales.

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

Il est important de convenir avec votre employeur du moment du congé.

Si vous avez prévu prendre des vacances rémunérées à l'intérieur des 18 semaines suivant la naissance de votre enfant, vous pourriez perdre des semaines de prestations de maternité. En effet, celles-ci ne peuvent généralement pas être versées au-delà de la 18^e semaine suivant celle de l'accouchement. Il est donc préférable de vous entendre avec votre employeur afin de reporter ces vacances rémunérées après votre congé parental.

Prestations de paternité

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

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

Dans le régime de base, un futur père pourrait bénéficier d'un maximum de 37 semaines de prestations, soit 5 semaines

de prestations de paternité et 32 semaines de prestations parentales si, en accord avec la mère, lui seul bénéficie de toutes les prestations parentales.

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

Dans le régime particulier, ce père pourrait bénéficier d'un maximum de 28 semaines de prestations, soit 3 semaines de prestations de paternité et 25 semaines de prestations parentales, si en accord avec la mère, lui seul bénéficie de toutes les prestations parentales.

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

Prestations parentales

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

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

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

Prestations d'adoption

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

- **Régime de base** : 37 semaines de prestations, dont les 12 premières semaines au taux de 70 % et les 25 semaines suivantes au taux de 55 %.
- **Régime particulier** : 28 semaines de prestations au taux de 75 %.

Dans le cas d'une adoption au Québec, les prestations d'adoption peuvent commencer, au plus tôt, au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant ou des enfants auprès de l'un des parents en vue de leur adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption dépend du type d'adoption.

Dans le cas d'une adoption hors Québec, les prestations peuvent commencer, au plus tôt, deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents en vue de son adoption.

Prestations pour un couple formé de deux femmes

Prestations de maternité

Elles peuvent être accordées à la mère qui a donné naissance.

Prestations de paternité

Elles peuvent être accordées à la conjointe de la mère qui a donné naissance, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance.

Prestations parentales

Elles peuvent être accordées à la mère qui a donné naissance ou à sa conjointe, si cette dernière est reconnue sur l'acte de naissance. Elles peuvent être partageables selon une entente établie entre la mère qui a donné naissance et sa conjointe, si cette dernière est reconnue sur l'acte de naissance.

Prestations d'adoption

Elles peuvent être accordées aux deux conjointes qui adoptent. Elles sont aussi partageables entre les deux conjointes qui adoptent un ou des enfants, selon une entente établie entre celles-ci. Par contre, si une des conjointes adopte seule un ou des enfants, les prestations pourront être versées à la mère adoptante seulement. Elles peuvent être accordées à la femme qui adopte l'enfant de sa conjointe.

Dans le régime particulier, un père pourrait bénéficier d'un maximum de 28 semaines de prestations, soit 3 semaines de prestations de paternité et 25 semaines de prestations parentales, si, en accord avec la mère, lui seul bénéficie de toutes les prestations parentales.

Prestations lors d'une interruption de grossesse

Dans le cas d'une interruption de grossesse, la mère pourrait avoir droit à des prestations de maternité. Cette interruption doit avoir eu lieu après la 19^e semaine de grossesse. Sauf exception, la période de prestations se termine au plus tard 18 semaines après la semaine où survient l'interruption de grossesse.

Choix du régime de prestations

Lorsque vous effectuez votre demande de prestations au RQAP, vous devez choisir entre deux régimes quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement de vos revenus. Ces options sont appelées régime de base et régime particulier.

Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui transmet sa demande de prestations, ce qui, par conséquent, lie l'autre parent, même dans le cas d'une garde partagée. Quand vous aurez commencé à recevoir vos prestations, vous ne pourrez plus changer de régime. En effet, le choix du régime est irrévocable et s'applique à tous les types de prestations pour le même événement.

Par exemple, si la mère est la première à recevoir des prestations et qu'elle choisit le régime de base pour ses prestations de maternité, le régime de base s'appliquera nécessairement aux prestations de paternité et aux prestations parentales.

Il est donc très important de vérifier lequel des deux régimes est le plus avantageux pour vous avant d'effectuer votre demande de prestations. Pour cela, vous pouvez faire l'essai du **simulateur de calcul de prestations (SimulRQAP)**, un outil qui permet d'estimer le montant des prestations auquel vous pourriez avoir droit dans chacun des régimes. Vous trouverez ce simulateur sur le site Internet du RQAP au www.rqap.gouv.qc.ca.

Vous devez faire votre demande de demande de prestation au plus tôt au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) durant laquelle vous désirez que commence votre période de prestations. **Attention, vous pourriez perdre des semaines de prestations si vous tardez à déposer votre demande.**

Le tableau ci-dessous explique les particularités de chacun des régimes.

Types de prestations	Tableau des particularités de chacun des régimes			
	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parentales	7 25 (7 + 25 = 32)	70 % 55 %	25	75 %
Adoption	12 25 (12 + 25 = 37)	70 % 55 %	28	75 %

Comment faire une demande de prestations?

, Il est important de savoir que :

- chacun des parents doit faire une demande de prestations;
- vous devez remplir les conditions d'admissibilité et avoir en main les renseignements nécessaires;
- vous pourriez perdre des semaines de prestations si vous tardez à déposer votre demande après avoir cessé de recevoir une rémunération;
- le type de prestations demandées détermine la date à laquelle vous pouvez faire votre demande ainsi que la date à laquelle se termine le versement de vos prestations;
- si vous recevez des indemnités du programme de prévention « Pour une maternité sans danger » de la CNESST, vous pouvez faire votre demande à compter de la quatrième semaine précédant la semaine où est prévu votre accouchement;
- si vous avez eu des grossesses ou des adoptions rapprochées, nous vous invitons à communiquer avec le Centre de service à la clientèle du RQAP pour obtenir plus d'information sur votre deuxième demande de prestations.

