il était une fois...

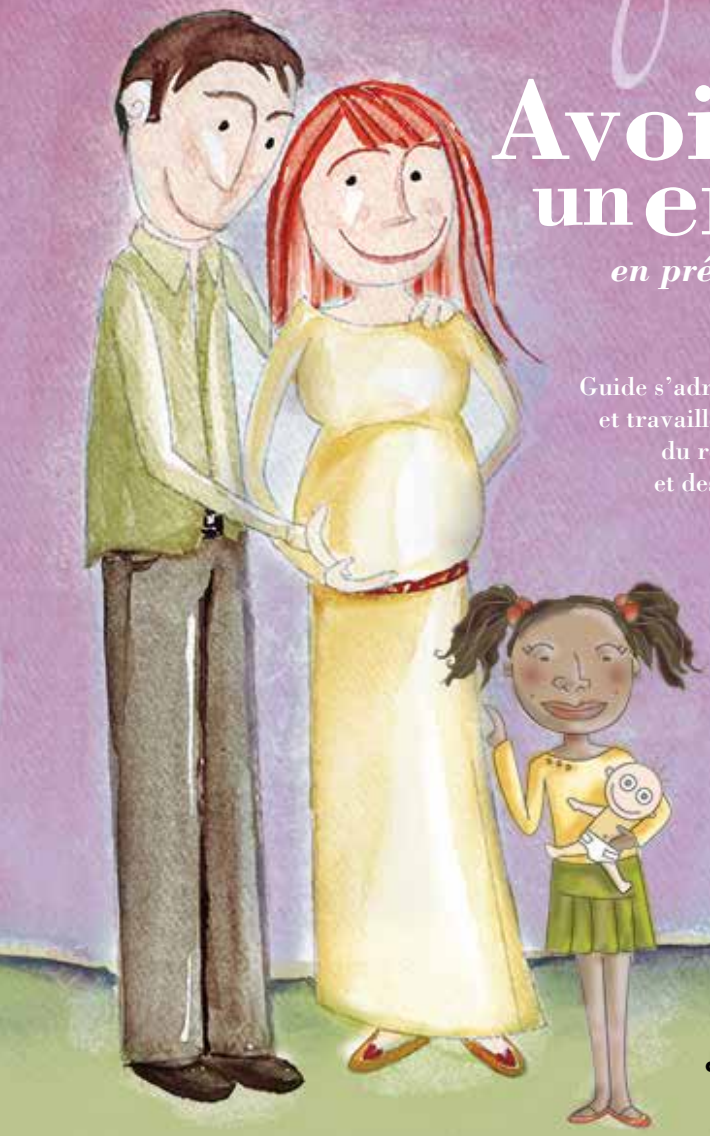
Avoir un enfant

en préservant ses droits

◆◆◆

Guide s'adressant aux travailleuses et travailleurs du secteur public du réseau de la santé et des services sociaux

◆◆◆



Le comité de
condition féminine
de la
FSSS CSN

♦♦♦♦♦

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

♦♦♦♦♦

1er 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

À la suite de la signature de la convention collective nationale 2016-2020, le comité de condition féminine de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS–CSN) a procédé à la mise à jour du guide des droits parentaux du secteur public.[1] Cette nouvelle convention collective comporte des améliorations importantes pour nos membres concernant les droits parentaux, notamment en matière de conciliation famille travail-études.

L'arrivée d'un enfant est un évènement important qui nécessite de multiples démarches indispensables. Ce guide a été réalisé afin de rendre plus accessible la compréhension des articles de la convention collective nationale, des lois ainsi que du *Régime québécois d'assurance parentale* (RQAP) en fonction de vos droits et selon les diverses étapes de l'arrivée d'un enfant.

Ce guide ne remplace aucun texte officiel. De même, il ne contient pas l'ensemble des droits prévus à la convention collective. Certaines clauses sont omises parce qu'elles font référence à des situations trop exceptionnelles. Le cas échéant, nous vous invitons à consulter votre syndicat.

Dans ce guide, nous faisons référence aux clauses des textes officiels. Quand il s'agit de la convention collective nationale, nous avons indiqué un numéro qui réfère au paragraphe en cause. Quand il s'agit d'une référence à une loi, nous l'avons identifiée par son sigle.

Le comité de condition féminine a également publié un guide des droits parentaux s'adressant aux travailleuses et aux travailleurs des secteurs privés et communautaires, qu'elles soient syndiquées ou non. Cet autre guide est disponible sur le site Internet de la FSSS–CSN : *www.fsss.qc.ca*.

[1] Ce guide regroupe les informations sur les droits parentaux qui proviennent de sources gouvernementales (RQAP, CNESST, etc.) et de la CSN.

