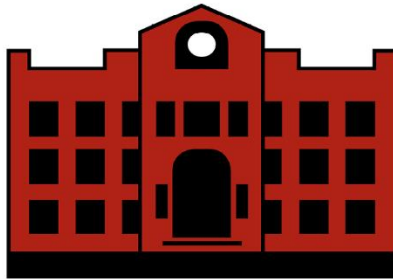


GUIDE DES DROITS PARENTAUX



SECTEUR SCOLAIRE

S 6

feesp.  CSN



JUIN 2017

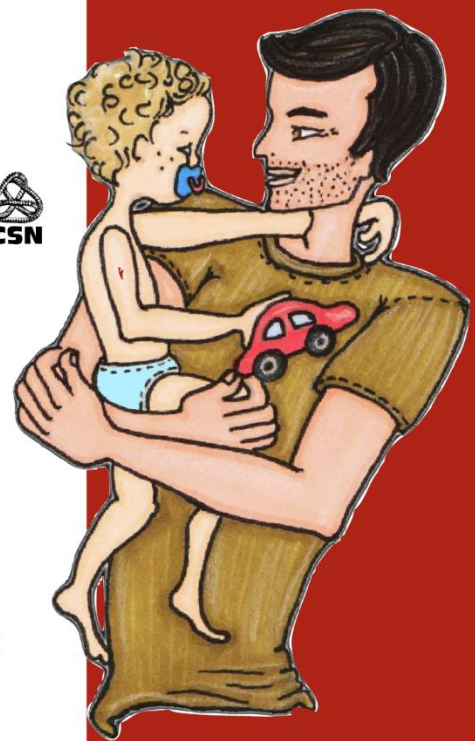


Table des matières

Présentation 3

Chapitre 1 - Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux 4

- 1 - Régime québécois d'assurance parentale
 - Les conditions d'admissibilité
 - La période de référence
 - Choix du régime, de base ou particulier
- 2 - Régime de l'assurance-emploi pour les personnes résidant dans une autre province que le Québec
 - Pour obtenir tout autre renseignement pertinent sur le RAE
- 3 - RQAP ET RAE

Chapitre 2 - Congé de maternité 9

- 1 - Le droit au congé
- 2 - Pendant la grossesse
 - Le congé spécial couvert par la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : affectation provisoire ou congé spécial (retrait préventif) (5-4.20)
 - Les congés spéciaux couverts par l'assurance salaire pour les visites médicales, les complications ou l'interruption de grossesse (5-4.21 et 5-4.22).
 - La demande du congé de maternité (5-4.11)
- 3 - Le congé de maternité (avec traitement)
 - Le calcul de l'indemnité versée par la commission
 - Les avantages pendant le congé (avec traitement) (5-4.16)
 - La suspension du congé pour un retour au travail
- 4 - Le congé de maternité (sans traitement)
 - Le fractionnement du congé
 - La prolongation
- 5 - Le retour au travail
 - Retrait préventif ou affectation provisoire pendant la période d'allaitement (5-4.20)
- 6 - Pendant un congé autofinancé (annexe 4 de la convention)

Chapitre 3 - Congé de paternité 14

- 1 - Le droit au congé
 - La demande
- 2 - Le congé de paternité (avec traitement)
 - Congé de 5 jours
 - Congé de 5 semaines
 - Le calcul de l'indemnité versée par la commission
 - Les avantages pendant le congé avec traitement (5-4.25 et 5-4.16)
 - La suspension du congé (5-4.26)
- 3 - Le congé de paternité (sans traitement)
 - Le fractionnement et la prolongation
- 4 - Le retour au travail
- 5 - Pendant un congé autofinancé (annexe 4 de la convention)

Chapitre 4 Congé pour adoption 17

- 1 - Le droit au congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint
- 2 - Le congé pour adoption autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint (avec traitement)
 - Congé de 5 jours
 - Congé de 5 semaines
 - Le calcul de l'indemnité versée par la commission
 - Les avantages pendant le congé avec traitement (5-4.47 et 5-4.16)
 - La suspension du congé (5-4.37)

- 3 - Le congé pour adoption autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint (sans traitement)
 - Le fractionnement et la prolongation
 - Le congé sans traitement en vue d'une adoption
- 4 - L'adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint (5-4.44)
- 5 - Le retour au travail
- 6 - Pendant un congé autofinancé (annexe 4 de la convention)

Chapitre 5 - Prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption ... 20

- 1 - Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou pour adoption (5-4.49)
 - La durée et la demande
 - Les prestations du RQAP ou du RAE
 - Les avantages (5-4.50)
- 2 - Le retour au travail

Chapitre 6 - Autres congés parentaux 22

- Les congés pour responsabilités parentales ou familiales
- Responsabilités parentales (5-4.54)
 - Responsabilités familiales en lien avec la Loi sur les normes du travail
 - Le congé pour compassion (non conventionné)
 - L'annexe 16 de la convention collective

Annexe 1 - Tableaux des congés de la convention collective 24

Annexe 2 - Tableaux d'arrimage convention collective VS RQAP 25

Annexe 3 - Liste des employeurs reconnus aux fins du calcul des 20 semaines de service..... 26

Annexe 4 - Aide-mémoire..... 27

Annexe 5 - Modèles de lettres 29



Liste des acronymes utilisés :

CS :	Commission scolaire
CNESST :	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
FEESP :	Fédération des employées et employés de services publics
LAP :	Loi sur l'assurance parentale
RAE :	Régime d'assurance-emploi
RALAP :	Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale
RQAP :	Régime québécois d'assurance parentale
RREGOP :	Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
SSQ :	Assurance collective

Illustrations

Maud Gauthier

Correction et mise en page
Stéphanie Fournier et Sylvie Poirier

Présentation

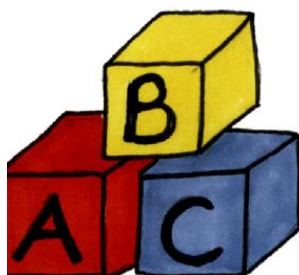
Ce guide a été réalisé afin de faciliter la compréhension de l'article 5-4.00 de la convention collective 2015-2020 portant sur les droits parentaux.

