



Guide syndical
des droits parentaux

Table des matières

Présentation	4
Maternité sans danger	5
A) Retrait préventif	5
B) Autres congés spéciaux	6
C) Régimes et bénéficiaires	7
Le régime québécois d'assurance parentale	8
A) Critères d'admissibilité	8
B) Types de prestations disponibles	8
C) Les principales caractéristiques administratives du régime	9
D) Quand faire une demande de prestations?	10
E) Comment faire une demande de prestations	10
F) Le versement des prestations	10
Le congé de maternité	11
A) Visites médicales reliées à la grossesse et aux cours prénataux	11
B) Prestations et répartitions	11
C) Les préavis	12
D) Interruption de grossesse avant le début de la 20 ^e semaine	12
E) Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine	12
F) Naissance après la date prévue	12
G) Hospitalisation de l'enfant	12
H) Régimes et bénéficiaires	13

Table des matières

Le congé à l'occasion de la naissance et le congé de paternité	14
A) Prestations	14
B) Répartitions et préavis	15
C) Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine	15
D) Régimes et bénéficiaires	15
E) Conjoints de même sexe	15
Le congé d'adoption	16
A) Vous adoptez légalement un enfant autre que celui de votre conjoint	16
B) Répartition du congé à l'occasion de l'adoption	16
C) Vous adoptez l'enfant de votre conjoint	16
D) Les préavis	17
E) Régimes et bénéficiaires	17
Le congé parental	18
Le congé sans traitement	19
A) Régimes et bénéficiaires	19
B) Obtention d'un nouveau poste lors d'un congé sans traitement	19
Le retour au travail	21
A) Report de vacances	21
B) Retour à temps partiel	21
C) Rachat du régime de retraite d'Hydro-Québec	21
D) Journée de maladie	21
Les congés pour obligations familiales	22
Liens utiles	23
Annexes	24

PRÉSENTATION

Nous sommes heureuses de vous présenter le guide d'information sur les droits parentaux. Il s'agit d'un résumé des principales dispositions des conventions collectives, du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ainsi que de la Loi sur les normes du travail.

Nous portons également une attention particulière à la santé des travailleuses enceintes ou qui allaitent, ainsi qu'au travail identifié comme étant à risque (Loi sur la santé et la sécurité du travail).

Le guide est un outil de vulgarisation pour faciliter la compréhension de vos droits. Il ne remplace en rien les textes de loi, ni les conventions collectives. Nous vous conseillons fortement de communiquer avec les ressources humaines pour toute demande d'information ou interrogation concernant vos droits parentaux. Validez, par la suite, auprès de vos représentants syndicaux.

Nous sommes là pour vous aider à les faire appliquer.



www.scfp957.org



www.scfp1500.org



www.scfp2000.qc.ca



www.ssphq.org

Note : L'utilisation du genre féminin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

MATERNITÉ SANS DANGER

Vous êtes enceinte. Félicitations! Si vous soupçonnez que votre travail peut constituer un danger pour votre santé ou celle de votre bébé pendant votre grossesse ou l'allaitement, vous pouvez peut-être bénéficier du programme : « Pour une maternité sans danger ». La Loi sur la santé et la sécurité permet une réaffectation à des tâches qui ne comportent pas de danger pour vous ou pour l'enfant à naître, ou votre retrait complet du milieu de travail, si votre gestionnaire ne réussit pas à modifier vos tâches en conséquence.

Il faut se rappeler que c'est surtout au début de la grossesse que les risques physiques, chimiques, biologiques ou ergonomiques peuvent compromettre la survie et le développement du fœtus. Restez tout de même vigilante tout au long de votre grossesse.

Certaines conditions de travail peuvent avoir des effets sur l'enfant allaité. Certaines substances chimiques auxquelles est exposée une travailleuse durant sa période d'allaitement peuvent s'accumuler dans le lait maternel, un retrait préventif ou une réaffectation peut alors être nécessaire.

A) Retrait préventif

Pour vous prévaloir du programme, vous devez répondre à l'une des deux situations suivantes :

- Vous êtes enceinte et vos conditions de travail représentent un risque pour vous ou pour l'enfant à naître;
- Vos conditions de travail comportent un danger pour votre enfant allaité.

Le danger doit provenir de votre travail et non de votre état personnel.

Si en raison de problèmes de santé liés à votre grossesse, vous êtes dans l'incapacité de travailler, vous n'avez pas accès au retrait préventif. Référez-vous au point B suivant.

Procédure à suivre

1. Informez votre gestionnaire pour obtenir le « formulaire Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite ».

2. Consultez un médecin. Décrivez-lui votre travail (tâches, gestes, postures, exposition à des produits, etc.) et demandez-lui de remplir le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite ».

Notez que le certificat est fourni et rempli par votre médecin traitant. Afin de vous aider dans la description de votre milieu de travail, nous vous suggérons de vous inspirer de la liste générique des expositions professionnelles :

- www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/documents/lr/txtspc/S-2.1R19.01_FR_00001726.pdf

3. Obtenez un certificat. Assurez-vous qu'une des copies du certificat est envoyée à la CSST et qu'une autre est acheminée à votre CLSC local. Le médecin responsable des services de santé de votre CLSC doit approuver la recommandation de votre médecin pour que le certificat soit valide.

4. Avisez votre gestionnaire. Dès que vous remettez à votre gestionnaire le certificat rempli par votre médecin, n'oubliez pas qu'il s'agit d'une demande de réaffectation. Votre gestionnaire peut éliminer le danger que votre travail comporte ou vous réaffecter à d'autres tâches. Si ce n'est pas possible, vous avez droit au retrait complet avec indemnités jusqu'à la 4^e semaine avant la date prévue de votre accouchement, date à laquelle votre congé de maternité débutera. Par contre, si durant votre retrait complet, votre gestionnaire a l'opportunité de vous réaffecter à un poste qui ne présente aucun danger, vos indemnités cesseront et vous devrez revenir au travail jusqu'à ce que vous entamiez votre congé de maternité.

Pour la période d'allaitement, si vous soupçonnez que votre travail peut mettre en danger la santé de votre enfant, vous devez refaire une demande de retrait préventif. Même si vous avez obtenu une réaffectation ou un retrait préventif complet pendant votre grossesse.

Rémunération

1) Réaffectation

Si vous êtes réaffectée, il est important de retenir que vous conservez tous les droits et privilèges rattachés à votre poste régulier (le salaire de base, le temps supplémentaire et les primes).

L'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi habituel à la fin de la réaffectation.