Table des matières

Je suis enceinte…	06
Le retrait préventif	08
Le Régime québécois d'assurance parentale	11
Le congé de maternité	17
Les congés de maternité successifs	21
Je suis papa	23
J'adopte un enfant	25
La prolongation de congé	27
Les autres possibilités de congés sans solde	30
Les revenus et les droits	33
La grossesse ne se passe pas comme prévu	37
Diverses informations et références	38
Annexes	39
Aide-mémoire	54

Sigles

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
LATMP	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
LAP	Loi sur l'assurance parentale
LNT	Loi sur les normes du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
RAE	Régime d'assurance-emploi
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RREGOP	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics



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. *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.*

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

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

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).

Dans le même sens, l'article 3.02 de la convention collective interdit la discrimination et s'applique à la travailleuse enceinte. Il est à noter que la convention collective nationale de la FSSS-CSN contient à l'article 3.02 une particularité qu'on ne retrouve pas dans les conventions collectives des autres organismes syndicaux du réseau de la santé et des services sociaux, à savoir que la discrimination est aussi interdite pour cause de situation parentale. Cette particularité pourrait justifier une demande d'accommodement dans le cas où une situation parentale l'exigerait.

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.

Les visites médicales reliées à la grossesse

La travailleuse enceinte a droit à des congés spéciaux avec maintien du salaire pour des visites reliées à sa grossesse, lesquelles doivent être attestées par un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme (22.19A c). Ces congés ne réduisent pas la banque de congés de maladie prévue à l'article 23.29.

Pour ces visites, la travailleuse a droit à 4 jours de congé payé qui peuvent être pris par demi-journée. Une fois ces 4 jours épuisés, elle peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire (22.20).



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 débourser 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 obtenir une affectation qui ne comporte pas ces dangers. La convention collective parle « d'affectation provisoire et de congé spécial » (22.19). Ce droit est inspiré par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) qui détermine également la rémunération. Cette loi utilise le vocable de « retrait préventif » (art. 40 et suivants LSST).

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.

Il faut demander à son employeur d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi, ou si on y consent, d'un autre titre d'emploi ou voir si un échange de poste est également possible (22.19). Dans tous les cas, cette nouvelle affectation doit respecter l'évaluation des dangers faite par le médecin.

Quand débute et se termine le retrait préventif?

Si une affectation provisoire ne peut pas être effectuée, la travailleuse a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. Toutefois, si une affectation devient possible par la suite, le congé spécial prend fin (22.19 – 7e alinéa).

Pour la travailleuse admissible aux prestations du RQAP (22.19 – 7e alinéa), le retrait préventif de la travailleuse enceinte se termine la 4e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Il se termine le jour de l'accouchement pour les autres (celles qui ne bénéficient pas du régime).

Y a-t-il des situations particulières?

Si elle travaille régulièrement avec un écran cathodique, des dispositions spéciales sont prévues (22.19 – 11e alinéa) ainsi que pour l'inhalothérapeute qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques (22.19 – dernier alinéa). De même, si la travailleuse est exposée à des radiations, elle peut quitter le travail à n'importe quel moment de sa grossesse (30.11).

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 (22.19). 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 ce congé, la travailleuse est régie, quant aux indemnités, par les dispositions de la LSST. L'employeur verse à la travailleuse son plein salaire pour les 5 premiers jours où elle aurait normalement travaillé (art. 36 et 42 LSST). La banque de congés de maladie de la travailleuse n'est donc pas affectée par une telle absence (23.19 c). Par la suite, l'employeur lui verse 90 % de son salaire net pour les 14 jours suivants, pour les journées où elle aurait normalement travaillé (23.19c-i, art. 44 et suivants LATMP). À compter de la 20e journée, elle recevra 90 % de son revenu net, calculé conformément aux règles de calcul des indemnités de remplacement du revenu de la LATMP (23.19 c-i, art. 44 et suivants LATMP). Cela s'applique aussi pour les travailleuses à temps partiel.

La travailleuse peut recevoir une avance de l'employeur sur les indemnités payables par la CNESST en faisant une demande écrite (22.19 – 9e alinéa).

Quels sont les droits et avantages durant ce congé spécial?

Les droits et avantages sont essentiellement maintenus pendant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux (22.13 et 22.20 – 2e alinéa). Cela s'applique donc pour le congé spécial qui s'impose parce qu'on n'a pu être réaffectée. On trouvera 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 son syndicat, entre autres pour connaître les délais de contestation prévus (art. 37 à 37.3 LSST).

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 ayant 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 1er 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.**

Caractéristiques du régime

Le revenu assurable maximal considéré pour le calcul du montant des prestations est de 76 500 $ en 2019. Ce revenu est indexé le 1er janvier de chaque année.

Les prestations peuvent atteindre 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

Le RQAP offre le choix entre 2 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. 33).

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 1er janvier 2006;*
- *résider au Québec au début de la période de prestations;*
- *avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel;*
- *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 considéré dans 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 (SAAQ), des prestations d'assurance-emploi ou du RQAP.