Vous pouvez faire une demande de prestations de deux façons :

- en utilisant les services en ligne du RQAP à l'adresse suivante : www.rqap.gouv.qc.ca ;
- en téléphonant au Centre de service à la clientèle du RQAP au numéro 1 888 610-7727.



Le congé de maternité



Cette section n'est pas applicable aux RI-RTF et aux RSG.

Le congé de maternité et sa durée

On a vu que le RQAP verse des prestations dont le montant et la durée diffèrent selon l'option que les parents choisissent. La LNT et la convention collective, quant à elles, consentent le droit au congé et la convention pourrait ajouter une indemnité permettant de maintenir son revenu pendant un certain temps.

La travailleuse enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, l'employeur consent à une période plus longue (art. 81.4 LNT).

La LNT prévoit un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues, qui peut se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant (art. 81.10 et suivants LNT).

La travailleuse enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité avec prestations d'une durée de 15 ou 18 semaines consécutives, selon le régime choisi. La convention collective pour sa part, accorde le plus souvent un congé payé d'une durée de 20 semaines. Par contre, si la travailleuse n'est pas admissible au RQAP, la durée du congé prévu à la convention peut être moindre.

La travailleuse, qui devient enceinte durant un congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un congé de maternité, a aussi droit à un congé de maternité. Cependant, elle sera peut-être non admissible au RQAP selon la durée de son congé sans solde. En effet, un des critères d'admissibilité au RQAP est d'avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence habituellement constituée des 52 semaines qui précèdent la période de prestations.

Durant les autres congés qui peuvent être prévus à la convention collective (sans solde, sans solde pour études, pour enseigner, traitement différé), la travailleuse ne peut habituellement bénéficier des droits parentaux, à moins qu'elle puisse mettre fin audit congé.

Situations particulières

Il est possible que la convention collective permette de suspendre et fractionner le congé de maternité selon certaines situations, par exemple l'hospitalisation de l'enfant, ou autres.

Sur demande de la travailleuse, le congé de maternité peut être fractionné en semaines ou suspendu si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, ou d'autres motifs prévus à la LNT (art. 81.14.1 et suivants).

Dans le cas d'un enfant malade ou si l'état de santé de la travailleuse l'exige, la convention peut prévoir la possibilité de prolonger le congé de maternité. Mais la travailleuse sera alors considérée en congé sans solde.

Répartition du congé de maternité

La répartition du congé avant et après la naissance appartient à la travailleuse et doit comprendre le jour de la naissance. Le congé doit concorder avec le versement des prestations du RQAP.

La LNT prévoit que le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la naissance. La LAP prévoit que le paiement des prestations débute et se termine selon ces mêmes périodes (art. 81.5 LNT - art. 7 LAP).

Cela permet à la travailleuse, de planifier, selon ses besoins, comment elle répartira ses semaines de congé avant et après la date prévue de la naissance.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la travailleuse a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après le jour de la naissance (art. 81.4.1 LNT).

La travailleuse en retrait préventif admissible aux prestations de la LAP doit savoir qu'elle cessera de recevoir l'indemnité de remplacement de revenu à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue de la naissance (art. 42.1 LSST). Il lui faudra alors prendre son congé de maternité et demander le versement des prestations de maternité.

Certificat médical exigé par l'employeur

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

Si la travailleuse 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 (art. 81.8 LNT).

La travailleuse peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la travailleuse qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler (art. 81.9 LNT).

Modalités d'obtention du congé de maternité

Pour obtenir son congé de maternité, la travailleuse doit donner un préavis écrit à l'employeur un certain nombre de semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai est de deux semaines pour le secteur pré-hospitalier. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la travailleuse de cesser le travail dans un délai moindre (art. 81.6 LNT).

Présomption de démission

La travailleuse qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'employeur est présumée avoir démissionné (art. 81.14 LNT).

À défaut d'une clause plus généreuse dans la convention collective, c'est la présomption de démission de la LNT qui s'applique. Vérifiez votre convention!

Les revenus

La travailleuse a droit aux indemnités versées par l'employeur, si elle répond aux critères d'admissibilité prévus à la convention collective.

La travailleuse admissible au RQAP

L'employeur comble la différence entre les prestations reçues par le RQAP et le pourcentage de son salaire, déterminé à la convention collective et ce, pendant la durée du congé de maternité.

Le régime de base du RQAP prévoit 18 semaines de prestations de maternité et 32 semaines de prestations parentales. La travailleuse devra donc utiliser des semaines de prestations parentales pour compléter son congé de maternité si celui-ci dépasse 18 semaines dans la convention collective.

De la même manière, si elle choisit le régime particulier, elle recevra pendant 15 semaines les prestations de maternité qui y sont prévues et elle devra compléter ses semaines de congé de maternité avec les semaines de prestations parentales.