2) Retrait préventif complet

Si vous bénéficiez d'un retrait préventif complet, vous serez indemnisée par la CSST, comme prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Pendant les 5 premiers jours ouvrables suivant votre retrait du travail, votre employeur vous verse votre salaire habituel.

Par la suite, selon votre statut d'employée :

Si vous avez le statut d'employée temporaire, pendant les 14 jours civils (jours calendriers) suivants, vous recevez une indemnité équivalant à 90 % de votre salaire net. Votre employeur vous verse cette indemnité et la CSST la lui rembourse. Par la suite, la CSST vous versera 90 % de votre salaire net (le salaire de base, le temps supplémentaire et les primes). Vérifier le salaire assurable CSST :

■ www.csst.qc.ca/

Si vous avez le statut d'employée permanente ou stagiaire en voie de permanence, votre employeur vous verse l'indemnité de la CSST équivalant à 90 % de votre salaire net et la CSST la lui rembourse. De plus, l'employeur compense la différence entre votre salaire habituel et l'indemnité de la CSST.

Hydro-Québec compensera la différence entre votre revenu habituel et les indemnités versées par la CSST, seulement si vous avez le statut d'employée permanente ou stagiaire en voie de permanence.

Il est important de noter que ce retrait préventif complet prend fin au plus tard à la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Commence alors votre congé de maternité. Le retrait peut toutefois se prolonger dans le cas où votre médecin émet un nouveau certificat médical attestant le retard de la date prévue de votre accouchement. Ce 2^e certificat doit

être transmis à la CSST avant la 4^e semaine précédant la date d'accouchement prévue sur votre 1^{er} certificat médical.

L'employeur peut mettre fin à votre retrait complet, s'il est en mesure de vous fournir un poste qui convient à votre état. Il peut s'agir d'un poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de même titre d'emploi ou, si vous y consentez et sous réserve de la convention collective, à un autre titre d'emploi.

SCFP 957 Annexe I, art. 14
SCFP 1500 Appendice I, art. 14
SCFP 2000 Appendice I, art. 14
SCFP 4250 Annexe D, alinéa 14

B) Autres congés spéciaux

Procédure à suivre

Lorsqu'un problème de santé lié à votre grossesse, par exemple une complication, un danger d'interruption ou une restriction médicale, exige un arrêt de travail total ou partiel, vous pouvez arrêter de travailler sur présentation d'un certificat médical à la Direction santé d'Hydro-Québec.

Pour la durée de ce congé, selon votre choix :

a) Vous pouvez être considérée en congé spécial jusqu'à votre rétablissement ou jusqu'à la date de votre accouchement

ou

b) Vous pouvez être considérée en congé spécial jusqu'à la 8^e semaine précédant votre date d'accouchement, moment où le congé de maternité peut entrer en vigueur.

Rémunération

Les employées permanentes peuvent se prévaloir du régime de sécurité de salaire (RSS). Les employées temporaires peuvent avoir recours à leurs journées de maladie accumulées. Suite à l'épuisement de ces journées, elles peuvent présenter une demande de prestations de maladie à l'assurance-emploi.

SCFP 957 Annexe I, art. 15 et 16
SCFP 1500 Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 2000 Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 4250 Annexe D, alinéas 15 et 16

C) Régimes et bénéfices

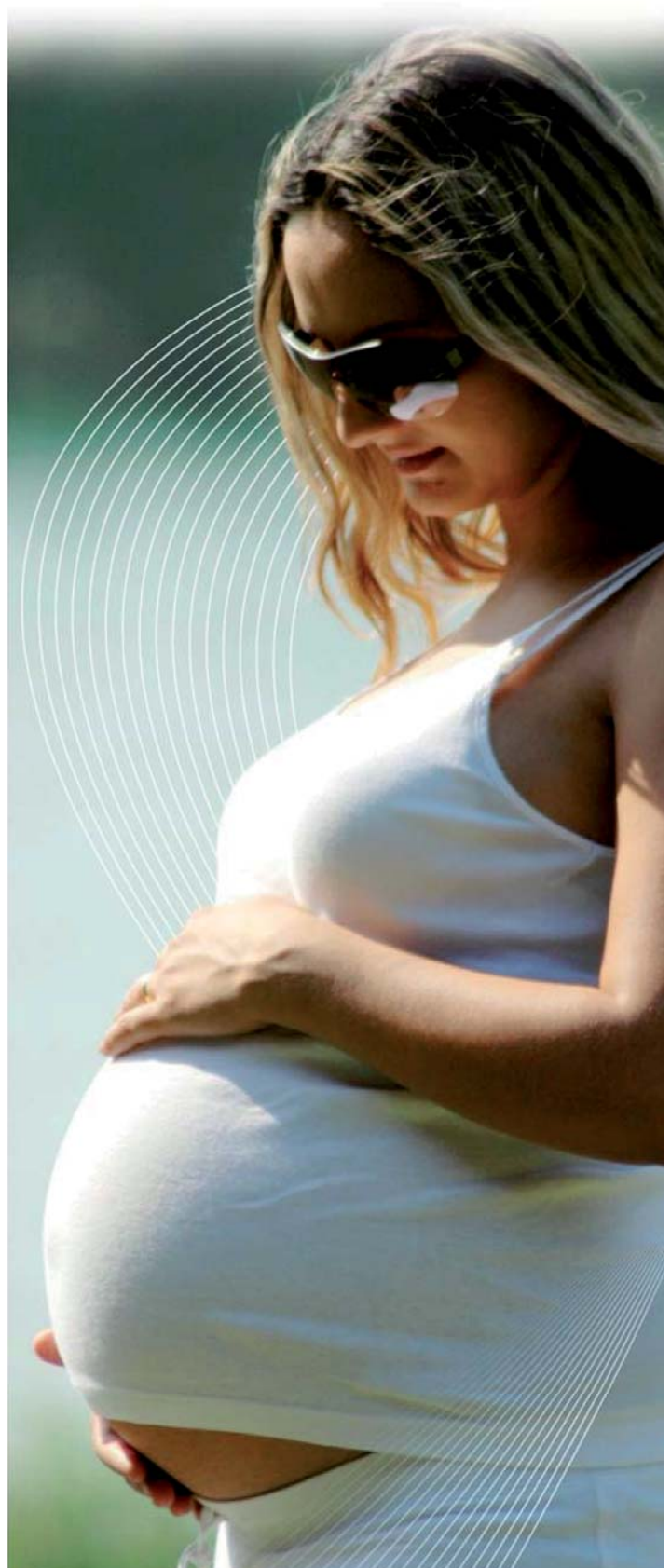
Lors de votre réaffectation, de votre retrait complet ou d'un congé spécial, vous continuez de participer, **en autant que vous y avez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

- Régime de retraite;
 - Régimes d'assurance vie collective;
 - Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé;
 - Régime d'assurance invalidité;
 - Régime d'assurance soins dentaires;
- * **Assurez-vous de poursuivre vos contributions.**

Vous bénéficiez aussi des avantages suivants :

- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

SCFP 957	Annexe I, art. 9
SCFP 1500	Appendice I, art. 9
SCFP 2000	Appendice I, art. 9
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 9, 16 et 26



LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Le Régime québécois d'assurance parentale est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Il vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et de leur consacrer plus de temps.