  Si vous remplissez certaines conditions, vous pourriez demander que la période de référence soit modifiée si votre revenu assurable habituel a diminué pendant une certaine période. Vous pourriez également demander que la période de référence prise en compte pour le calcul de vos prestations corresponde à la période de 52 semaines qui précède la première semaine où survient la plus récente impossibilité de toucher une partie de votre revenu selon certaines raisons. Le cas échéant, vérifiez auprès d'un agent du RQAP si cela peut s'appliquer à vous.
- *devoir payer une cotisation au RQAP.*

Types de prestations

En vertu du RQAP, 4 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 parents.

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

  Dans le régime de base, une future mère pourrait bénéficier d'un maximum 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 mère pourrait bénéficier d'un maximum 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 16e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Prestations de paternité

Les prestations de paternité sont exclusives au père et ne peuvent être partagées entre les 2 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 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 donnée 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 et qu'il s'agit d'un projet parental commun.

Prestations parentales

Elles peuvent être accordées à la mère qui a donné naissance ou à sa conjointe, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance et qu'il s'agit d'un projet parental commun. Elles peuvent être partageables selon une entente établie entre elles.

Prestations d'adoption

Elles peuvent être accordées aux 2 conjointes qui adoptent. Elles sont aussi partageables entre les 2 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 biologique de sa conjointe.

Prestations pour un couple formé de deux hommes

Prestations de maternité

Elles ne peuvent être accordées aux hommes, car elles sont réservées aux mères qui donnent naissance à un enfant.

Prestations de paternité

Elles peuvent être accordées au père biologique seulement.

Prestations parentales

Elles peuvent être accordées au père biologique seulement.

Prestations d'adoption

Elles peuvent être accordées aux 2 conjoints qui adoptent.

Elles sont aussi partageables entre les 2 conjoints qui adoptent un ou des enfants, selon une entente établie entre eux. Par contre, si un des conjoints adopte seul un ou des enfants, les prestations pourront être versées au père adoptant seulement.

Elles peuvent être accordées à l'homme qui adopte l'enfant biologique de son conjoint.

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 19e 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 2 régimes quant à la durée du congé et 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 2 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 évènement.

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 2 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**, 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 : *www.rqap.gouv.qc.ca*.

Vous devez faire votre demande de prestations 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.**

Tableau des particularités de chacun des régimes

	Régime de base		*Régime particulier*	
Types de prestations	*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?

Avant de 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;*
- *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 4e 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 2 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

◆◆◆

Le congé de maternité et sa durée

On a vu que le RQAP verse des prestations dont le montant diffère selon l'option que les parents choisissent. La convention collective, quant à elle, accorde le droit au congé et ajoute une indemnité permettant de maintenir son revenu pendant un certain temps.

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 l'année précédente.

Durant les autres congés prévus à la convention collective (sans solde et traitement différé), la travailleuse ne peut bénéficier des droits parentaux (18.02d et 34.03 – 4e alinéa) à moins qu'elle puisse mettre fin audit congé.

◆◆◆

Répartition du congé de maternité

La répartition de son 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 (22.07).

La LAP prévoit que le paiement des prestations débute au plus tôt la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la naissance (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.

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 4e 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.

Modalités d'obtention du congé de maternité

Pour obtenir son congé de maternité, la travailleuse doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins 2 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 (22.09).

Présomption de démission

L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la 4e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné (22.17).

Situations particulières

Certaines situations permettent de suspendre ou fractionner le congé de maternité (22.08, 22.08A et 22.08B).

Dans le cas d'un enfant malade ou si l'état de santé de la travailleuse l'exige, elle peut prolonger son congé de maternité, mais elle sera considérée en congé sans solde (22.15).

Les revenus

La travailleuse a droit aux indemnités versées par l'employeur, si elle a accumulé 20 semaines de service rémunéré (22.10, 22.11 et 22.11A – tableaux p. 32 et 33).

Le salaire hebdomadaire de base

Il s'agit du salaire hebdomadaire régulier avant déductions. Quelques sommes additionnelles font partie du salaire (22.03A – note de bas de page).

Pour la personne salariée à temps partiel, c'est le salaire moyen des 20 semaines précédant son congé de maternité, de paternité ou pour adoption (22.12d – 1er alinéa, 22.21D et 22.25).

On calcule les prestations en retrait préventif ou en assurance salaire comme si elle la personne salariée avait reçu 100 % de son salaire de base (22.12d – 2e alinéa).

Dans tous les cas, les semaines sans solde sont exclues (22.12d – 3e alinéa).

La travailleuse admissible au RQAP

L'employeur verse une indemnité complémentaire à la travailleuse bénéficiant du RQAP. Cette indemnité est égale à la différence entre le montant des prestations du RQAP qu'elle reçoit ou qu'elle aurait reçu, soustrait de la somme des 2 montants suivants :

- *le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225 $.*
- *le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi (au sous-alinéa 22.10a).*

Le régime de base du RQAP prévoit 18 semaines de prestations de maternité et 32 semaines de prestations parentales. La travailleuse devra donc utiliser 3 semaines de prestations parentales pour compléter son congé de maternité de 21 semaines. Si elle choisit le régime particulier, elle recevra pendant 15 semaines les prestations de maternité qui y sont prévues et elle devra compléter ses 21 semaines de congé de maternité avec 6 semaines de prestations parentales (22.01).