Puisque vous êtes une personne salariée couverte par cette convention, vous pouvez vous prévaloir des droits parentaux qui y sont prévus, et ce, quel que soit votre statut de personne salariée. L'admissibilité, la durée du congé et le revenu total auxquels vous avez droit sont en fonction de certaines conditions qui relèvent à la fois de la convention ainsi que du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime fédéral d'assurance-emploi (RAE), selon celui qui s'applique à vous.

Six chapitres composent le guide : admissibilité à un des régimes gouvernementaux, congé de maternité, congé de paternité, congé pour adoption, prolongation par un congé sans traitement faisant suite au congé de maternité, de paternité ou pour adoption et autres congés parentaux. Chaque chapitre est présenté dans l'ordre chronologique des événements. Par exemple, pour un congé de maternité vous retrouverez les événements dans l'ordre suivant : pendant la grossesse, pendant le congé de maternité lui-même et finalement le retour au travail ou un congé sans traitement. Une fois que vous aurez validé quel régime gouvernemental s'applique à vous, consultez le chapitre qui vous concerne, tous les renseignements pertinents s'y retrouvent. Attention, tout au long du guide, certaines références sont faites en fonction des prestations du RQAP ou du RAE ou bien en fonction de l'indemnité versée par la commission. Soyez vigilant-e à la lecture, car il ne s'agit pas de la même chose.

Vous retrouverez également des annexes comportant, entre autres, un aide-mémoire, des modèles de lettres qui vous faciliteront les diverses demandes ou avis que vous devez faire à l'employeur ainsi que la liste des employeurs reconnus aux fins du calcul des 20 semaines de service.

Enfin, ce guide des droits parentaux traite de cas généraux et en aucun cas, il ne peut se substituer à la convention collective. Aussi, il n'a aucune valeur légale. Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter votre syndicat local.



Tous les liens utiles se retrouvent à l'adresse suivante :

<http://www.feesp.csn.qc.ca/secteur/liens-utiles-francophones>

Le présent document est disponible sur le site Internet de la Fédération des employées et employés de services publics, sous l'onglet du secteur scolaire : www.feesp.csn.qc.ca



Chapitre 1 - Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux

1 - Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) (renseignements extraits du site RQAP 2016)

La *Loi sur l'assurance parentale* au Québec est entrée en vigueur en janvier 2006. Elle fait suite à une série de pressions politiques et d'actions de la part de la CSN, d'autres organisations syndicales et de groupes de femmes réunis en coalition qui réclamaient, depuis plusieurs années, la mise en place d'un régime de droits parentaux. Ce régime s'inscrit dans les progrès réalisés au Québec dans la lutte contre la discrimination et pour la reconnaissance des droits.

Le RQAP prévoit le versement de 4 types de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs admissibles : maternité, paternité, parentales, pour adoption.

Les conditions d'admissibilité

Les conditions d'admissibilité pour une personne salariée sont les suivantes :

- Résider au Québec au début de la période de prestations;
- Avoir cotisé au RQAP;
- Avoir un revenu supérieur à 2 000 \$;
- Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son salaire hebdomadaire habituel.

La période de référence

Le RQAP est un régime de remplacement du revenu : il faut avoir touché un revenu d'emploi pour y avoir droit. Le revenu minimal est de 2000 \$ gagnés au cours de la période de référence qui est habituellement de 52 semaines. C'est à partir de la moyenne des 26 dernières semaines de la période de référence que sera calculée la prestation à laquelle vous avez droit. Toutefois, une mesure prévoit que 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 SAAQ, des prestations d'assurance-emploi, du RQAP ou d'assurance salaire, etc. Le but de cette mesure est d'exclure du calcul de la prestation, les semaines au cours desquelles vous n'avez pas gagné autant que normalement, et ce, afin que vous ayez la meilleure moyenne possible pour établir la prestation à laquelle vous avez droit. Les conditions d'application de cette mesure sont aux articles 31.2 et 32 du *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale* (RALAP). Si vous croyez que ça s'applique à vous, vérifiez auprès du RQAP car chaque cas est un cas de figure. Notez que si des semaines incluses dans la période de référence ont été couvertes par de l'assurance-salaire, le RQAP pourrait vous demander une lettre du médecin traitant afin de confirmer que ces semaines font bien partie des motifs d'exception à la règle générale et que la mesure prévoyant

la prolongation de la période de référence peut effectivement s'appliquer à vous.