Les parents ont accès à quatre types de prestations, sans délai de carence, incluant une prestation exclusive au père. Il s'agit d'un régime autogéré, financé et géré par les travailleuses et les travailleurs, ainsi que par les employeurs.

A) Critères d'admissibilité

Pour être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, il faut remplir toutes les conditions suivantes :

- Être le parent d'un enfant;
- 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 (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), et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées;

- Payer une cotisation au Régime québécois d'assurance parentale.

Si vous ne répondez pas à un des critères, mais êtes admissible au Régime d'assurance-emploi, vous pourriez recevoir certaines prestations durant vos congés parentaux. Cette question n'étant pas traitée dans le présent guide, nous vous invitons à consulter le site Internet de Service Canada au :

- www.servicecanada.gc.ca

Lorsque vous bénéficiez d'un congé indemnisé uniquement par le RQAP, vous êtes considérées en congé sans traitement par l'employeur.

SCFP 957 Annexe I, art. 8 A) et B)
 SCFP 1500 Appendice I, art. 8 A) et B)
 SCFP 2000 Appendice I, art. 8 A) et B)
 SCFP 4250 annexe D, alinéa 7A

B) Types de prestations disponibles

Selon le régime choisi, le tableau indique le nombre maximal de semaines et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations.

TYPES DE PRESTATIONS	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 %

Choix du régime

- Le choix du régime (régime de base ou régime particulier) est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations. Ce choix lie l'autre et ne peut être modifié;
- Si aucun choix est indiqué à la demande de prestations, par défaut les prestations seront calculées selon le régime de base.

Dans le cas de la naissance d'un enfant

- Les prestations de maternité sont destinées exclusivement à la mère qui donne naissance et ne peuvent être partagées.
- Les prestations de paternité sont exclusivement destinées au père (ou à la conjointe de même sexe) et ne peuvent être partagées.

Dans le cas de l'adoption d'un enfant

- Les prestations d'adoption sont partageables entre les parents.

Dans le cas des prestations parentales

- Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre ceux-ci; ces semaines peuvent être prises successivement par les parents.
- En cas de mésentente entre les parents quant au partage des semaines de prestations parentales, celles-ci sont partagées en parts égales entre les parents. La dernière semaine restante allant au parent qui, le premier, a reçu des prestations.

Attention

Une fois que vous aurez transmis votre demande de prestations, vous ne pourrez plus changer de régime.

C) Les principales caractéristiques administratives du régime

Revenu assurable

En 2012, le maximum de gain assurable est de 66 000 \$. Au 1^{er} janvier de chaque année, ce montant est révisé pour correspondre au maximum du revenu assurable annuellement par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Période de référence et revenu hebdomadaire moyen

Votre revenu hebdomadaire moyen est établi à partir des 26 dernières semaines où vous avez travaillé, à l'intérieur d'une période de référence de 52 semaines. Cependant, dans certaines circonstances, la période peut être prolongée jusqu'à 104 semaines, notamment pour l'une des raisons suivantes :

- Vous avez reçu des indemnités de la CSST;
- Vous avez reçu des prestations d'assurance-emploi;
- Vous avez reçu des prestations en vertu du RQAP.

Exemple de calcul :

Vous avez un salaire annuel de 52 000 \$. Au cours des 26 dernières semaines, vous avez donc gagné 26 000 \$, soit 1 000 \$ par semaine. Vos prestations seront calculées comme suit : 1 000 \$ x 70 % pour le régime de base.

Pour les cas plus complexes ou les demandes de révision, n'hésitez pas à consulter le Centre de service à la clientèle du régime en composant le 1 888 610-7727 ou consulter le site Internet du RQAP à l'adresse www.rqap.gouv.qc.ca. Un simulateur de calcul de prestations est disponible sur la page d'accueil.



D) Quand faire une demande de prestations ?

Déposez votre demande dans la semaine civile (du dimanche au samedi) au cours de laquelle vous désirez que commence votre période de prestations. Vous ne pouvez pas faire une demande à l'avance. Voir le tableau pour les détails.

La date à laquelle vous déposez votre demande est très importante! Tarder à présenter votre demande lorsque vous avez cessé de recevoir une rémunération pourrait vous faire perdre des semaines de prestations. À compter du dépôt de votre demande, il est possible que le RQAP puisse vous accorder des prestations pour une date antérieure à celle de votre demande. Toutefois, il ne peut vous accorder plus de trois semaines de prestations à compter de la date de dépôt de votre demande.

E) Comment faire une demande de prestations ?

Vous pouvez faire une demande en ligne ou par téléphone. Dans un cas, comme dans l'autre, vous aurez besoin des renseignements suivants :

- Votre numéro d'assurance sociale;
- Votre date de naissance et celle de l'autre parent;
- La date prévue de l'accouchement et la date de naissance de l'enfant, si la naissance a eu lieu, ou la date d'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption;
- La date d'arrêt de rémunération et l'information relative à votre revenu;
- Votre relevé d'emploi (document officiel produit par votre employeur).

Attention

Chacun des parents doit faire et déposer sa demande de prestations.

Pour une inscription en quelques clics

Pour utiliser les services en ligne du RQAP, vous devez posséder ou créer un identifiant « clicSÉCUR ». Pour ce faire, suivez le lien « obtenir mon identifiant » sur la page d'accueil du RQAP au : www.rqap.gouv.qc.ca.

Le service en ligne permet de faire vos demandes de prestations, de suivre l'évolution de votre dossier et d'y apporter des modifications.

Pour une inscription par téléphone

Vous pouvez faire une demande par téléphone en contactant le Centre de service à la clientèle du régime au numéro suivant : 1 888 610-7727. Toutefois, ce processus nécessite plus de temps, puisque le formulaire vous sera acheminé par la poste pour que vous puissiez le signer et le retourner avec vos documents officiels.

Notez que même si vous faites votre démarche initiale par téléphone, vous pourrez en tout temps vous inscrire aux services en ligne pour suivre et gérer votre dossier.

F) Le versement des prestations

Le versement des prestations régulières est effectué le dimanche et couvre une période de deux semaines civiles, soit du dimanche au samedi.