La travailleuse non admissible au RQAP mais admissible au Régime d'assurance-emploi

Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, l'employeur verse à la travailleuse une indemnité calculée de la façon suivante :

En additionnant :

- *le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225 $.*
- *le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base et le montant établi (au sous-alinéa 22.11a).*

Pour chacune des semaines qui suivent, et ce, jusqu'à la fin de la 20e semaine du congé de maternité, l'employeur lui verse une indemnité complémentaire calculée de la façon suivante :

Cette indemnité est égale à la différence entre le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou qu'elle aurait reçu, soustrait de la somme des 2 montants suivants :

- *le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225 $.*
- *le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire et le montant établi au sous-alinéa 22.11a).*

La travailleuse non admissible au RQAP et au Régime d'assurance-emploi

La travailleuse qui a accumulé 20 semaines de service mais qui ne peut bénéficier du RQAP et du Régime d'assurance-emploi a tout de même droit, durant 12 semaines, à une indemnité qui se calcule de la façon suivante :

En additionnant :

- *le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base jusqu'à concurrence de 225 $.*
- *le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base et le montant établi au sous-alinéa 22.11A-a).*

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.



Les congés de maternité successifs

◆◆◆

Que se passe-t-il si la salariée redevient enceinte avant son retour au travail?

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde a droit au congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas (22.05 – 3e alinéa).

En effet, la convention collective prévoit que pour être admissible au congé de maternité, il faut avoir accumulé 20 semaines de service rémunéré (22.10 – 1er alinéa, 22.11 – 1er alinéa, 22.11A – 2e et 3e alinéa). La salariée ayant déjà accumulé ce minimum de 20 semaines depuis son embauche, répond à ce critère une fois pour toutes, puisqu'il ne s'agit pas des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité.

La travailleuse non admissible au RQAP

Par ailleurs, la salariée qui bénéficie d'un nouveau congé de maternité peut ne pas être admissible au RQAP. Pour être admissible, elle doit avoir eu un revenu assurable d'au moins 2 000 $ durant la période de référence (52 dernières semaines précédant la période de prestation). Toutefois, si la personne était dans l'impossibilité de travailler et d'avoir un revenu assurable, au motif qu'elle recevait des indemnités de la CNESST, de la SAAQ ou des prestations d'assurance- emploi, la période de référence est alors prolongée sans excéder la 104e semaine.

Depuis le 5 novembre 2009, une mesure tient compte des baisses de revenus pendant la période de référence si vous remplissez certaines conditions. Le cas échéant, vérifiez auprès d'un agent-e du RQAP si cela peut s'appliquer à vous.

Si elle n'est pas admissible au RQAP, la travailleuse a droit à une indemnité complémentaire durant 12 semaines; si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire (22.11A).



Je suis papa

◆◆◆

Le congé de paternité et sa durée

Congé de cinq jours

Le travailleur a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant (22.21). Il a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance.

Ce congé peut être pris de façon discontinue entre la naissance et le 15e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Une de ces journées peut être prise pour la journée du baptême ou de l'enregistrement (22.21).

Congé de cinq semaines

De plus, le travailleur a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines consécutives (22.21A). Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

La travailleuse, dont la conjointe accouche, a également droit au congé de paternité avec solde ou sans solde, si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant (22.02, 22.21– 3e alinéa et 22.21A – 3e alinéa).

Répartition du congé de paternité

Pour la personne admissible au RQAP, le congé de 5 semaines est simultané à la période de versement des prestations de la LAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le versement de ces prestations (22.21A – 2e alinéa).

Modalités d'obtention du congé de paternité

Le congé de paternité de 5 semaines est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance (22.30b).

Présomption de démission

Le travailleur doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité de 5 semaines à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31. Le travailleur qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné (22.30 – dernier alinéa).

Situations particulières

Toutefois, certaines situations permettent de suspendre, fractionner ou prolonger le congé de paternité de 5 semaines (22.33, 22.33A, 22.33B et 22.33C).

Les revenus

Pour le travailleur admissible au RQAP ou au RAE et qui a complété 20 semaines de service, l'indemnité payable par l'employeur est égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait du RQAP ou selon le Régime d'assurance-emploi s'il en faisait la demande (22.21B). Le travailleur non admissible au RQAP reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base (22.21C), s'il a complété 20 semaines de service.

Les droits et avantages durant le congé de paternité

La plupart des droits sont maintenus durant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux. C'est également vrai pour le congé de paternité (22.34). On trouvera au dernier chapitre de ce guide les détails de ces droits.