Choix du régime : de base ou particulier

Les parents ont le choix entre le régime de base et le régime particulier. Le régime de base offre des prestations moins élevées pendant une période plus longue et le régime particulier offre des prestations plus élevées pour une période plus courte. Il est important de s'entendre entre parents, car l'option du parent, qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique automatiquement aux prestations de l'autre parent même dans le cas d'une garde partagée. Le choix du régime est irrévocable et ne peut être modifié pour le même événement. Vérifiez quel régime est le plus avantageux pour vous avant de faire une demande de prestations. Le site Internet du RQAP fournit un simulateur de calcul de prestations (www.rqap.gouv.qc.ca). En plus de déterminer le montant et la durée des prestations de maternité, de paternité ou pour adoption, ce choix déterminera également les prestations parentales qui seront versées tout au long de la période couverte par les droits parentaux y incluant la prolongation (reportez-vous au chapitre 5 du présent guide qui traite de cette période). Les prestations sont imposables, mais il se peut que les déductions faites aux fins des impôts fédéral et provincial ne soient pas suffisantes. Afin de prévenir un remboursement à faire au moment de la production de votre déclaration d'impôt, il est prudent de demander au RQAP de prélever des montants additionnels (voir le formulaire de demande de prestations).

Les prestations de maternité et de paternité ne sont pas partageables entre les parents, contrairement aux prestations parentales et pour adoption qui elles, le sont, selon une entente établie entre eux. Quelle que soit la prestation, chacun des parents doit faire une demande au RQAP. Le régime prévoit une majoration des prestations pour les familles dont le revenu familial net est inférieur à 25 921 \$. Il faut en faire la demande.

La demande au RQAP peut se faire de 2 façons :

- Par les services en ligne du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca
- Par téléphone, avec l'aide d'une agente ou d'un agent au Centre de service à la clientèle : 1-888-610-7727.

Une demande de prestations ne peut être soumise à l'avance. Elle doit être faite au cours de la semaine civile, du dimanche au samedi, durant laquelle vous désirez que commence votre période de prestations. Même si vous n'avez pas votre ou vos relevés d'emploi, vous pouvez quand même présenter votre demande. Ne tardez pas à faire votre demande puisque votre admissibilité est établie à compter de la date de dépôt de votre demande.



Certaines modalités particulières s'appliquent si vous travaillez pour plus d'un employeur. Vous devez produire à chacun de vos employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP ou du RAE [5-4.12 A) 4^e alinéa et B) C) ou 5-4.13] et voir 5-4.30 (paternité) et 5-4.41 (adoption).

Le congé de maternité est accordé à la mère biologique seulement. Quant au congé de paternité, il peut être attribué à la conjointe d'une femme qui accouche. Le nom de la conjointe doit apparaître sur l'extrait de naissance de l'enfant. Le congé parental peut être partagé entre la mère

Pour un couple formé de 2 hommes

Il n'y a aucun congé de maternité, car ce dernier est réservé à la mère qui donne naissance à un enfant. Le congé de paternité est accordé au père inscrit sur l'acte de naissance seulement. Quant au congé parental, chaque parent inscrit sur l'acte de naissance peut y avoir droit en totalité, ou le partager entre eux. Le congé pour adoption est accordé aux 2 conjoints qui adoptent ensemble un enfant. Si un des hommes est inscrit sur l'acte de naissance, son conjoint peut se prévaloir du congé pour adoption s'il adopte légalement l'enfant.



À titre informatif, nous reproduisons le tableau extrait du site du RQAP :

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier		Versement des prestations	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard (sauf en cas de prolongation de la période de prestations) :
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	- la 16^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement. - dans le cas d'une interruption de grossesse : la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient après la 19^e semaine de gestation.	18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant. 18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	la semaine de la naissance de l'enfant.	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
Parentales (partageables entre les parents)	7 25 (7+25=32)	70 % 55 %	25	75 %	la semaine de la naissance de l'enfant.	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
Adoption (partageables entre les parents adoptants)	12 25 (12+25=37)	70 % 55 %	28	75 %	Adoption au Québec : la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption dépend du type pour adoption. Pour l'adoption spéciale (intrafamiliale), c'est : la date de dépôt à la cour de la demande pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption. Pour l'adoption dans le cadre du programme Banque mixte, c'est : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille. Pour l'adoption régulière, c'est : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille. Pour l'adoption d'un enfant déjà placé chez vous en famille d'accueil, c'est : la date de dépôt à la cour de la demande pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption. Pour l'adoption coutumière inuite, c'est : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille. Adoption hors Québec : deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption est la date à laquelle l'enfant a été confié physiquement aux parents adoptants par l'autorité compétente, est arrivé au Québec ou, sur demande, la date à laquelle est confié aux parents adoptants dans la province ou le pays d'origine par l'autorité compétente.	52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant. 52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant.



2 - Régime de l'assurance-emploi pour les personnes résidant dans une autre province que le Québec (RAE)

N.B : Ce qui suit est extrait du site du RAE 2017. Le site est touffu (plus d'une cinquantaine d'onglets et chapitres) et ne comporte pas de tableau récapitulatif. Si vous avez droit aux prestations du RAE, vous devez absolument vous référer à Service Canada tel que suggéré sur le site du RAE

Le Régime de l'assurance-emploi du Canada (RAE) verse des prestations de maternité et des prestations parentales. Si vous travaillez dans une commission scolaire du Québec mais que vous résidez dans une autre province, vous avez droit à ces prestations.

Les **prestations de maternité de l'assurance-emploi** sont versées aux mères biologiques, y compris les mères porteuses, qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment. Vous devez avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable ou plus au cours de la période de référence. Les prestations peuvent être versées pendant une période maximale de **15 semaines**. Vous pouvez commencer à recevoir ces prestations à compter de la 8^e semaine précédant la date prévue de votre accouchement et jusqu'à 17 semaines après la date réelle de celui-ci.

Vous ne pouvez pas recevoir de prestations de maternité de l'assurance-emploi plus de 17 semaines **après** la semaine prévue ou réelle de votre accouchement, la semaine la plus tardive étant retenue. Lorsque la date de naissance réelle est différente de la date de naissance prévue, vous devez nous confirmer la date réelle de naissance de l'enfant le plus tôt possible en composant le 1-800-808-6352 (ATS : 1-800-529-3742) ou en vous rendant à un Centre Service Canada.