TYPES DE PRESTATIONS	LA DEMANDE DE PRESTATIONS PEUT ÊTRE FAITE AU PLUS TÔT
MATERNITÉ (EXCLUSIVES À LA MÈRE)	<ul style="list-style-type: none">n la 16^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement.n dans le cas d'une interruption de grossesse: la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient à compter de la 20^e semaine de gestation.
PATERNITÉ (EXCLUSIVES AU PÈRE)	<ul style="list-style-type: none">n la semaine de la naissance de l'enfant.
PARENTALES (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)	<ul style="list-style-type: none">n la semaine de la naissance de l'enfant.
ADOPTION (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)	<p>Adoption au Québec:</p> <ul style="list-style-type: none">n la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents. <p>Adoption à l'extérieur du Québec:</p> <ul style="list-style-type: none">n deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Vous êtes enceinte. Félicitations! À combien de semaines de congé de maternité avez-vous droit? Êtes-vous une employée temporaire ou permanente? Quand pouvez-vous débiter votre congé? Nous tenterons dans cette partie de démystifier l'application des conventions collectives, du RQAP et des lois relatives à votre cas.

SCFP 957	Annexe I, section II
SCFP 1500	Appendice I, section II
SCFP 2000	Appendice I, section II
SCFP 4250	Annexe D, section 2

A) Visites médicales reliées à la grossesse et aux cours prénataux

Pour vos visites reliées à la grossesse, sur présentation d'un certificat médical, et pour vos cours prénataux, vous pouvez vous absenter. Les employées permanentes ou stagiaires en voie de permanence peuvent se prévaloir du régime de sécurité de salaire (RSS) et les employées temporaires peuvent se prévaloir des jours de maladie accumulés. Lorsque la banque est épuisée, il est possible de se prévaloir d'un congé sans solde.

SCFP 957	Annexe I, art. 15 et 16
SCFP 1500	Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 2000	Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 15 c) et d)

B) Prestations et répartitions

Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à nos conventions collectives se superpose au RQAP. Ainsi donc, même si le RQAP prévoit 15 ou 18 semaines de congé de maternité, notre convention collective en prévoit 20.

Si vous êtes une employée permanente, stagiaire en voie de permanence ou temporaire, et que vous avez accumulé 20 semaines de service, vous avez droit à un congé de maternité de 20 semaines rémunérées en partie par Hydro-Québec. Voir le tableau pour plus de détails. Notez que même si le RQAP prévoit un salaire maximum assurable, les prestations qui vous seront versées par Hydro-Québec correspondront au pourcentage réel de votre salaire.

Vous êtes une employée temporaire?

Pour l'employée temporaire, s'il se produit un licenciement pendant votre congé de maternité, vous cessez de cumuler de la durée de service et les indemnités de maternité cesseront alors de vous être versées par Hydro-Québec. Vous serez inscrite à la liste de rappel, à l'exception de la section locale 4250. Vous continuerez par contre à recevoir les prestations du RQAP.

SCFP 957	L.E. 20, art. 9 B) et C)
SCFP 1500	L.E. 20, art. 9 B) et C)
SCFP 2000	L.E. 20, art. 7 a) et b)
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 2 et 13

TYPES DE PRESTATIONS	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
VERSÉES PAR LE RQAP	18 PREMIÈRES SEMAINES	70 %	15 PREMIÈRES SEMAINES	75 %
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC		25 %		20 %
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC	2 DERNIÈRES SEMAINES	95 %	5 DERNIÈRES SEMAINES	95 %

C) Les préavis

Vous devez remettre un préavis écrit à votre gestionnaire au moins 2 semaines avant votre départ pour votre congé de maternité. De plus, ce dernier doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

SCFP 957	Annexe I, art. 7
SCFP 1500	Appendice I, art. 7
SCFP 2000	Appendice I, art. 7
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 6

Vous devez informer immédiatement votre gestionnaire de votre intention ou non de transférer votre crédit de vacances. Vous avez avantage à le faire afin d'éviter de vous retrouver avec un solde de vacances presque nul lors de votre retour au travail. Plus de détails à la section « Le retour au travail ».

Recommandations

Lors de votre préavis, nous vous recommandons d'avertir votre gestionnaire de votre intention de prendre un congé de 2 ans sans traitement. Vous pourrez alors décider, au moment opportun, si vous désirez revenir plus tôt ou dans 2 ans.

Pour un retour hâtif, un préavis de trois semaines est nécessaire avant la date prévue de votre retour.

Si, lors de votre préavis initial, vous n'avez pas prévenu votre gestionnaire de votre intention de poursuivre votre congé, vous devez le faire lors de la réception de l'avis de l'employeur à la 4^e semaine précédant la fin de votre congé de maternité.

D) Interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine

Selon la Loi sur les normes du travail, il est permis de prendre un congé de maternité de 3 semaines sans salaire dans les cas d'une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine. Ce congé peut être prolongé avec un certificat médical.

Les employées permanentes ou stagiaires en voie de permanence peuvent se prévaloir du régime de sécurité de salaire (RSS) et les employés temporaires peuvent se prévaloir de leurs journées de maladie accumulées.

Pour les employées temporaires, lorsque la banque est épuisée, il est possible de se prévaloir d'un congé sans traitement et, au besoin, de faire une demande d'assurance-emploi pour des prestations de maladie.

SCFP 957	Annexe O
SCFP 1500	Appendice O
SCFP 2000	Appendice O
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 15 b)

E) Interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine

Vous avez droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives indemnisées en partie par l'employeur, si une interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse. Vous êtes aussi éligible au RQAP.

SCFP 957	Annexe I, art. 4
SCFP 1500	Appendice I, art. 4
SCFP 2000	Appendice I, art. 4
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 3

F) Naissance après la date prévue

Si la naissance a lieu après la date prévue et que ce retard fait en sorte que vous bénéficierez de moins de 2 semaines de congé de maternité, référez-vous aux articles ci-dessous.

SCFP 957	Annexe I, art. 10 et 11
SCFP 1500	Appendice I, art. 10 et 11
SCFP 2000	Appendice I, art. 10 et 11
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 10 et 11

G) Hospitalisation de l'enfant

Si jamais l'enfant nouveau-né est hospitalisé, au besoin, vous pourrez prendre votre congé de maternité de façon discontinue. C'est-à-dire revenir au travail avant la fin de votre congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant ne nécessitera plus de soins hospitaliers.