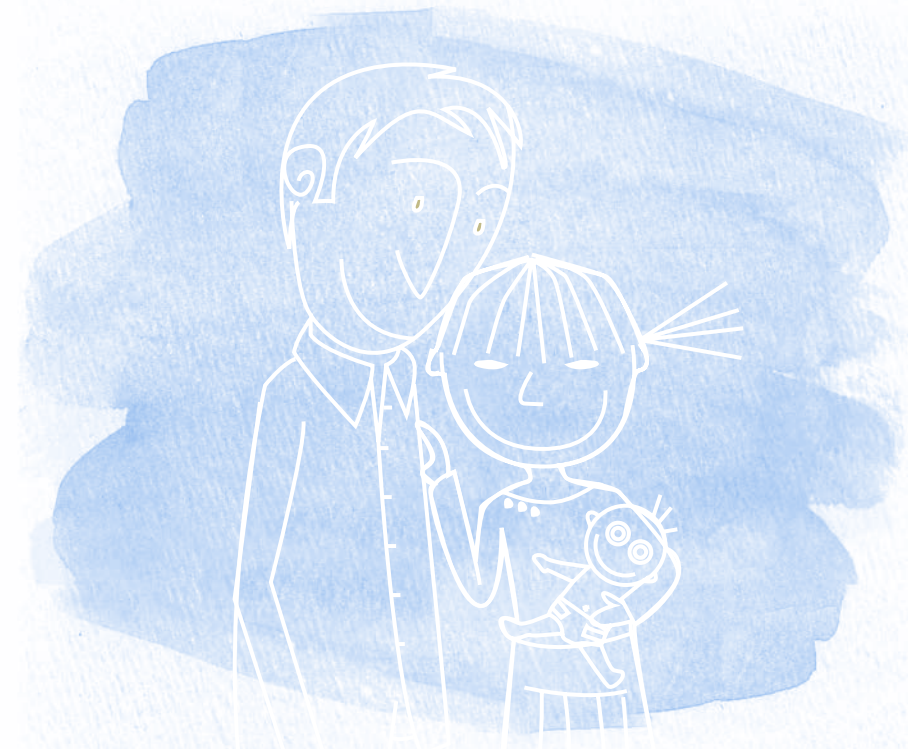
La travailleuse non admissible au RQAP

L'employeur verse le pourcentage du salaire, et ce, pendant la durée du congé de maternité prévue dans la convention collective.

La salariée peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées. La travailleuse doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. (art. 81.1 LNT)

Les droits et avantages durant le congé de maternité

Du fait de la non-discrimination pour cause de grossesse, il est évident que les droits sont maintenus durant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux. On trouvera plus loin les détails de ces droits dans un chapitre spécifique.



Je suis papa



Cette section n'est pas applicable aux RI-RTF et aux RSG.

Congé de paternité avec solde

Le travailleur peut avoir droit à un congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant. Il peut également avoir droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse de la mère survenant à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

La convention collective peut prévoir que ce congé puisse être pris de façon discontinue entre la naissance et un certain nombre de jours suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Il est possible qu'une de ces journées soit prise pour la journée du baptême ou de l'enregistrement si la convention le prévoit.

Le travailleur peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. 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 ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Le travailleur doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible (art. 81.1LNT).

Congé de paternité sans solde

Le travailleur 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 et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance (art. 81.2 LNT).

Un préavis d'au moins 3 semaines indiquant la date du début et du retour doit être donné à l'employeur. Ce délai peut être moindre si la naissance survient avant la date prévue (art.81.2.1 LNT)

Sur demande du travailleur, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le travailleur peut s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, ou d'autres motifs prévus à la LNT (art. 81.14.1 LNT)

La LNT prévoit un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines, qui peut se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant (art. 81.10 et suivants LNT).

Le travailleur peut avoir droit à un congé de paternité sans solde dont la durée est prévue à la convention collective. La convention prévoit quand doit débiter ce congé et quand il doit se terminer. Il se peut que la convention permette de prendre ce congé sans l'accoler au congé de paternité avec solde.

Je suis désignée comme étant l'une des mères de l'enfant

La travailleuse, dont la conjointe accouche, peut également avoir droit au congé de paternité avec solde ou sans solde, si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Situations particulières

Il se peut que certaines situations permettent de suspendre, fractionner ou prolonger le congé de paternité (art. 81.14.1 LNT).

Présomption de démission

Le travailleur qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'employeur est présumé avoir démissionné (art. 81.14 LNT).

À défaut d'une clause plus généreuse dans la convention collective, c'est la présomption de démission de la LNT qui s'applique. Vérifiez votre convention!

Revenus

Le travailleur peut utiliser ce congé pour se prévaloir des prestations de paternité dont le montant est déterminé selon le choix du régime fait par le premier des deux parents qui reçoit les prestations du RQAP. Il pourra donc recevoir 70 % de son salaire pendant cinq semaines ou 75 % pendant trois semaines.

Les droits et avantages durant le congé de paternité avec solde

Comme il s'agit d'un congé payé, les droits et avantages sont du même ordre que si on est présent au travail. On retrouvera le détail de ces droits au chapitre « Les revenus et les droits ».

Les droits et avantages durant le congé de paternité sans solde

Comme il s'agit d'un congé sans solde, les droits et avantages sont ceux prévus lors d'un congé sans solde ou partiel sans solde. On retrouvera le détail de ces droits au chapitre « Les revenus et les droits ».



J'adopte un enfant



Cette section n'est pas applicable aux RI-RTF et aux RSG.

Congé pour adoption

La personne qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, peut avoir droit à un congé pour adoption d'une durée maximale prévue à la convention collective. Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée un certain nombre de semaines à l'avance.