La date à laquelle vous présentez votre demande est très importante puisqu'elle a un effet sur le nombre de semaines de prestations de maternité auxquelles vous avez droit. Si vous avez de la difficulté à déterminer la période de prestations de maternité la plus avantageuse pour vous, appelez-nous au 1-800-808-6352 (ATS : 1-800-529-3742).

Les **prestations parentales de l'assurance-emploi** sont versées aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Elles peuvent être versées pendant une période maximale de **35 semaines** aux parents biologiques, adoptifs ou légalement reconnus. Ces prestations peuvent être partagées par les 2 parents. Vous pouvez décider d'utiliser votre congé parental de plusieurs façons. Ainsi, l'un ou l'autre des parents peut recevoir la totalité des 35 semaines de prestations, ou les 2 parents peuvent les partager entre eux.

Exemples

- Si la mère biologique souhaite retourner au travail après son congé de maternité, l'autre parent peut prendre les 35 semaines de prestations parentales.
- Si un conjoint décide de ne prendre que 10 semaines de congé parental avant de retourner au travail, l'autre

conjoint peut profiter des 25 semaines de prestations qui restent.

- Si un conjoint décide de retourner au travail après avoir pris un certain nombre de semaines de congé parental et que, quelques semaines plus tard, il se rend compte qu'il préférerait rester à la maison avec son enfant, il a encore droit aux semaines de prestations parentales inutilisées, pourvu que ce soit avant la fin de la période de 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

La **période de référence** est la plus courte de l'une des périodes suivantes :

- la période de 52 semaines précédant immédiatement le début de votre période de prestations de l'assurance-emploi;
- la période écoulée depuis le début de votre période de prestations précédente si cette période a commencé au cours des 52 dernières semaines.

Vous devez présenter une demande de prestations d'assurance-emploi puisque Service Canada doit d'abord déterminer si vous y êtes admissible. Les prestations ne vous sont pas versées automatiquement, même si votre employeur vous a fourni un relevé d'emploi. Vous devez présenter votre demande le plus rapidement possible après que vous cessez de travailler, même si votre employeur n'a pas encore émis votre relevé d'emploi. Si vous attendez plus de 4 semaines après votre dernier jour de travail pour présenter votre demande, vous risquez de perdre des prestations.

Si votre nouveau-né est hospitalisé, la période de 17 semaines peut être prolongée du nombre de semaines d'hospitalisation de votre enfant, jusqu'à concurrence de 52 semaines suivant la date de sa naissance. Vous pourriez recevoir des prestations pendant 15 semaines, mais les versements pourraient être suspendus jusqu'à ce que votre enfant quitte l'hôpital. Si vous avez reçu des prestations de maternité avant la naissance de votre enfant et que vous souhaitez recevoir les prestations qui restent une fois que l'enfant est à la maison, communiquez avec nous.

Dans le cas des **parents biologiques ou légalement reconnus**, les prestations parentales de l'assurance-emploi peuvent être versées à compter de la date de la naissance de l'enfant. Pour ce qui est des **parents adoptifs**, les prestations parentales peuvent être versées à compter de la date à laquelle l'enfant est placé chez eux en vue d'une adoption chez eux. Dans les cas où l'enfant n'est pas adoptable légalement, les prestations parentales pourraient être versées à partir de la date à laquelle vous attestez que vous considérez le placement comme permanent et que vous avez l'intention d'adopter l'enfant qui a été placé chez vous dès que vous en aurez l'occasion.

Si vous travaillez pour plus d'un employeur, référez-vous à l'alinéa qui en traite dans la partie RQAP du présent guide.



Pour obtenir tout autre renseignement pertinent sur le RAE

Par Internet

Pour obtenir en ligne des renseignements sur votre demande, vous devez d'abord vous inscrire à Mon dossier Service Canada dans notre site Web : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/maternite-parentales.html#h2.1>

Par téléphone

Vous pouvez également obtenir des renseignements sur votre demande de prestations en utilisant le service d'information téléphonique de l'assurance-emploi. Composez le 1-800-808-6352 (ATS : 1-800-529-3742) et appuyez sur le « 1 ». Assurez-vous d'avoir en main votre numéro d'assurance sociale et votre code d'accès de l'assurance-emploi.

3 - RQAP ET RAE

Dès que vous recevrez votre première prestation du RQAP ou du RAE, vous devrez acheminer à votre commission scolaire la preuve que vous recevez une telle prestation. La commission doit vous faire le premier versement de l'indemnité prévue à la convention 15 jours après que vous lui ayez fourni cette preuve. [5-4.15 b)] *MODELE DE LETTRE 2*



Notes



Chapitre 2 - Congé de maternité

1 - Le droit au congé

À la lecture du chapitre 1, vous savez maintenant à quel régime gouvernemental vous êtes admissible, que ce soit le RQAP ou le RAE. Mais, il se pourrait aussi que vous ne soyez admissible à aucun régime.

Comme mentionné dans la présentation, vous avez droit au congé de maternité, quel que soit votre statut : régulier, à l'essai, couvert par le chapitre 10 de la convention ou temporaire. C'est l'article 5-4.00 qui fait état des conditions reliées aux droits parentaux, tandis que ces conditions pour les personnes couvertes par le chapitre 10 sont à 10-1.07 ou 10-2.04, selon le cas, et celles des personnes temporaires sont à 2-1.01 B) 1), 2) et 3).