SCFP 957	Annexe I, art. 6
SCFP 1500	Appendice I, art. 6
SCFP 2000	Appendice I, art. 6
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 5

H) Régimes et bénéfices

Durant votre congé de maternité, vous participez, **en autant que vous y ayez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

- Régime de retraite;
 - Régimes d'assurance vie collective;
 - Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé;
 - Régimes d'assurance invalidité;
 - Régime d'assurance soins dentaires;
- * **Assurez-vous de poursuivre vos contributions.**

Avantages :

- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.



LE CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE ET LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Vous allez être père. Félicitations! À combien de semaines de congé de paternité avez-vous droit? Êtes-vous un employé temporaire ou permanent? Quand pouvez-vous débiter votre congé? Nous tenterons dans cette partie de démystifier l'application de votre convention collective, du RQAP et des lois relatives à votre cas.

A) Prestations

Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à votre convention collective est complémentaire au RQAP. Vous avez droit à un congé à l'occasion de la naissance, rémunéré par Hydro-Québec, de 4 ou 5 jours ouvrables selon votre horaire.

De plus, vous avez droit à un congé de paternité exclusivement réservé au père, d'une durée maximum de 5 semaines indemnisées par le RQAP, si admissible. Durant ce temps, vous êtes considéré comme étant en congé sans traitement par l'employeur.

Pour les employés régis par la section locale 1500 : Depuis décembre 2008, la Direction ne retarde pas votre progression annuelle durant ce congé.

Vous êtes un employé temporaire?

Pour l'employé temporaire, s'il se produit un licenciement pendant votre congé de paternité, vous cessez de cumuler de la durée de service. Vous serez inscrit à la liste de rappel, à l'exception de la section locale 4250. Vous continuerez par contre à recevoir les prestations du RQAP.



TYPES DE PRESTATIONS	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
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC	1 ^{ÈRE} SEMAINE	100 %	1 ^{ÈRE} SEMAINE	100 %
VERSÉES PAR RQAP	5 SEMAINES	70 %	3 SEMAINES	75 %

B) Répartitions et préavis

Votre congé à l'occasion de la naissance, 4 ou 5 jours selon votre horaire, peut être pris de façon continue ou discontinue et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 30^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Pour la section locale 4250, ce congé peut être pris jusqu'à la 10^e semaine suivant le retour à la maison.

Votre congé de paternité du RQAP doit obligatoirement se terminer au plus tard 52 semaines après la semaine de naissance de l'enfant.

Sous réserve d'une entente avec votre gestionnaire, vous pouvez toutefois fractionner le congé de paternité du RQAP en semaines non consécutives.

Vous êtes éligible à un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans. Voir la section « Congé sans traitement ».

Vous devez remettre un préavis écrit à votre gestionnaire au moins 3 semaines avant votre congé de paternité.

Vous pouvez aussi bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 52 semaines qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance. Il n'est pas nécessaire que ce congé soit consécutif au congé de paternité.

SCFP 957	Annexe I, art. 17, 18 et 19
SCFP 1500	Appendice I, art. 17, 18 et 19
SCFP 2000	Appendice I, art. 17, 18 et 19
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 17

C) Interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine

Vous avez droit à un congé d'une durée de 4 ou 5 jours ouvrables continus ou discontinus, selon votre horaire, rémunéré par Hydro-Québec.

SCFP 957	Annexe I, art. 17
SCFP 1500	Appendice I, art. 17
SCFP 2000	Appendice I, art. 17
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 17

D) Régimes et bénéfices

Durant le congé à l'occasion de la naissance de 4 ou 5 jours, selon votre horaire, vous êtes considéré comme étant au travail, et donc vous bénéficiez de tous vos avantages.

E) Conjoints de même sexe

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



LE CONGÉ D'ADOPTION

Vous êtes en processus d'adoption. Félicitations! À combien de semaines de congé d'adoption avez-vous droit? Quand pouvez-vous débiter votre congé? Nous tenterons dans cette partie de démystifier l'application de la convention collective, du RQAP et des lois relatives à votre cas. Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à votre convention collective s'ajoute au RQAP.

SCFP 957	Annexe I, art. 20, 21 et 22
SCFP 1500	Appendice I, art. 20, 21 et 22
SCFP 2000	Appendice I, art. 20, 21 et 22
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 18 et 19

A) Vous adoptez légalement un enfant autre que celui de votre conjoint

Vous avez droit à 10 semaines de congé pour adoption indemnisées à 100 % par Hydro-Québec. Si les deux parents travaillent chez Hydro-Québec, un seul des deux a droit à ce congé. L'autre pourra bénéficier d'un congé de 5 jours ouvrables, dont seulement les 2 premiers seront indemnisés.

Après les 10 semaines, vous devenez éligible au RQAP. Voir la section « RQAP ».

B) Répartition du congé à l'occasion de l'adoption

Selon la loi, si l'adoption se déroule hors du Québec,

TYPES DE PRESTATIONS	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
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC	10	100 %	10	100 %
VERSÉES PAR RQAP	25 (12+25=37)	55 %	28	75 %
TOTALES	47 SEMAINES		38 SEMAINES	

vous pouvez débiter votre congé 2 semaines avant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Lors d'adoption au Québec, le congé prévu par le RQAP débute lors de la prise en charge de l'enfant et doit se terminer 52 semaines après l'arrivée de l'enfant.

Si vous adoptez au Québec dans la banque mixte, la date de prise en charge de l'enfant et l'ordonnance de placement ne coïncide pas toujours. Ainsi, lors de la prise en charge de l'enfant, vous devenez éligible au RQAP et au congé sans traitement. Les 10 semaines de congés pour adoption indemnisées à 100 % par Hydro-Québec ne seront cependant versées qu'au moment de l'ordonnance de placement. Si c'est votre cas, nous vous invitons à communiquer avec votre représentant syndical.

C) Vous adoptez l'enfant de votre conjoint

Si vous adoptez l'enfant de votre conjoint, vous avez droit à un congé de 5 jours payés par l'employeur. Ce congé peut être fractionné afin de vous libérer pour les formalités administratives liées à l'adoption.

Vous êtes aussi éligible au congé indemnisé par le RQAP pour adoption, mais pas au congé de 10 semaines indemnisées par Hydro-Québec.

D) Les préavis

Afin de bénéficier du congé d'adoption, vous devez présenter un préavis écrit à votre gestionnaire au moins 2 semaines à l'avance.

Si, en raison de l'état de santé de votre enfant, vous devez prolonger votre congé d'adoption, vous devrez alors fournir à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de santé de votre enfant, et ce, avant l'expiration dudit congé. Durant cette période, vous serez considérée par l'employeur comme étant en congé sans traitement. Voir la section « Congé sans traitement ».

Vous êtes une employée temporaire ?