Une ou un salarié-e peut s'absenter du travail pendant cinq journées à l'occasion de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la ou du salarié-e. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence. La ou le salarié-e doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible (art. 81.1 LNT).

La LNT prévoit un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines, qui peut se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant. Le congé débute la semaine où l'enfant est confié aux parents ou la semaine où la personne doit quitter le Québec (art. 81.10 et suivants LNT).

Situations particulières

Toutefois, certaines situations (maladie de l'enfant, obligations familiales) peuvent permettre de suspendre, de fractionner ou de prolonger le congé pour adoption. La personne est alors considérée en congé sans solde (art.81.14.1 LNT).

Répartition du congé pour adoption

Pour la personne admissible au RQAP, le congé est simultané à la période de versement des prestations du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le versement de ces prestations.

Pour la personne non admissible au RQAP, le congé doit habituellement se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale. La convention peut permettre de convenir avec l'employeur d'un autre moment pour prendre ce congé.

Adoption de l'enfant de son conjoint

Dans ce cas, la personne peut avoir droit à un congé d'une durée maximale définie à la convention et dont seulement un nombre de jours sont payés. Ce congé peut être discontinu et pris à l'intérieur d'un nombre de jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Revenus

Pour la personne admissible au RQAP, l'indemnité payable par l'employeur est égale à la différence entre son salaire et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP.

La personne non admissible reçoit une indemnité égale à son salaire.

Les droits et avantages durant le congé pour adoption

La plupart des droits sont maintenus durant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux. C'est également vrai pour le congé pour adoption. On trouvera au dernier chapitre de ce guide les détails de ces droits.

Congé sans solde en vue d'une adoption

La personne peut bénéficier, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale prévue à la convention collective, à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint. On demande ce congé un certain nombre de semaines à l'avance.

La personne peut aussi bénéficier, pour le temps d'un déplacement hors du Québec en vue d'une adoption, d'un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.



La prolongation du congé



Les congés sans solde donnant droit aux prestations du RQAP

Le RQAP permet le versement de prestations et c'est la LNT ou la convention collective qui consentent le droit aux congés. Ainsi, il est possible de se prévaloir des prestations du RQAP dites « prestations parentales » en utilisant les congés sans solde de la LNT ou de la convention collective. Il n'est toutefois pas nécessaire d'être admissible aux prestations du RQAP pour avoir droit aux congés sans solde de la LNT ou de la convention. Cependant, si financièrement une travailleuse ne peut se permettre une période sans revenus, celle-ci doit se rappeler combien de semaines de prestations parentales du RQAP elle a déjà utilisées (selon le régime qu'elle a choisi) pour combler les semaines de congé de maternité.

Le congé sans solde et partiel sans solde immédiatement après...

Ce type de congé, présent dans plusieurs conventions, doit suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption. Il peut durer jusqu'à deux ans, selon la convention. On peut habituellement modifier le congé en cours, si certaines exigences sont respectées. Ainsi, on peut passer d'un congé sans solde complet à un congé partiel sans solde ou l'inverse. On peut même modifier le congé partiel sans solde (ex. : de 4 à 2 jours). On peut aussi avoir le droit de modifier une seconde fois son congé (sans solde ou partiel sans solde) pourvu qu'on l'ait signifié dans sa première demande de modification.

Un truc : Si la convention collective prévoit la possibilité de mettre fin à son congé, il est préférable de demander le maximum du congé sans solde car il est probable que vous ne puissiez pas demander la prolongation d'un congé déjà accordé.

La demande de congé sans solde doit être présentée par écrit dans les délais prévus à la convention. Il en va de même pour le congé partiel sans solde. On doit y préciser la date de retour et l'aménagement du congé. La convention peut prévoir qu'on peut s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

Le préavis est de 3 semaines, mais ce délai peut 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 (art. 81.12 LNT).

Il se peut que ce congé sans solde puisse être partagé avec son conjoint. Ainsi, même si ça ne suit pas **immédiatement** le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption, il peut être possible de se prévaloir d'une partie du congé sans solde et partiel sans solde, pourvu qu'ensemble le total des congés ne dépasse pas la durée maximale prévue à la convention collective. En outre, même si son conjoint n'est pas une personne salariée, il peut y avoir des aménagements possibles pour prendre une partie du congé sans solde et partiel sans solde sans qu'il suive **immédiatement** le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Le congé sans solde à un moment décidé par la personne

Ce type de congé, prévu dans certaines conventions, permet à la personne de se prévaloir des prestations parentales du RQAP qui sont disponibles à une autre période qu'**immédiatement** après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, si on n'a pas utilisé le congé sans solde **immédiatement** après, on peut alors prendre un congé sans solde qui commence au moment décidé par la personne. Une durée maximale y est sûrement prévue, de même que le moment où il devra se terminer.

Sur demande de la ou du salarié-e, le congé parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, ou d'autres motifs prévus à la LNT (art. 81.14.1) Même si le RQAP permet de scinder les semaines de prestations, les conventions collectives n'octroient habituellement qu'un congé continu.

Si l'employeur y consent, le ou la salarié-e peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental (art. 81.13 LNT).

Ce congé sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur selon le délai prévu à la convention.

Présomption de démission

Le ou la salarié-e qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à l'employeur est présumé avoir démissionné (art. 81.14 LNT).

À défaut d'une clause plus généreuse dans la convention collective, c'est la présomption de démission de la LNT qui s'applique. Vérifiez votre convention!