J'adopte un enfant

◆◆◆

Le congé pour adoption et sa durée

Congé de cinq jours

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint (22.22).

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congé de cinq semaines

De plus, la personne qui a complété 20 semaines de service et qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines consécutives (22.22A).

Répartition du congé pour adoption

Pour la personne admissible au RQAP, le congé est simultané à la période de versement des prestations de la LAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le versement de ces prestations (22.22A – 2e alinéa). Pour la personne non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale. On peut convenir avec l'employeur d'un autre moment pour prendre ce congé (22.22A – 3e alinéa).

Adoption de l'enfant de son conjoint

Dans ce cas, la personne a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont payés. Ce congé peut être discontinu et doit être pris dans les 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption (22.24A).

Modalités d'obtention du congé pour adoption

Le congé pour adoption de 5 semaines est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins 3 semaines à l'avance (22.30b).

Présomption de démission

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption de 5 semaines à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31. La personne salariée qui ne se conforme pas à ce délai est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné (22.30 – dernier alinéa).

Situations particulières

Toutefois, certaines situations permettent de suspendre, fractionner ou prolonger le congé pour adoption de 5 semaines (22.33, 22.33A, 22.33B et 22.33C). La personne est alors considérée en congé sans solde.

Les revenus

Pour la personne admissible au RQAP et qui a complété 20 semaines de service, l'indemnité payable par l'employeur est égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait du RQAP s'il en faisait la demande ou selon le Régime d'assurance-emploi (22.23).

La personne non admissible ni au RQAP ou ni au Régime d'assurance-emploi reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base s'il a complété 20 semaines de service (22.24).

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 (22.34). On trouvera au dernier chapitre de ce guide les détails de ces droits.

Congé sans solde en vue d'une adoption

La personne bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint (22.26 – 1er alinéa). La personne bénéficie aussi, 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. On demande ce congé si possible, 2 semaines à l'avance (22.26 – 2e alinéa).



La prolongation du congé

◆◆◆

Les congés sans solde donnant droit aux prestations du RQAP

Le RQAP permet le versement de prestations, mais c'est la convention collective qui accorde le droit aux congés. Ainsi, il est possible de se prévaloir des prestations du RQAP dites *prestations parentales* en congés sans solde de la convention collective. Il n'est toutefois pas nécessaire d'être admissible aux prestations du RQAP pour avoir droit aux congés sans solde. Cependant, si financièrement une travailleuse ne peut se permettre une période sans revenus, il faut se rappeler qu'elle a déjà utilisé 3 ou 6 semaines (selon le régime qu'elle a choisi) des prestations parentales du RQAP pour combler les 21 semaines de congé de maternité.

Le congé sans solde et partiel sans solde immédiatement après…

Ce type de congé doit suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption (22.27a). Il peut durer jusqu'à 2 ans. On peut 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 2 à 4 jours). On peut aussi modifier une seconde fois son congé (sans solde ou partiel sans solde) pourvu qu'on l'ait signifié dans sa première demande de modification (22.27).

La demande doit être écrite et présentée au moins 3 semaines à l'avance pour le congé sans solde et au moins 30 jours pour un congé partiel sans solde. On doit y préciser la date de retour et l'aménagement du congé. On peut s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde (22.31).

Il faut noter qu'il est préférable de demander le maximum de 2 ans de congé sans solde, car la convention collective permet d'y mettre fin (22.32) alors qu'elle ne permet pas de demander la prolongation d'un congé déjà accordé. La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant 52 semaines, un tel préavis est d'au moins 30 jours (22.32 - 2e alinéa).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partie sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'à terme, le total des congés ne dépasse pas la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant (22.27a).

En outre, même si son conjoint n'est pas une personne salariée du secteur public, il y a 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 (22.27a – dernier alinéa).

Inscription sur la liste de rappel

Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la 2e année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. Elle est alors considérée en congé partiel sans solde (22.27c).

Le congé sans solde à un moment décidé par la personne

Ce type de congé est prévu pour permettre 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 prendre un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues. Ce congé commence au moment décidé par la personne, mais se terminera 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 (22.27b).

Même si le RQAP permet de scinder les semaines de prestations, **la convention collective n'octroi qu'un congé continu.**

Ce congé sans solde, d'au plus 52 semaines, est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance (22.31).

Présomption de démission

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir 4 semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins 2 semaines avant l'expiration dudit congé; à défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné (22.32).

Les autres possibilités de congés sans solde

◆◆◆

Congés pour responsabilités parentales ou familiales

Un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un an est accordé si un enfant mineur est handicapé, malade ou s'il présente des problèmes socioaffectifs (22.29B).

La demande doit être écrite et présentée au moins 3 semaines à l'avance pour le congé sans solde et au moins 30 jours pour un congé partiel sans solde. On doit y préciser la date de retour et l'aménagement du congé. On peut s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde (22.31).

La personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail*, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence (25.09).