Pour l'employée temporaire, s'il se produit un licenciement pendant votre congé d'adoption, vous cessez de cumuler de la durée de service et les indemnités d'adoption cesseront alors de vous être versées par Hydro-Québec. Vous serez inscrite à la liste de rappel, à l'exception de la section locale 4250. Vous continuerez par contre à recevoir les prestations du RQAP.

E) Régimes et bénéfices

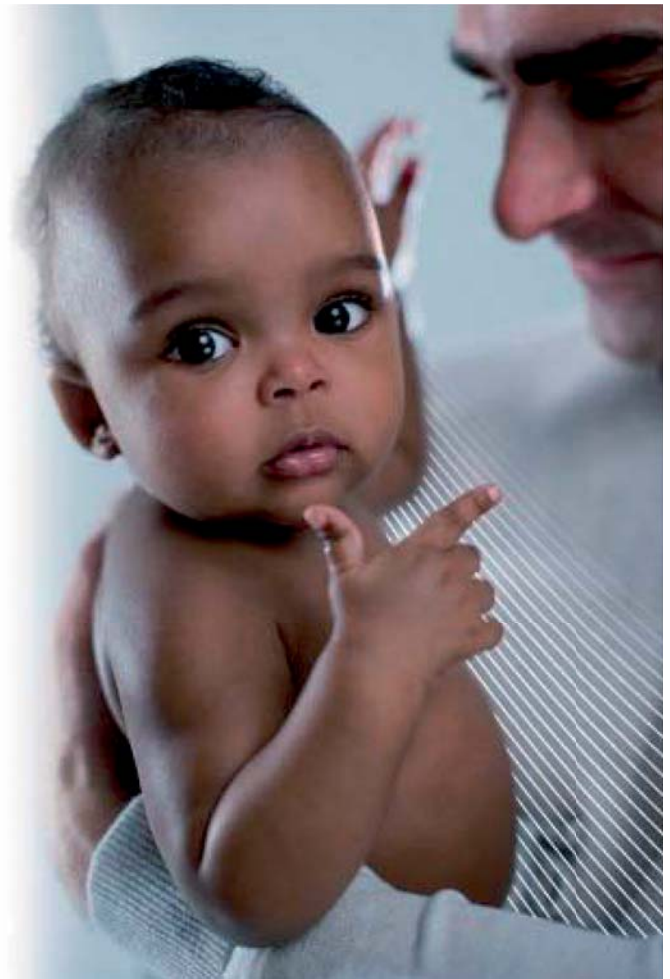
Durant votre congé d'adoption, vous participez, **en autant que vous y avez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

- Régime de retraite;
- Régimes d'assurance vie collective;
- Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé;
- Régimes d'assurance invalidité;
- Régime d'assurance soins dentaires;

* **Assurez-vous de poursuivre vos contributions.**

Avantages :

- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.



LE CONGÉ PARENTAL

Vous avez bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption indemnisé par le RQAP. Si tel est le cas, vous êtes aussi éligible au congé parental du RQAP. Ce congé peut être partagé entre les parents, selon les règles.

Durant cette période, vous ne recevrez aucune indemnité de la part d'Hydro-Québec. Vous êtes considérée comme étant en congé sans traitement par l'employeur pour prolongation du congé de maternité ou du congé à l'occasion de la naissance pour le père. Les avantages auxquels vous avez droit se retrouvent à la section « Congé sans traitement ».

TYPES DE PRESTATIONS	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
VERSÉES PAR RQAP	7	70 %	25	75 %
	25	55 %		



LE CONGÉ SANS TRAITEMENT

Un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans vous est accordé en prolongation de votre congé de maternité, du congé à l'occasion de la naissance ou du congé d'adoption. Pour pouvoir en bénéficier, vous devrez obligatoirement le prendre immédiatement après ces congés.

Si vous ne vous prévaluez pas du congé de deux ans, prévu au paragraphe précédent, vous pouvez prendre un congé sans traitement d'une durée maximum de 52 semaines consécutives. Ce congé doit être pris au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né. Il doit se terminer au plus tard 70 semaines après cette naissance.

SCFP 957	Annexe I, art. 23 et 24
SCFP 1500	Appendice I, art. 23 et 24
SCFP 2000	Appendice I, art. 23 et 24
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 20

A) Régimes et bénéficiaires

En autant que vous y ayez normalement droit :

- Vous accumulez votre ancienneté et conservez votre expérience.
- Vous continuez à participer aux régimes d'assurances selon les modalités d'application. Vous devrez cependant verser votre quote-part de la prime pour ces régimes d'assurances.
- Vous pouvez racheter votre régime de retraite pour la période d'absence. Notez que vous devez faire votre demande au plus tard 180 jours (6 mois) après votre dernière journée d'absence. Vous aurez alors à payer vos cotisations salariales basées sur votre taux de salaire en vigueur pendant cette période. L'employeur cotisera sa part.
- * **Faire le choix de poursuivre votre contribution périodiquement au régime de retraite, vous évitera des frais d'intérêts.**

B) Obtention d'un nouveau poste lors d'un congé sans traitement

- Que se passe-t-il lors de l'obtention d'un poste, compte tenu du délai de 91 jours pour occuper ce poste, lorsque l'employée souhaite poursuivre son congé parental au-delà de la période de 91 jours ?
- Que se passe-t-il pour la période de stage et la date d'ancienneté lorsque le poste est comblé par une employée temporaire ?

En juillet 2011, les syndicats et l'employeur ont convenu, malgré les dispositions contraires prévues aux conventions collectives, de permettre aux employées, lors de l'obtention d'un nouveau poste durant leur congé sans traitement, la poursuite de

leur congé parental prévu et le report de la période de stage. Des lettres d'entente seront signées au cas par cas. Il est donc important de vous informer auprès de votre syndicat afin de les faire appliquer.



Orientations

Obtention d'un poste, lorsqu'il s'agit d'une personne de statut permanent, régie par les sections locales 957, 1500 et 2000.

- La date de retour du congé relié aux droits parentaux ou aux vacances, s'il y a lieu, sera respectée;
- Le délai de 91 jours pour occuper un poste sera prolongé, s'il y a lieu, jusqu'au jour ouvrable suivant la date de fin du congé parental ou des vacances;
- Le début de la période de probation sera reporté à la date d'arrivée dans ce poste.

Obtention d'un poste permanent, lorsqu'il s'agit d'une personne de statut temporaire, régie par les sections locales 957, 1500 et 2000.