À moins qu'il n'en soit fait mention, tous les droits et privilèges s'appliquent à vous, peu importe si vous avez droit ou pas à l'indemnité versée par la commission scolaire ou peu importe le régime gouvernemental de prestations parentales qui s'applique à vous.

Si vous subissez une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, vous avez aussi droit au congé de maternité de 21 semaines. [5-4.05 D)] Toutefois, vous n'aurez pas droit à la prolongation du congé de maternité.

En cas de grossesses rapprochées, référez-vous au chapitre 5 du présent guide et à la clause 5-4.05 B)

2 - Pendant la grossesse

Le congé spécial couvert par la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) : affectation provisoire ou congé spécial (retrait préventif) (5-4.20)

Ce congé spécial est prévu dans une loi. Le programme de la CNESST qui s'appelle « Pour une maternité sans danger » spécifie que le congé spécial est une mesure préventive qui permet de maintenir la travailleuse enceinte en emploi, et ce, sans danger pour elle ou pour l'enfant à naître. Attention, même si votre lieu de résidence n'est pas au Québec, vous avez tout de même droit à ce congé, car votre employeur, lui, est au Québec.

Il s'agit avant tout d'une demande implicite d'affectation. L'employeur a la possibilité de vous retirer préventivement du travail ou de vous offrir une affectation de travail qui est exempte de danger durant la grossesse ou la période d'allaitement.

Lors de la première visite médicale, vous devez évaluer avec votre médecin si vos conditions de travail comportent des dangers pour vous-même ou pour l'enfant à naître. Par exemple :

- Soulevez-vous des poids ?
- Travaillez-vous en position stationnaire de façon prolongée ?
- Y a-t-il des éléments de dangerosité chez les usagers (agressivité, maladie infectieuse, parvovirus (cinquième maladie), risques de violence ou d'agressions ?
- Travaillez-vous sur écran cathodique ?
- L'équipement ou l'environnement comportent-ils un danger ?
- Êtes-vous en contact avec des solvants, de la colle, des produits chimiques ou êtes-vous exposée à des dangers biologiques ?
- Posez-vous des gestes répétitifs, quelle posture devez-vous prendre pour accomplir votre travail ?

Si votre médecin arrive à la conclusion que c'est le cas, vous avez très probablement droit à une affectation provisoire ou à un congé spécial. Vous devez aviser **immédiatement** la commission et fournir dans les meilleurs délais le formulaire intitulé *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Documents/DC200_1024_1web.pdf dans lequel votre médecin atteste que vos conditions de travail comportent des dangers pour vous ou pour l'enfant à naître et en précise la nature. Votre médecin doit obligatoirement consulter la direction de la santé publique (DSP) et, par la suite, il envoie une copie du certificat à la CNESST, laquelle rendra une décision quant à votre admissibilité. **MODELE DE LETTRE 3.**

Il se pourrait que vos conditions de travail changent en cours de grossesse. Si c'est le cas, vous devez fournir un certificat médical ou, si vous avez déjà une affectation provisoire, vous devez fournir un nouveau certificat.

Vous devez être disponible pour accepter une **affectation provisoire** offerte par la commission. L'affectation provisoire se fait dans votre classe d'emplois. Elle pourrait aussi se faire dans une autre classe d'emplois, mais seulement si vous y consentez. Vous pouvez même échanger votre poste avec une autre personne après avoir obtenu l'accord de la commission. Quelle que soit la tâche à laquelle vous êtes provisoirement affectée, elle ne doit pas comporter de risques pour vous ou votre enfant à naître et vous devez être raisonnablement en mesure de l'accomplir. Si vous croyez ne pas être en mesure d'accomplir les tâches auxquelles la commission vous affecte, c'est-à-dire que vous considérez ne pas avoir la capacité physique, les aptitudes ou la formation nécessaire, vous pouvez formuler une plainte à la CNESST ou faire un grief. Divers délais s'appliquent. Ne tardez pas à consulter votre syndicat.

Si vous travaillez régulièrement sur écran cathodique, la commission scolaire doit étudier la possibilité de réduire à 2 heures par demi-journée le travail à l'écran. Si cela est possible, elle pourra alors vous affecter à d'autres tâches que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir.



S'il s'avère impossible de vous affecter à une autre tâche, vous aurez droit à un congé spécial (aussi appelé **retrait préventif** de votre travail) qui débute immédiatement. Vous devez fournir le certificat médical mentionné précédemment dans les meilleurs délais. Pendant ce congé spécial, la commission vous verse votre salaire à 100% pour les 5 premiers jours ouvrables puis, pour les 14 jours suivants, elle vous verse 90% de votre revenu net. La CNESST prend le relais et vous verse une indemnité de remplacement du revenu équivalant à 90 % de votre revenu net (article 45 de la LSST), et ce, jusqu'à la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, si vous êtes admissible au RQAP (excluant la période de vacances). Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, le retrait préventif se termine le jour de l'accouchement (5-4.20, 7^e alinéa).