Les autres possibilités de congés sans solde



Congés pour responsabilités parentales

On peut retrouver dans la convention collective un congé sans solde ou un congé partiel sans solde si un enfant mineur est handicapé, malade ou s'il présente des problèmes socio-affectifs. Habituellement, les parties ont convenu d'une durée maximale pour ce congé.

Toutefois, si un enfant mineur de la ou du salarié-e est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la ou le salarié-e a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci (art. 79.8 LNT).

La convention collective peut prévoir que la ou le salarié-e peut aussi s'absenter de son travail jusqu'à concurrence d'un certain nombre de jours sans solde par année lorsque sa présence est requise auprès d'un enfant mineur pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne ou prises sans solde, au choix de la personne. Si cela est prévu, ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent.

La LNT permet un congé sans solde de 10 jours 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, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel. Ces journées sont fractionnables. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le ou la salarié-e 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. Les deux premières journées prises annuellement pour les motifs prévus à 79.1 à 79.7 sont rémunérées à condition que le salarié justifie de trois mois de service continu. (art. 79.7 LNT). Cependant, ces deux journées payées ne s'appliquent pas si votre convention collective prévoit quelque chose de plus avantageux.

La LNT prévoit aussi qu'un-e salarié-e puisse s'absenter de son travail sans solde pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois (art. 79.8 LNT).

La ou le salarié-e a droit à une prolongation de la période d'absence prévue, 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 (art. 79.9 LNT).

La demande doit être écrite et présentée un certain nombre de semaines à l'avance pour le congé sans solde et selon un autre délai pour un congé partiel sans solde. On doit y préciser la date de retour et l'aménagement du congé. On peut avoir la possibilité de s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

Les revenus et les droits



Les droits en congé avec solde

La convention prévoit habituellement le maintien des droits et avantages lors d'un congé de maternité, retrait préventif, congé de paternité avec solde et congé pour adoption. Voici les droits qui peuvent ou doivent être maintenus :

- assurance vie;
- assurances (en versant sa quote-part);
- accumulation de vacances (et possibilité de report d'un certain nombre de semaines);
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature sur un poste et de l'obtenir;
- droit de reprendre son poste (ou un poste obtenu durant le congé) ou l'affectation qu'elle détenait avant son départ (si l'affectation se poursuit après son congé. Sinon, la personne peut avoir droit à toute autre affectation).

Lors d'un retrait préventif ou de la réaffectation de la travailleuse enceinte, la LSST prévoit que celle-ci conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail. À la fin de son affectation ou de sa cessation de travail, l'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi régulier (art. 43 LSST).

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer la ou le salarié-e dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était resté au travail. Si le poste habituel de la personne n'est 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 (art. 81.15.1 LNT).

■ Dans l'éventualité où le poste du ou de la salarié-e aurait été aboli pendant le congé, la personne a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail. Ainsi, si une procédure de supplantation est prévue à la convention collective, elle doit s'appliquer.

Quand il y a un régime de retraite, il peut prévoir l'exonération des cotisations quand la personne reçoit les indemnités de congé de maternité et de congé pour adoption, et ses années de service sont généralement accumulées comme si elle était au travail.

La participation du et de la salarié-e 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 art. (81.15 LNT).

Les droits en congé sans solde et partiel sans solde

La convention prévoit habituellement le maintien des droits et avantages lors d'un congé sans solde et partiel sans solde. Voici les droits qui peuvent être maintenus, selon la convention :

- assurances;

Congé sans solde : On doit habituellement verser sa quote-part pour la première année, les deux parts pour le reste du congé.

Congé partiel sans solde : La participation peut normalement être maintenue à tous les régimes. L'employeur et la personne adhérente paient leur prime respective comme si la personne ne bénéficiait pas du congé partiel sans solde.

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de son expérience pendant un certain temps;
- droit de poser sa candidature sur un poste et de l'obtenir;
- droit de reprendre son poste (ou un poste obtenu durant le congé) ou l'affectation qu'elle détenait avant son départ (si l'affectation se poursuit après son congé. Sinon, la personne peut avoir droit à toute autre affectation);
- possibilité de prendre les vacances reportées entre le congé avec rémunération et le congé sans solde;

Au cours du congé partiel sans solde, la personne est normalement régie, sauf pour l'accumulation de l'ancienneté, par les règles applicables à la personne à temps partiel.

Quant au régime de retraite, il se peut que la personne puisse racheter les périodes sans solde aux fins de sa participation au régime en payant la totalité des cotisations (parts de l'employeur et de l'employée).

Si la demande de rachat est effectuée rapidement après la fin de l'absence sans traitement, le coût sera généralement moins élevé.

À titre d'exemple, voici des tableaux présentant les différentes prestations recevables en vertu du RQAP et des conventions collectives applicables. À vous de valider avec votre convention !