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

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 criminel, que le décès résulte d'un tel 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.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes. À l'expiration de ce congé sans solde, la personne peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, la personne ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'assignation est terminée, la personne a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective (25.09).

Dix jours sans solde

La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de 10 jours sans solde 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. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent (25.08).

Congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire

Ce congé vise à permettre à un ou une salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de la conciliation famille-travail-études selon certaines conditions (lettre d'entente no 39).

Comité local en matière de conciliation famille-travail-études

Les parties négociantes favorisent la prise en compte de la conciliation-famille-travail-études dans l'organisation du travail et encouragent les parties locales à une meilleure conciliation entre autres des responsabilités parentales et familiales dans la détermination des conditions de travail et leur application (lettre d'entente no 15.). Nous vous invitons à consulter votre syndicat concernant les mesures locales.

Les revenus et les droits

◆◆◆

	Régime de base		
Prestations	*Nombre de semaines*	*Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen*	*Payeurs*
Maternité (21 semaines selon la convention collective)	*18 premières semaines*	*70 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
	*3 dernières semaines (3 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)**	*La salariée recevra des prestations parentales au taux de 70 % + indemnité complémentaire*	
Paternité	*5 jours*	*100 %*	*Employeur*
	5 semaines	*70 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
Parentales	*4 semaines**	*70 %*	*RQAP*
	*25 semaines**	*55 %*	
Adoption (enfant autre que celui du conjoint)	*5 jours*	*100 %*	*Employeur*
	5 semaines	*70 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
	7 semaines	*70 %*	*RQAP*
	25 semaines	*55 %*	
Adoption (enfant du conjoint)	*1re semaine*	*2 jours à 100 % 3 jours sans solde*	*Employeur*
	12 semaines	*70 %*	*RQAP*
	25 semaines	*55 %*	

* *Au total, 32 semaines de prestations parentales sont accessibles dans le régime de base.*

	Régime particulier		
Prestations	*Nombre de semaines*	*Pourcentage du revenu 1hebdomadaire moyen*	*Payeurs*
Maternité (21 semaines selon la convention collective)	*15 premières semaines*	*75 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
	*6 dernières semaines (6 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)**	*La salariée recevra des prestations parentales au taux de 75 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
Paternité	*5 jours*	*100 %*	*Employeur*
	3 semaines	*75 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
	*2 dernières semaines (2 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)**	*75 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
Parentales	*17 semaines**	*75 %*	*RQAP*
Adoption (enfant autre que celui du conjoint)	*5 jours*	*100 %*	*Employeur*
	5 semaines	*75 % + indemnité complémentaire*	*RQAP + employeur*
	23 semaines	*75 %*	*RQAP*
Adoption (enfant du conjoint)	*1re semaine*	*2 jours à 100 % 3 jours sans solde*	*Employeur*
	28 semaines	*75 %*	*RQAP*

* *Au total, 25 semaines de prestations parentales sont accessibles dans le régime particulier.*

Cas non admissibles au RQAP mais admissible au Régime d'assurance-emploi

Statut de la travailleuse	*Durée*	*Indemnité versée par l'employeur*
La salariée ayant 20 semaines de service	*20 semaines de son congé de maternité*	*Une indemnité est versée pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi et chacune des semaines qui suivent la période du délai de carence (22.11)*

Cas non admissibles au RQAP et au Régime d'assurance-emploi

Statut de la travailleuse	*Durée*	*Indemnité versée par l'employeur*
La salariée ayant 20 semaines de service	*12 semaines*	*Une indemnité est versée si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire (22.11A)*

Les droits en congé avec solde

Les droits et avantages maintenus en congé de maternité (22.13), retrait préventif (22.20 – 2e alinéa), visites reliées à la grossesse (22.20 – 1er alinéa), paternité avec solde (22.34) et en congé pour adoption (22.34) sont :

- *assurance vie;*
- *assurances (en versant sa quote-part);*
- *accumulation de vacances (et possibilité de report de 4 semaines à 22.14 pour la personne en congé de maternité);*
- *accumulation de congés de maladie;*
- *accumulation de l'ancienneté;*
- *accumulation de l'expérience;*
- *accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi ;*
- *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 a droit à toute autre affectation* selon la convention collective les dispositions locales) (22.18).

Quant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), la personne est exonérée de ses cotisations quand elle reçoit les indemnités versée par l'employeur lors de son congé de maternité et de son congé pour adoption, et ses années de service sont accumulées comme si elle était au travail.

Les droits en congé sans solde et partiel sans solde

- *assurances :*

Congé sans solde

On doit verser sa quote-part pour le régime de base la première année, les 2 parts pour le reste du congé. Pour le régime optionnel, si on choisit de le conserver, on doit verser la prime (22.28 – 1er alinéa).

Congé partiel sans solde

La participation est 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 (22.28 – 1er alinéa).