- Mêmes dispositions que dans le cas d'une personne de statut permanent;
- Le début de la période de stage de 6 mois sera reporté à la date d'arrivée dans ce poste;
- Si le poste obtenu provient d'un affichage de postes vacants permettant l'embauche de plusieurs employés temporaires pour un même lieu de travail et un même titre d'emploi, suite à la réussite de la période de stage, la même date d'ancienneté que le dernier employé temporaire ayant occupé un de ces postes vous sera attribuée rétroactivement.

Obtention d'un poste permanent, lorsqu'il s'agit d'une personne de statut temporaire, régie par la section locale 4250.

- La date de retour du congé relié aux droits parentaux ou aux vacances, s'il y a lieu, sera respectée;
- Le début de la période de stage de 6 mois sera reporté à la date d'arrivée dans ce poste;
- Si le poste obtenu provient d'un affichage de postes vacants permettant l'embauche de plusieurs employés temporaires pour un même lieu de travail et un même titre d'emploi, suite à la réussite de la période de stage, l'employée sera réputée avoir occupé le poste depuis la même date que le dernier employé temporaire ayant obtenu un de ces postes.

ATTENTION

Malgré les orientations ci-haut mentionnées, la Direction se réserve le droit, pour des motifs opérationnels sérieux (ex. : difficultés à coordonner la formation et le retour en emploi), d'obliger une employée à mettre fin à son congé parental afin d'occuper le poste ou en cas de refus de cette dernière, d'offrir le poste au candidat suivant.

Dans ces cas, nous vous conseillons fortement d'entrer en communication avec votre structure syndicale afin que celle-ci puisse faire les représentations nécessaires.



LE RETOUR AU TRAVAIL

Employée permanente et stagiaire en voie de permanence

Au retour de votre congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé sans traitement, si vous aviez indiqué avant votre départ votre intention de revenir au travail, l'employeur doit vous reprendre au poste que vous occupiez au début de votre absence, s'il existe, sinon vous serez mis en disponibilité selon les articles qui s'appliquent :

SCFP 957	Art. 19.20 et art. 32
SCFP 1500	Art. 19.20 et art. 32
SCFP 2000	Art. 19.23 et art. 32
SCFP 4250	Art. 28

Employée temporaire

Suite à vos congés reliés aux droits parentaux, vous reprenez votre poste, si ce congé se termine avant la fin de la période pour laquelle vous avez été embauchée. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, vous avez droit aux avantages dont vous auriez bénéficié si vous aviez alors été au travail.

SCFP 957	L.E. 20
SCFP 1500	L.E. 20
SCFP 2000	L.E. 20
SCFP 4250	Art. 13 et annexe D

A) Report de vacances

Si vous n'avez pas pu utiliser tout le crédit de jours de vacances auquel vous aviez droit à cause d'absences dues au congé de maternité, au congé d'adoption ou au congé sans traitement des droits parentaux, vous pouvez reporter le nombre de jours requis pour maintenir l'équivalent de votre crédit annuel normal de jours de vacances.

Ce crédit peut être reporté, au plus tard, dans les 12 mois commençant le 1^{er} mai suivant votre retour au travail.

Lors de votre départ pour un des congés inclus dans le présent guide, vous devez informer votre gestionnaire de votre intention de reporter vos vacances.

SCFP 957	Annexe I, art. 31
SCFP 1500	Annexe I, art. 31

SCFP 2000	Appendice I, art. 31
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 26

B) Retour à temps partiel

Si vous rencontrez les conditions prévues à votre convention collective, vous pouvez bénéficier d'un congé sans traitement faisant suite à un congé de paternité, de maternité ou d'adoption. Il vous est donc possible de revenir au travail à temps partiel pour la durée restante de votre congé sans traitement (maximum 2 ans). Sachez que le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à une moyenne hebdomadaire de 15 heures.

SCFP 957	L.E. 10, art. 6
SCFP 1500	L.E. 10, art. 6
SCFP 2000	L.E. 10, art. 6
SCFP 4250	Art. 31

C) Rachat du régime de retraite d'Hydro-Québec

Vous pouvez racheter une partie ou la totalité de votre absence pour droits parentaux à la condition de rembourser les cotisations salariales que vous auriez dû verser durant votre absence, plus les intérêts.

Vous avez 180 jours calendrier dès votre retour à temps plein pour présenter une demande écrite. Il est également possible de poursuivre vos contributions durant vos congés. Faire ce choix vous évitera des frais d'intérêts.

Des informations relatives au rachat du régime de retraite sont disponibles sur le site Intranet d'Hydro-Québec. Le comité des avantages sociaux de votre syndicat pourra aussi vous donner des informations.

D) Journée de maladie

Référez-vous à la section Régimes et bénéficiaires du présent guide selon le congé duquel se fait le retour au travail afin de vous assurer que vous avez continué de les accumuler.

LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

En plus de ce qui est prévu dans la convention collective, vous pourriez avoir droit à des congés spécifiques pour remplir différentes obligations familiales. Plusieurs possibilités sont prévues à la Loi sur les normes du travail. Cette section du guide vous renseigne sur les congés les plus fréquemment utilisés. N'hésitez pas à consulter le site Internet de la Commission des normes du travail du Québec si vous êtes confrontée à une situation particulière comme le suicide d'un enfant mineur ou encore sa disparition.

Vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pendant 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint ou en raison de l'état de santé de votre conjoint, de votre père, de votre mère, d'un frère, d'une sœur ou de vos grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées et une journée peut être fractionnée, si votre gestionnaire y consent.

Vous devez aviser votre gestionnaire de votre absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à votre disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Loi sur les normes du travail en cas de maladies ou d'accidents

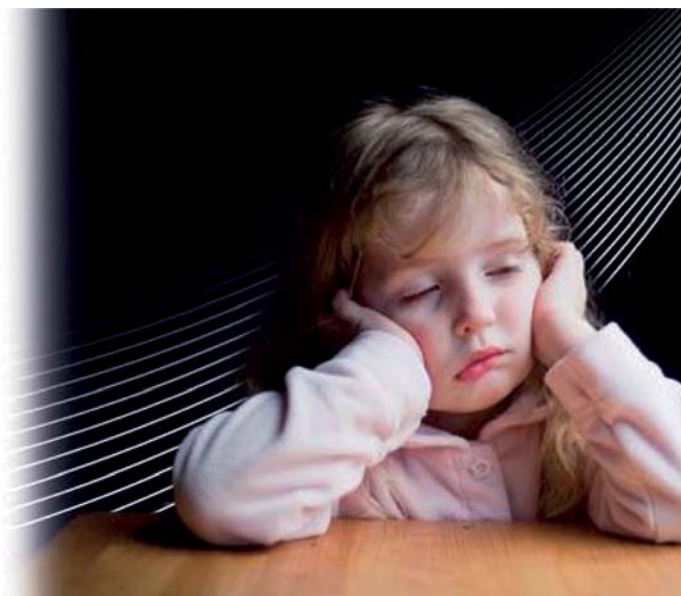
Quelques possibilités sont prévues par la Loi sur les normes du travail en cas de maladies ou d'accidents. Si vous avez trois mois de service continu, vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois, lorsque votre présence est requise auprès de votre enfant, de votre conjoint, de l'enfant de votre conjoint, de votre mère ou de votre père, du conjoint de votre mère ou de votre père, de votre soeur ou de votre frère, de l'un de vos grand-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Vous devez aviser votre gestionnaire de votre absence le plus tôt possible et sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

L'employeur peut également demander un document d'attestation, pour justifier la durée de l'absence.