Secteur préhospitalier

(paramédics, bureau et soutien)

Régime de base			
Prestations	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
Maternité	18 premières semaines	70 %	RQAP + employeur
		Indemnité complémentaire jusqu'à 93%	
	3 dernières semaines	93 %	
Paternité	5 semaines	70 %	RQAP
	5 jours	100 %	Employeur
Parentales	4 semaines	70 %	RQAP
	25 semaines	55 %	
Adoption	5 jours enfant autre que celui du conjoint	100 %	Employeur
	2 jours enfant du conjoint	100 %	Employeur
	12 semaines	70 %	RQAP
	25 semaines	55 %	
	5 des 37 semaines	Indemnité complémentaire jusqu'à 100%	Employeur

Régime particulier			
Prestations	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
Maternité	15 premières semaines	75 %	RQAP + employeur
		Indemnité complémentaire jusqu'à 93%	
	6 dernières semaines	93 %	
Paternité	3 semaines	75 %	RQAP
	5 jours	100 %	Employeur
Parentales	25 semaines	75 %	RQAP
Adoption	5 jours enfant autre que celui du conjoint	100 %	Employeur
	2 jours enfant du conjoint	100 %	Employeur
	28 semaines	75 %	RQAP
	5 des 28 semaines	Indemnité complémentaire jusqu'à 100%	Employeur

Cas non admissibles au RQAP		
Statut de la travailleuse	Durée	Indemnité versée par l'employeur
Temps complet ayant 20 semaines de service	12 semaines	93 % de son salaire hebdomadaire si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire
Temps partiel ayant 20 semaines de service	12 semaines	95 % de son salaire hebdomadaire si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire

Secteur des centres de la petite enfance

Régime de base			
Prestations	Nombre de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeur
Maternité	18 premières semaines	70 %	RQAP
	2 dernières semaines	70 %	
Paternité	5 semaines	70 %	RQAP
	5 jours	100 %	Employeur
Parentales	7 semaines	70%	RQAP
	25 semaines	55 %	
Adoption	5 jours	100 %	Employeur
	12 semaines	70 %	RQAP
	25 semaines	55 %	

Régime particulier			
Prestations	Nombre de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeur
Maternité	15 premières semaines	75 %	RQAP
	5 dernières semaines	75 %	
Paternité	3 semaines	75 %	RQAP
	5 jours	100 %	Employeur
Parentales	25 semaines	75%	RQAP
Adoption	5 jours	100 %	Employeur
	28 semaines	75 %	RQAP



La grossesse ne se passe pas comme prévu



La convention collective peut contenir diverses mesures qui tiennent compte de situations particulièrement difficiles pour la travailleuse enceinte ou pour son conjoint.

La travailleuse peut avoir droit à un congé spécial en cas de :

- *complication de grossesse ou danger d'interruption de grossesse. Ce congé ne peut se prolonger au-delà d'un nombre de semaines déterminé précédant la date prévue de l'accouchement;*
- *d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant un nombre de semaines déterminé précédant la date prévue de la naissance, sur présentation d'un certificat médical.*

Dans ces situations, la travailleuse peut bénéficier de sa banque de maladie et de l'assurance salaire, s'il y a lieu.

Complication de grossesse ou danger d'interruption

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 travailleuse 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. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement (art 81.5.1 LNT)

Interruption de grossesse

Dans le cas d'une interruption de grossesse à compter d'un nombre de semaines déterminé précédant la date prévue de la naissance (enfant mort-né), la travailleuse peut avoir droit au congé de maternité et aux prestations de maternité du RQAP, mais pas aux prestations parentales. De plus, le conjoint peut avoir droit au congé de paternité.

Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, la travailleuse 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 survient à compter de la 20^e semaine de grossesse, la travailleuse 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 (art. 81.5.2 LNT).

Le ou la salarié-e peut s'absenter du travail pendant cinq journées, lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées. 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'interruption de grossesse. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible (art. 81.1 LNT).

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la travailleuse 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 (art. 81.5.3 LNT).

Une ou un salarié-e dont la conjointe décède peut se voir transférer le résiduel des droits et indemnités du congé de maternité.

Diverses informations et références



L'enregistrement de l'enfant

Le constat de naissance (rempli par la personne qui accouche ou assiste la mère) et la déclaration de naissance (remplie par les parents) sont des documents nécessaires pour enregistrer votre enfant. L'inscription d'une naissance survenue au Québec relève du domaine civil :

Le directeur de l'état civil

Site Internet :

www.etatcivil.gouv.qc.ca

Les services éducatifs et les services de garde à l'enfance

Pour obtenir la liste et les coordonnées des centres de la petite enfance (CPE) et des autres services de garde :

Le ministère de la Famille

Site Internet :

www.mfa.gouv.qc.ca

Si vous désirez connaître le nom des CPE syndiqués de votre région, adressez-vous au bureau régional de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN.

Site Internet :

www.fsss.qc.ca

Les droits des personnes non syndiquées

Pour avoir davantage d'information sur vos droits en tant que non syndiqué-es, vous pouvez consulter le site Internet du groupe d'éducation populaire *Au bas de l'échelle*.

Site Internet :

www.aubasdelechelle.ca

Références

La législation est disponible sur le site Internet :
www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca

- *Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12)*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1)*
- *Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011)*
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001)*
- *Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)*

Devenir parent.

Disponible sur le site Internet de Services Québec :
www.naissance.info.gouv.qc.ca

Le guide de la travailleuse enceinte, secteur des CPE.

Guide produit par la FSSS-CSN
Site Internet : www.fsss.qc.ca

Régime québécois d'assurance parentale.

Site internet :
www.rqap.gouv.qc.ca

Retrait préventif. La travailleuse enceinte ou qui allaite.

Affiche produite par la CSN. *Travailler en sécurité pour une maternité sans danger.* Dépliant produit par la CSST
Disponible sur le site Internet :
www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications

Travailler sans danger,
Cahier du retrait préventif, CSN.

Annexe A

◆◆◆◆

Lettres types

Les lettres sont disponibles en format Word sur le site Internet :
www.fsss.qc.ca

Vous devez vérifier dans la convention quels sont les délais à respecter pour chacune des situations visées par ces lettres.