Il se peut que vous quittiez le travail avant que la CNESST ne rende sa décision quant à votre admissibilité ou, si elle refuse l'indemnité, avant que la décision à la suite d'une contestation de votre part ne soit rendue. Pendant cette attente, vous avez droit à une avance sur l'indemnité à recevoir de la CNESST. Vous devez en faire la demande à la commission scolaire. Les démarches de contestation ou de révision sont complexes. Appelez sans tarder votre syndicat local afin qu'il vous accompagne dans ces démarches. Advenant un refus de la CNESST de vous indemniser, vous devrez rembourser toute somme reçue à cet effet. **MODELE DE LETTRE 4**

Toutefois, sachez que la CNESST peut réduire ou interrompre le versement de l'indemnité de remplacement du revenu si vous effectuez un autre travail rémunéré durant votre retrait préventif ou si le danger relié à votre travail n'existe plus. À titre d'exemple, la CNESST considère souvent que les 3 journées pédagogiques du début de l'année scolaire sont sans danger pour une personne dont le poste est en service direct à l'élève et elle pourrait ne pas les rémunérer. Toutefois, si c'était le cas, cette période sans indemnité de la CNESST serait exclue aux fins du calcul du traitement hebdomadaire moyen [5-4.15 d) 3^e alinéa]. Aussi, il est possible que réintégriez votre propre poste si les dangers qu'il présentait ont été éliminés.

Les congés spéciaux couverts par l'assurance salaire pour les visites médicales, les complications ou l'interruption de grossesse. (5-4.21 et 5-4.22)

Vous avez droit à 4 journées sans perte de salaire, qui peuvent être prises en demi-journées, pour les **visites médicales** reliées à votre grossesse.

Si vous avez une complication ou s'il y a un risque d'interruption de grossesse dû à **votre état de santé personnel**, vous avez droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical. Dès le début du congé et jusqu'à la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement (si vous êtes sous le régime RQAP), vous serez couverte par l'assurance salaire à 85 % de votre traitement de base une fois que le délai de carence de 5 jours provenant de votre caisse aura été utilisé (N.B : seulement pour les personnes salariées qui ont droit à l'assurance salaire). Sachez toutefois que les prestations d'assurance salaire viendront réduire le revenu que vous

recevrez pendant votre congé de maternité puisqu'elles ne valent que 85 % de votre traitement habituel. À cet effet, référez-vous au chapitre 1 du présent guide quant à la possibilité de prolonger votre période de référence afin que vos prestations ne soient pas diminuées à cause d'une période d'assurance salaire. Voir article 32 du RALAP.

Si une **interruption de grossesse**, naturelle ou provoquée, survient avant la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, vous avez droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée. Ce congé est lui aussi couvert par l'assurance salaire aux mêmes conditions mentionnées précédemment [5-4.21 b), 5-4.22].

Une personne temporaire qui n'a pas travaillé 6 mois depuis son embauche ainsi qu'une personne couverte par le chapitre 10 de la convention a droit à ces congés spéciaux, mais ils sont sans traitement. Cependant, les 4 jours pour les visites médicales reliées à la grossesse mentionnés au premier alinéa sont avec traitement [5-4.22 et 2-1.01B) 3) c), 10-1.07 d) et 10-2.04 d)].



La demande du congé de maternité (5-4.11). **MODELE DE LETTRE 1**

Pour obtenir votre congé de maternité, vous devez informer la commission par un préavis écrit au moins 2 semaines avant la date du début du congé. Il doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport signé d'une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Quel que soit le régime gouvernemental qui



s'applique à vous (voir le chapitre 1 du présent guide), les semaines de congé doivent être consécutives (5-4.05), sauf si vous décidez de suspendre ou de fractionner votre congé. La répartition du congé, avant et après l'accouchement, est à vos choix et doit comprendre le jour de l'accouchement (5-4.06) à moins que vous ayez eu recours au congé spécial (retrait préventif) auquel cas le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine ou au plus tard la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Le délai peut être moindre si le certificat médical atteste que vous devez quitter votre poste plus tôt que prévu. Vous pourriez même être exemptée de cette formalité sous réserve que le certificat médical atteste que vous devez quitter le travail sans délai.

Non-admissibilité à aucun régime gouvernemental (5-4.14)

Si vous n'êtes admissible à aucun de ces régimes gouvernementaux (voir le chapitre 1 du présent guide), vous avez tout de même droit à un congé de maternité couvert par la commission scolaire et devez en faire la demande comme prévu plus haut.

Toutefois, si vous étiez dans l'impossibilité de travailler et d'avoir un revenu assurable, au motif que vous receviez des prestations de la CNESST, de la SAAQ, de l'assurance-emploi, ou du RQAP (en cas de grossesse rapprochée par exemple), d'assurance salaire, la période de référence peut alors être prolongée, mais sans excéder la 104^e semaine (voir aussi le chapitre 5 du présent guide concernant les grossesses rapprochées).

Attention, il se pourrait que vous ne soyez pas admissible au RQAP au jour 1 de votre congé de maternité parce que vous n'avez pas gagné suffisamment en vertu du revenu minimum requis, soit 2000\$ durant les 52 dernières semaines (si vous bénéficiez d'un nouveau congé de maternité (grossesse rapprochée par exemple). Vous auriez alors droit à 12 semaines de prestations payables par la commission, équivalentes à 100% de votre revenu net. Référez-vous à la méthode de calcul ci-contre pour connaître le pourcentage exact qui s'applique à votre cas.

Lorsque vous aurez reçu ces 12 semaines de prestation, il est probable que vous deviendrez alors admissible au RQAP. Nous vous conseillons de vous renseigner auprès du RQAP et de votre syndicat si vous pensez être dans cette situation. Le RAE prévoit aussi les grossesses rapprochées. Renseignez-vous quant à votre admissibilité auprès de Service Canada.