Si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, vous avez droit à une prolongation de votre absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Validez la possibilité de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Référez-vous à Service Canada.



Liens utiles

Sections locales

Syndicat des technologues d'Hydro-Québec

- www.scfp957.org/comites/condition-feminine

Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec

- www.scfp1500.org/html/structure-prov/index-struc_prov.html

Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec

- www.scfp2000.qc.ca/comites/condition_feminine/condition_feminine.html

Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec

- www.ssphq.org

Références

Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec

- www.csst.qc.ca

Commission des normes du travail du Québec

- www.cnt.gouv.qc.ca

Les prestations de maladie de l'assurance-emploi

- www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/maladie.shtml

Les prestations parentales de l'assurance-emploi

- www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/prestations/materniteparentales.shtml

Liste générique des expositions professionnelles

- www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/documents/lr/txtspc/S-2.1R19.01_FR_00001726.pdf

Régime québécois d'assurance parentale

- www.rqap.gouv.qc.ca

Service Canada

- www.servicecanada.gc.ca

ANNEXES

ANNEXE 1 - Exemple de demande de réaffectation

Cette lettre doit être transmise au gestionnaire dès réception du certificat médical.

ANNEXE 2 - Exemple d'avis de congé de maternité et de congé sans traitement

Ce préavis doit être transmis à votre gestionnaire au moins 2 semaines avant votre départ pour votre congé. De plus, ce dernier doit être accompagné d'un certificat médical témoignant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Il est recommandé, mais non obligatoire, d'avertir que vous désirez prendre un congé sans traitement lors de l'avis de congé de maternité. Sinon, vous pouvez attendre jusqu'à un maximum de 2 semaines avant l'expiration du congé de maternité.

ANNEXE 3 - Exemple d'avis de congé de paternité et de congé sans traitement

Ce préavis doit être transmis à l'employeur 3 semaines avant le début du congé.

ANNEXE 4 - Exemple d'avis de congé pour adoption

Ce préavis doit être transmis au gestionnaire au moins 2 semaines avant votre départ pour votre congé.

ANNEXE 5 - Exemple de demande de retour à temps partiel sans traitement

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de 3 semaines avant votre date de retour. Sinon, un préavis de 2 semaines est nécessaire.

ANNEXE 6 - Exemple d'avis de retour au travail après un congé sans traitement

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de 3 semaines avant votre date de retour. Sinon, un préavis de 2 semaines est nécessaire.

RECOMMANDATIONS

Nous vous conseillons fortement de transmettre vos avis en mains propres ou par courrier recommandé afin de vous assurer que la demande a bien été reçue et sera traitée par l'employeur.

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

adresse

Ville, province, code postal

Objet : Demande de réaffectation

Madame,
Monsieur,

Vous trouverez ci-joint un certificat médical témoignant de ma grossesse et visant à officialiser ma demande de réaffectation comme prévu aux dispositions de la convention collective, et ce, jusqu'à l'application de mon retrait préventif.

Je suis prête à accepter une réaffectation qui respecte la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la convention collective.

Une réponse écrite de votre part serait appréciée.

Dans l'attente de celle-ci, veuillez agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. : SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé de maternité et de congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai en congé de maternité à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), et ce, pour une période de 20 semaines, avec indemnités. À cet effet, vous trouverez en pièce jointe un certificat médical témoignant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

À compter du _____ (date suivant la fin du congé de maternité), je me prévaudrai du congé sans traitement de 2 ans comme stipulé à ma convention collective. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et RRHQ en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. : SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé de paternité et de congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai en congé de paternité à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), et ce, pour une période de 5 semaines.

À compter du _____ (date suivant la fin du congé de paternité ou toute autre date), je me prévaudrai du congé sans traitement de 52 semaines comme stipulé à ma convention collective. Ce congé prendra fin au plus tard 70 semaines après la naissance de mon enfant. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et RRHQ en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. : SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé pour adoption

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise que je serai en congé pour adoption à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), durant 10 semaines, et ce, avec indemnités.

À compter du _____ (date suivant la fin du congé pour adoption), je me prévaudrai du congé sans traitement de 2 ans comme stipulé à ma convention collective. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et RRHQ en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. : SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

adresse

Ville, province, code postal

Objet : Demande de retour à temps partiel sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je désire me prévaloir d'un retour au travail à temps partiel à partir du _____ (date du 1^{er} jour de travail), à raison de _____ (nombre de jours par semaine), soit les _____ (mentionner les jours de la semaine où vous travaillerez) et ce, jusqu'au _____ (fin du congé sans traitement).

J'espère le tout conforme et vous prie de recevoir mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. : SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de retour au travail après un congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai de retour au travail, à temps plein, à compter du _____ (date du retour au travail).

J'espère le tout conforme et vous prie de recevoir mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. : SCFP section locale _____

Guide syndical des droits parentaux

Le **Guide syndical des droits parentaux** est publié conjointement par les sections locales 957, 1500, 2000 et 4250 du SCFP.

Le **Guide syndical des droits parentaux** est tiré à 3 000 copies et est distribué gratuitement.

Conseillères syndicales :

Carole Bouchard
Édith Laperle

Rédaction :

Sylvie Bolduc
Carole Bouchard
Martine Guoin
Édith Laperle
André Levasseur
Carole Martin
Pauline Moreau
Joëlle Ravary
Catherine Seers
Diane Verville

**Montage, traitement de texte
et conception graphique :**

François-Olivier Michaud

Révision :

Dominique Barrette

Impression :

Atelier Québécois Offset inc.

ISBN 978-2-923361-04-8

Dépôt légal: 2e trimestre 2012

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

Imprimé avec des encres végétales sur du papier fabriqué au Québec certifié Éco-logo et contenant 100% de fibres recyclées postconsommation et désencrées sans chlore.