1. *Demande de congé de maternité*
2. *Demande de report des semaines de vacances*
3. *Demande de congé de paternité*
4. *Demande de congé sans solde (en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption)*
5. *Demande de changement au congé sans solde (en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption)*
6. *Demande de partage de congé sans solde entre deux conjoints*
7. *Préavis de retour de congé sans solde*
8. *Préavis pour mettre fin au congé sans solde avant la date prévue*
9. *Demande de congé pour adoption*
10. *Demande de congé sans solde en vue d'une adoption*
11. *Demande de congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement*

Annexe B

◆◆◆◆

Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte

Annexe C

◆◆◆◆

Aide-mémoire pour le suivi de sa grossesse

Annexe A-1

Demande de congé de maternité



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé de maternité

Madame,
Monsieur,

La présente est une demande de congé de maternité qui sera réparti du _____ au _____ inclusivement.

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

Durant mon congé, je désire (*ou je ne désire pas*) continuer à participer aux régimes d'assurances optionnels qui me sont applicables.

Par ailleurs, veuillez me faire parvenir le relevé d'emploi nécessaire à ma demande de prestations au RQAP.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

p. j. certificat médical
c. c. Syndicat

Annexe A-2

Demande de report des semaines de vacances



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Vacances reportées

Madame,
Monsieur,

Considérant que mes vacances annuelles sont prévues du _____ au _____ et que je serai en congé de maternité, la présente est une demande pour reporter mes vacances. Je demande à ce que je puisse les prendre du _____ au _____.

Autre formule possible :

Considérant que mes vacances annuelles sont prévues du _____ au _____ et que je serai en congé de maternité, la présente est une demande pour reporter mes vacances. Je ferai plus tard une demande pour fixer ces vacances.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Annexe A-3

Demande de congé de paternité



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé de paternité

Madame,
Monsieur,

À la suite de la naissance de mon enfant le _____
je vous informe que je m'absenterai pour un congé de paternité
aux dates suivantes : _____.

Autre formule possible

Par la présente, étant désignée comme l'une des mères de l'enfant
né le _____, je vous informe que je m'absenterai
pour un congé de paternité aux dates suivantes : _____.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

p. j. certificat médical
c. c. Syndicat

Annexe A-4

Demande de congé sans solde (en prolongation de congé de maternité, de paternité ou d'adoption)



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Congé sans solde (ou partiel sans solde)

Madame,
Monsieur,

En prolongation de mon congé de maternité (de paternité
ou d'adoption) je demande un congé sans solde (ou partiel
sans solde) pour une période de ____ semaines à compter
du _____. Ce congé se terminerait
le _____. (Il faut penser à fixer aussi les vacances s'il y a lieu.)

(Si c'est un congé sans solde partiel) Ce congé sans solde partiel
sera de ____ jours par semaine que je prendrais
les _____.

(Si c'est un congé sans solde) Durant ce congé, je désire
(ou je ne désire pas) continuer à participer aux régimes
d'assurances qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Annexe A-5

Demande de changement au congé sans solde (en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption)



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Changement à mon congé sans solde

Madame,
Monsieur,

Par la présente, je demande que le congé sans solde (ou partiel sans solde, si c'est le cas) qui m'est accordé jusqu'au _____, soit modifié pour un (congé partiel sans solde, congé sans solde complet ou congé partiel sans solde différent).

(Si la demande est pour un congé sans solde partiel) Ce congé partiel sans solde sera de _____ jours par semaine que je prendrais les _____.

(Pour la deuxième modification qu'il faut faire en même temps)
Par ailleurs, je vous indique qu'à partir du _____ je modifierai ce congé pour un congé de _____ jours par semaine que je prendrais alors le(s) _____.

Durant ce congé, je désire (ou je ne désire pas) continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
c. c. Syndicat

Annexe A-6

Demande de partage de congé sans solde entre deux conjoints



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de partage de congé

Madame,
Monsieur,

À la suite de la naissance (ou l'adoption) de notre enfant, ma conjointe (ou mon conjoint) bénéficie actuellement d'un congé sans solde.

Son congé a débuté le _____ et elle (ou il) a avisé son employeur de son retour au travail pour le _____.

Veuillez donc considérer la présente comme une demande de congé sans solde comme prévu à la convention collective. Je commencerais ce congé à compter de _____ pour une durée de _____.

Durant ce congé, je désire (ou je ne désire pas) continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
c. c. Syndicat

Annexe A-7

Préavis de retour de congé sans solde



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Préavis de retour

Madame,
Monsieur,

À la suite de l'avis de l'employeur, indiquant que mon congé sans solde se termine le _____, la présente est pour informer de mon intention de retourner au travail le _____.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Annexe A-8

Préavis pour mettre fin au congé sans solde avant la date prévue



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Préavis de retour d'un congé sans solde

Madame,
Monsieur,

Mon congé sans solde (*en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption, selon le cas*) devait se terminer le _____, mais 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 _____.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Annexe A-9

Demande de congé pour adoption



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé pour adoption

Madame,
Monsieur,

Par la présente, je demande un congé pour adoption.
Considérant que l'ordonnance de placement de l'enfant
a été (*ou sera*) accordée le _____, je commencerai mon
congé pour *adoption* le _____.
Il se terminera le _____.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

p. j. Ordonnance de placement
c.c. Syndicat

Annexe A-10

Demande de congé sans solde en vue d'une adoption



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

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

Madame,
Monsieur,

La présente est une demande de congé sans solde en vue
d'une adoption, d'une durée de _____ semaines.