3 - Le congé de maternité (avec traitement)

La convention collective et le régime gouvernemental auquel vous avez droit (RQAP ou le RAE selon la province où vous résidez), sont étroitement liés puisqu'ils déterminent la durée de votre congé ainsi que le revenu auquel vous avez droit. Vous constaterez dans l'annexe 2 que le RQAP accorde 18 ou 15 semaines de prestations de congé de maternité (selon le régime que vous choisirez) alors que le RAE accorde 15 semaines de prestations. La convention collective, quant à elle, est plus généreuse que chacun de ces régimes, car elle offre 3 semaines supplémentaires, soit

21 semaines. Elle l'est aussi par le fait qu'elle ajoute une indemnité complémentaire à la prestation gouvernementale. Donc, pour compléter les 21 semaines rémunérées de votre congé de maternité, vous devrez soit utiliser 3 semaines des prestations parentales du régime de base du RQAP ou bien 6 semaines si vous avez choisi le régime particulier. Il est possible pour vous de prendre ces 3 semaines supplémentaires sans traitement, les semaines du congé parental RQAP seront alors indemnes.

Toutes les informations relatives à l'**admissibilité**, à la **durée** et au **revenu total** auquel vous avez droit sont inscrites dans le tableau de l'annexe 1 du présent guide. Également, des tableaux d'arrimage entre les 2 régimes gouvernementaux et la convention sont à l'annexe 2.

Le calcul de l'indemnité versée par la commission

La clause 5-4.01 stipule que l'indemnité de la commission est versée à titre de supplément du RQAP ou du RAE. Le calcul de l'indemnité versée par la commission est fait à partir de votre traitement hebdomadaire de base ou votre traitement hebdomadaire moyen, le cas échéant, en incluant les primes de responsabilité ou de disparité régionale, mais en excluant toute heure supplémentaire :

- la personne salariée à temps complet qui détient un poste à 100% reçoit la moyenne de ses gains totaux. La personne salariée à temps complet qui détient un poste entre 75% et 99% reçoit la moyenne de ses gains régulièrement majorés par la suppléance ou les surcroûts de travail que vous pourriez accomplir au-delà de votre poste régulier (note de bas de page 5-4.03);
- la personne salariée à temps partiel ou la personne salariée travaillant en service de garde : **traitement hebdomadaire de base** moyen à partir des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité [5-4.15 d)];
- la personne salariée couverte par le chapitre 10 de la convention ou la personne salariée temporaire : **traitement hebdomadaire moyen** des 5 derniers mois travaillés [10-1.07 e) ou 10-2.04 e) ou 2-1.01 B) 3) d)].

Le calcul est celui-ci :

- 100% de votre traitement hebdomadaire de base (jusqu'à concurrence de 225\$)
- +
- le montant représentant 88% de la différence entre le traitement hebdomadaire de base et le montant établi à a)
- = 100% de votre revenu net habituel

Exemples :

- si vous gagnez 200\$ brut/semaine, vous recevrez une indemnité de 200\$/semaine
- si vous gagnez 500\$ brut/semaine :
 - 500\$ - 225\$ (a) = 275\$
 - 275\$ x 88% = 242\$ (b)
 Total : (a) 225\$ + (b) 242\$ = **indemnité de 467\$**



Si vous êtes visée par une **mise à pied temporaire** [5-4.15 e)] :

- l'indemnité de la commission cesse dès le début de cette période et reprend au moment du rappel au travail. Vous ne recevez alors que les prestations versées par le RQAP ou le RAE;
- cette période ne compte pas dans le calcul du traitement moyen;
- toutefois, les semaines comprises pendant la mise à pied temporaire sont déduites du nombre de semaines d'indemnité auxquelles vous avez droit (21 ou 12, selon le cas).

Les avantages pendant le congé avec traitement (5-4.16)

Durant votre congé de maternité, tous les avantages auxquels vous avez droit sont reconnus comme si vous étiez au travail :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

Les vacances

Vous n'avez pas droit à l'indemnité versée par la commission lorsque vous êtes en vacances [5-4.15 a)]. Si vos vacances surviennent pendant votre congé de maternité, vous pouvez en reporter une partie ou la totalité (maximum 4 semaines) après en avoir avisé la commission au plus tard 2 semaines avant la fin de votre congé (5-4.16). Vous pouvez prendre vos vacances reportées immédiatement avant votre congé sans traitement, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec votre congé de maternité (5-4.51). *MODELE DE LETTRE 11*

Les assurances collectives

Si vous êtes couverte par notre régime d'assurance collective, vous aurez certaines démarches à faire concernant votre nouveau-né :

- Si votre protection d'assurance maladie est selon un statut monoparental ou familial, l'arrivée d'un enfant est automatiquement couverte par votre assurance en raison de la définition de *personnes à charge*, et ce, 24 heures suivant la naissance. Lorsque vous réclamerez pour une première fois un médicament pour cet enfant, vous devrez l'inscrire à votre dossier par l'entremise de votre pharmacien.
- Si vous détenez un statut individuel, vous devez communiquer avec la commission pour modifier ce statut en monoparental ou familial et y inscrire votre enfant comme personne à charge, et ce, dans les 30 jours de la naissance d'un premier enfant. *MODELE DE LETTRE 5*

- Si vous participez au régime d'assurance-vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge prévu à notre régime d'assurance, votre enfant est couvert automatiquement à titre de personne à charge, et ce, sans aucune preuve d'assurabilité. *MODELE DE LETTRE 5*
- Si vous ne participez pas au régime d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, vous pouvez faire une demande d'adhésion par l'entremise de votre employeur, sans preuve d'assurabilité, dans les 30 jours suivant la naissance d'un premier enfant. Sachez toutefois qu'il n'y a aucune obligation pour vous de souscrire à cette garantie qui est à participation facultative. Toutefois, après la période de 30 jours, toute demande d'adhésion à cette garantie devient conditionnelle à l'acceptation de preuves d'assurabilité par SSQ.