- *accumulation de l'ancienneté (22.28 – 1er et 2e alinéa).*
- *accumulation de son expérience pour un an (22.28 – 3e alinéa).*
- *droit de poser sa candidature sur un poste et de l'obtenir (22.28 – 4e alinéa).*
- *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 a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective (22.28 et 22.29A).*
- *possibilité de prendre les vacances reportées entre le congé avec rémunération et le congé sans solde (22.29).*

Au cours du congé partiel sans solde, la personne est régie, sauf pour l'accumulation de l'ancienneté, par les règles applicables à la personne à temps partiel (22.28 – 2e alinéa).

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

Si la demande de rachat est effectuée après 6 mois suivant la fin de l'absence sans traitement, le coût sera généralement plus élevé. Pour plus de détails, consultez le site Internet de Retraite Québec (anciennement la CARRA): *www.retraitequebec.gouv.qc.ca*

La grossesse ne se passe pas comme prévu

◆◆◆

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

La travailleuse a 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 de la 4e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (22.19A-a).*
- *d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, sur présentation d'un certificat médical (22.19A-b).*

Dans ces situations, la travailleuse bénéficie de sa banque de congés de maladie et de l'assurance salaire, s'il y a lieu (22.20 – 2e alinéa).

Dans le cas d'une interruption de grossesse à compter de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance (enfant mort-né), la travailleuse a droit au congé de maternité (22.06) et aux prestations de maternité du RQAP, mais pas aux prestations parentales. De plus, le conjoint a droit au congé de paternité.

Une ou un salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des droits et indemnités du congé de maternité (22.05 – 4e alinéa).

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 et des responsables des services de garde (RSG) syndiqués de votre région, adressez-vous au bureau régional de la FSSS–CSN.

Site Internet :
www.fsss.qc.ca

Références

Convention collective intervenue entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN en vigueur du 10 juillet 2016 au 31 mars 2020.

Travailler sans danger,
Cahier du retrait préventif, CSN.

La travailleuse enceinte et qui allaite. Retrait préventif. Affiche produite par la CSN.

Travailler en sécurité pour une maternité sans danger. Brochure produite par la CNESST
Disponible sur le site Internet :
www.cnesst.gouv.qc.ca/

Régime québécois d'assurance parentale. La brochure et le dépliant aide-mémoire sont disponibles sur le site Internet :
www.rqap.gouv.qc.ca

Devenir parent. Disponible sur le site Internet de Services Québec:
www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/DevenirParent

Loi sur la santé et la sécurité du travail. L.R.Q. c. S.2.1, disponible sur le site Internet :
www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca

Loi sur les normes du travail.
L.R.Q., c. N-1.1., disponible sur le site Internet :
www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca

Annexe A

◆◆◆◆◆

Lettres types

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

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

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 *(ou rapport de la sage-femme)* 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

Note
L'employeur doit recevoir le présent avis au moins 2 semaines avant la date de départ en congé de maternité *(22.09)*.

Annexe A-2

Demande de report des semaines de vacances

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de report des semaines de vacances

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

Note
L'employeur doit recevoir le présent avis au moins 2 semaines avant la date d'expiration du congé de maternité *(22.14)*.

Annexe A-3

Demande de congé de paternité
Congé de cinq jours

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé de paternité de cinq jours

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

c. c. Syndicat

Annexe A-4

Demande de congé de paternité
Congé de cinq semaines

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé de paternité de cinq semaines

Madame,
Monsieur,

À la suite de la naissance de mon enfant le _____,
je demande un congé de paternité d'une durée de 5 semaines.
Je commencerai mon congé de paternité le _____.
Il se terminera le _____ *(5 semaines plus tard).*

Autre formule possible

Par la présente, étant désignée comme l'une des mères de l'enfant né le _____, je demande un congé de paternité d'une durée de 5 semaines. Je commencerai mon congé de paternité le _____. Il se terminera le _____*(5 semaines plus tard).*

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Note
L'employeur doit recevoir le présent avis au moins 3 semaines avant la date de départ en congé de paternité *(22.30b)*.

Annexe A-5

Demande de congé sans solde

(en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption)

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de 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 104 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 partiel sans solde)
Ce congé partiel sans solde 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 optionnels qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Note
Cet avis doit parvenir à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance pour un congé sans solde complet et au moins 30 jours à l'avance pour un congé partiel sans solde *(22.31)*.

Annexe A-6

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 : Demande de 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 partiel sans solde)* 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 optionnels qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Note
Cet avis doit parvenir à l'employeur au moins 30 jours avant le changement prévu *(22.27 a)*.

Annexe A-7

Demande de partage de congé sans solde entre deux conjoints

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de partage de congé sans solde

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 *(ou partiel 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 *(ou partiel sans solde)* tel que prévu au paragraphe 22.27 a) de 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 optionnels qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Note
Cet avis doit parvenir à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance pour un congé sans solde complet et au moins 30 jours à l'avance pour un congé partiel sans solde *(22.31)*.