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

Durant ce congé, je désire (ou je ne désire pas) continuer
à participer aux régimes d'assurances optionnels qui me
sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Annexe A-11

Demande de congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement



Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé sans solde à l'occasion de déplacement hors du Québec (en vue d'une adoption)

Madame,
Monsieur,

Par la présente, je demande un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement hors du Québec en vue de la prise en charge effective d'un enfant.

Je serai donc absent (e) à compter du _____ au _____. Normalement, je devrais être de retour au Québec le _____.

Durant ce congé, je désire (ou je ne désire pas) continuer à participer aux régimes d'assurances qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Annexe B

Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite



CNESST		CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE	
Remplir à l'aide d'un crayon ou d'un stylo à pointe dure en appuyant fortement			
A - Identification de la travailleuse et objet de la consultation			
Nom et prénom à la naissance	N° de dossier CNESST de la travailleuse		
Adresse	N° d'assurance maladie		
N° de téléphone	N° d'assurance sociale		
	Code postal		
Catégorie de la demande	<input type="checkbox"/> Grossesse	Date prévue de l'accouchement	<input type="checkbox"/> Allaitement
			Date de naissance de l'enfant allaité
Nature des dangers appréhendés par la travailleuse	Signature de la travailleuse		
Décrite :			
B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse			
Raison sociale de l'employeur			
Adresse du lieu de travail			Code postal
Poste de travail et service où la travailleuse exerce ses tâches			Titre de l'emploi
Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise			N° de téléphone
C - Consultation obligatoire en vertu de la loi (Le médecin responsable des services de santé de l'établissement n'a pas à remplir cette section s'il émet le certificat)			
Nom du médecin consulté	En qualité de : <input type="checkbox"/> médecin responsable de l'établissement <input type="checkbox"/> directeur de la santé publique <input type="checkbox"/> médecin désigné		
Nom de la direction de la santé publique	N° de téléphone		
Réception du Rapport de consultation	<input type="checkbox"/> par téléphone	ou	<input type="checkbox"/> par écrit
	Date		
D - Rapport médical			
Selon vous, quelles sont les conditions de travail comportant des dangers physiques pour l'enfant à naître ou allaité ou pour la travailleuse à cause de son état de grossesse ?			
Indiquer, s'il y a lieu, les problèmes de santé pouvant être aggravés par ces conditions de travail.			
Est-ce que la travailleuse est apte médicalement à faire un travail? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non IMPORTANT Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une affectation, la travailleuse doit être apte à un travail.			
E - Attestation			
<input type="checkbox"/> J'atteste que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers physiques pour elle-même, à cause de son état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité.		Pour les cas de grossesse seulement Indiquer le nombre de semaines de grossesse à la date du retrait préventif ou de l'affectation.	
Date du retrait préventif ou de l'affectation			
<input type="checkbox"/> Médecin traitant	<input type="checkbox"/> Médecin responsable de l'établissement	Nom du médecin (en lettres moulées)	N° de corporation
Signature		N° de téléphone	
		Date de remise du certificat à la travailleuse	
Suggestion(s) à l'employeur pour faciliter l'affectation (conditions de travail et tâches à modifier).			
1166 (2019-04) La travailleuse doit remettre ce certificat dûment rempli à son employeur. Toutefois, l'absence de suggestions faites à l'employeur n'invalide pas le certificat.			

Formulaire disponible dans les bureaux de médecins
<https://www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/1166web.pdf>

Événement	Date	Note
Test de grossesse positif	le	
Rendez-vous avec son médecin	le	
Visite chez un professionnel de la santé	le	
	le	
	le	
	le	
Préavis déposé à l'employeur avec certificat médical (annexe A-1)	le	au moins 3 semaines avant le début du congé (81.6)
Congé de maternité	Du	
	Au	
Formulaire de retrait préventif rempli par son médecin	le	
Formulaire déposé à l'employeur et demande de réaffectation	le	
Réaffectation à d'autres tâches	le	
Retrait préventif autorisé	le	
Date prévue de l'accouchement	le	
Date de l'accouchement	le	
Avis de retour au travail reçu de l'employeur	le	___ semaines avant la fin du congé
Réponse à l'employeur suite à son avis de retour au travail dans le cas de congé sans solde seulement (annexe A-7)	le	___ semaines avant la fin du congé
Avis de report de vacances (annexe A-2)	le	___ semaines avant la fin du congé
Demande de congé sans solde (annexe A-4)	le	Au moins 3 semaines à l'avance (81.12)
Avis de modification de congé sans solde (annexe A-5)	le	___ jours avant le changement prévu
Demande de prestations au RQAP	le	de la naissance à 42 semaines
Préavis pour mettre fin au congé sans solde (annexe A-8)	le	au moins 3 semaines à l'avance (81.13)
Date de retour au travail	le	
Rachat du congé sans traitement auprès du régime de retrait	le	Le plus tôt possible

Note : Les délais indiqués sont ceux prévus aux normes du travail, il se peut que votre convention collective prévoie des délais plus courts. Dans tous les cas, vérifiez votre convention.

Notes

Notes

Fin.

Ce document est disponible sur le site
www.fsss.qc.ca

Le comité de
condition féminine
de la



Sources Mixtes
Groupe de produits issu de
forêts bien gérées et d'autres
sources contrôlées

Cert no. SGS-COC-003080
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council