Annexe A-8

Préavis de retour de congé sans solde

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Préavis de retour au travail

Madame,
Monsieur,

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Note
Cet avis doit parvenir à l'établissement au moins 2 semaines avant l'expiration du congé sans solde. Si vous ne vous présentez pas au travail à la date de retour prévue, vous serez considérée comme ayant démissionné *(22.32)*.

Annexe A-9

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

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Préavis pour mettre fin à un congé sans solde avant la date prévue

Madame,
Monsieur,

Mon congé sans solde *(ou partiel 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

Note
Cet avis doit parvenir à l'employeur au moins 21 jours avant la date du retour au travail *(pour un congé de 52 semaines et moins)* ou 30 jours avant la date du retour au travail *(pour un congé excédant 52 semaines) (22.32)*.

Annexe A-10

Demande de congé pour adoption

Congé de cinq jours

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé pour adoption – Congé de cinq jours

Madame,
Monsieur,

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Annexe A-11

Demande de congé pour adoption
Congé de cinq semaines

◆◆◆◆◆

Lieu et date

Direction des ressources humaines
Adresse

Objet : Demande de congé pour adoption de cinq semaines

Madame,
Monsieur,

Par la présente, je demande un congé pour adoption.
Je commencerai mon congé pour adoption le _____.
Il se terminera le _____ ***(5 semaines plus tard).***

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Note
Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance *(22.30 b)*.

Annexe A-12

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 ***(maximum 10).***

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-13

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) 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 optionnels qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

Note
Cette demande doit être présentée à l'employeur 2 semaines à l'avance si possible (22.26 - 2e alinéa).

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° d'assurance sociale
N° de téléphone
Code postal
Catégorie de la demande ☐ Grossesse — Date prévue de l'accouchement — ☐ Allaitement — Date de naissance de l'enfant allaité
Nature des dangers appréhendés par la travailleuse Décrire :
Signature de la travailleuse

B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse

Raison sociale de l'employeur
Adresse du lieu de travail
Code postal
Poste de travail et service où la travailleuse exécute ses tâches
Titre de l'emploi
Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise
N° de téléphone

C - Consultation obligatoire en vertu de la loi
(Le médecin responsable des services de santé de l'établissement n'a pas à remplir cette section s'il émet le certificat)

Nom du médecin consulté
En qualité de : ☐ médecin responsable de l'établissement ☐ directeur de la santé publique ☐ médecin désigné
Nom de la direction de la santé publique
N° de téléphone
Réception du *Rapport de consultation* ☐ par téléphone ou ☐ 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 ? ☐ Oui ☐ Non

IMPORTANT Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une affectation, la travailleuse doit être apte à un travail.

E - Attestation

☐ **J'atteste que les conditions de travail de la travailleuse comportent des dangers physiques pour elle-même, à cause de son état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité.**

Pour les cas de grossesse seulement
Indiquer le nombre de semaines de grossesse à la date du retrait préventif ou de l'affectation.

Date du retrait préventif ou de l'affectation

☐ Médecin traitant ☐ Médecin responsable de l'établissement — Nom du médecin (en lettres moulées) — N° de corporation — N° de téléphone

Signature

Date de remise du certificat à la travailleuse

Suggestion(s) à l'employeur pour faciliter l'affectation (conditions de travail et tâches à modifier).

1166 (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.

Événement	Date	Note
Test de grossesse positif	*le*	
Rendez-vous avec son médecin	*le*	
Visite chez un professionnel de la santé	*le*	
(4 jours qui peuvent être pris en demi-journée)	*le*	
	le	
	le	
Préavis déposé à l'employeur avec certificat médical ou rapport de la sage-femme (annexe A-1)	*le*	*Au moins 2 semaines avant le début du congé (22.09)*
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*	*4 semaines avant la fin du congé (22.32)*
Réponse à l'employeur suite à son avis de retour au travail dans le cas de congé sans solde seulement (annexe A-8)	*le*	*2 semaines avant la fin du congé (22.32)*
Demande de report de vacances (annexe A-2)	*le*	*2 semaines avant la fin du congé (22.14)*
Demande de congé sans solde (annexe A-5)	*le*	*3 semaines avant la fin pour un congé sans solde complet et 30 jours pour un congé partiel sans solde (22.31)*
Demande de modification de congé sans solde (annexe A-6)	*le*	*30 jours avant le changement prévu (22.27a)*
Demande de prestations au RQAP	*le*	
Préavis pour mettre fin au congé sans solde (annexe A-9)	*le*	*au moins 21 jours pour un congé de moins de 52 semaines ou 30 jours pour un congé de 52 semaines et plus (22.32)*
Date de retour au travail	*le*	
Rachat du congé sans traitement à la CARRA	*le*	*Idéalement, dans les 6 mois suivant la fin du congé*

Fin.

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

Le comité de
condition féminine
de la
FSSS CSN

FSC
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

conception // **quatuor.ca**