Pour toute information additionnelle, nous vous invitons à communiquer avec le service à la clientèle de SSQ (1 888-651-8080), votre commission scolaire ou, bien entendu, votre syndicat.

Le régime de retraite

Le congé de maternité, le congé spécial pour une complication ou pour un risque d'interruption de grossesse, le retrait préventif, une période d'invalidité sont crédités aux fins du régime de retraite, et ce, sans cotisation de votre part. Cette reconnaissance se fait automatiquement par la déclaration annuelle de l'employeur. Nous vous invitons à vérifier l'état de votre participation au RREGOP lorsqu'il vous sera envoyé par Retraite Québec, et ce, afin de vous assurer que cette période a été prise en compte.

La suspension du congé pour un retour au travail

Si vous êtes suffisamment rétablie de l'accouchement et que votre enfant reste hospitalisé ou le devient par la suite, vous avez le droit de suspendre votre congé de maternité en retournant au travail, après entente avec la commission, et ce, jusqu'à ce que votre enfant réintègre la résidence. Vous recevez alors votre salaire habituel (5-4.07). Vous devez aviser le RQAP de cette situation.

Lors de la reprise du congé de maternité, la commission vous verse à nouveau l'indemnité à laquelle vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir (5-4.09).

4 - Le congé de maternité (sans traitement)

Le fractionnement du congé

Le fractionnement (5-4.08) de votre congé de maternité est prévu dans notre convention collective ainsi que dans les règles du RQAP et du RAE. Il s'agit en fait de différer des semaines de congé lorsque survient l'hospitalisation de votre enfant ou une autre situation spéciale expressément prévue à la Loi sur les normes du travail, et ce, à la condition d'avoir 3 mois de service continu (voir le chapitre 6 du présent guide).

Contrairement à la suspension dont il est question plus haut dans le chapitre, vous ne retournez pas au travail et vous



êtes donc en congé sans traitement, à la fois de la commission, du RQAP ou du RAE. De plus, vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance salaire de la convention collective. Si c'est tout de même votre choix, vous devez aviser la commission ainsi que le RQAP ou le RAE. *MODELE DE LETTRE 9*

Le nombre maximal de semaines d'un fractionnement est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Vous devrez fournir un certificat.

Lors de la reprise du congé de maternité, la commission, le RQAP ou le RAE, vous versent de nouveau l'indemnité et les prestations auxquelles vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir (5-4.09).

Les conditions pour avoir droit à ce congé sans traitement sont sur le site du RQAP à l'onglet *Lois et règlements / période de prestations (art.7 LAP)* ou sur celui du RAE à l'onglet *prestations de maternité*.

Les avantages

Pendant le fractionnement vous accumulez l'ancienneté et l'expérience et vous devez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base en versant votre quote-part des primes, mais vous pouvez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurances en versant la totalité des primes. Vous devez en faire la demande par écrit. (5-4.50). *MODELE DE LETTRE 14*

La prolongation

Vous avez droit à une prolongation* du congé de maternité (5-4.10) :

- si la naissance a lieu plus de 2 semaines après la date prévue, et ce, pour une période égale à la période de retard;
- si l'état de santé de l'enfant ou votre propre état de santé l'exige, pour la durée prévue par un certificat médical que vous devez fournir à la commission.

Pendant ce congé vous êtes alors considérée en congé sans traitement et vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance salaire.

*Attention, cette prolongation n'est pas celle prévue à la clause 5-4.49 qui fait suite à un congé de maternité.

Les avantages

Les avantages auxquels vous avez droit varient en fonction de la durée de cette prolongation. Durant les 6 premières semaines, vous avez droit à tous les avantages (5-4.16).

Par la suite, vous avez droit à certains avantages comme l'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base en versant votre quote-part des primes, mais vous pouvez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurance en versant la totalité des primes (5-4.50). Vous devez en faire la demande par écrit. *MODELE DE LETTRE 14*

5 - Le retour au travail

Il vous est possible de mettre fin à votre congé de maternité avant son expiration. Vous pouvez même revenir au travail 2 semaines après l'accouchement, mais vous devez alors produire un certificat médical attestant que votre rétablissement est suffisant pour reprendre le travail (5-4.17).

Quatre semaines avant la fin de votre congé de maternité, la commission vous fera parvenir un avis en indiquant la date de fin. À moins de prendre un congé sans traitement faisant suite à votre congé de maternité (5-4.49 et chapitre 5 du présent guide) ou de reporter vos vacances (5-4.16) *MODELE DE LETTRE 11*, vous devez retourner au travail. Si vous n'êtes pas retournée au travail 4 semaines après la fin de votre congé de maternité (période durant laquelle vous serez considérée en congé sans traitement), vous serez présumée avoir démissionné (5-4.18).

Vous reprenez le poste que vous détenez à moins que celui-ci ait été aboli ou que vous ayez été déplacée lors d'un mouvement de personnel. Si vous êtes une personne régulière mise à pied ou si vous êtes temporaire, vous reprenez l'affectation que vous déteniez au moment de votre départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé [5-4.19 ou 2-1.01 B) 3) e)].

Retrait préventif ou affectation provisoire pendant la période d'allaitement (5-4.20)

Si vos conditions de travail nuisent à l'allaitement de votre enfant, vous pouvez aussi bénéficier d'un congé spécial, qu'il s'agisse d'une affectation provisoire ou d'un retrait préventif, et ce, jusqu'à la fin de la période de l'allaitement. Les étapes à suivre sont identiques à celles décrites au chapitre 2, article 2 du présent guide. *MODELE DE LETTRE 3*

6 - Pendant un congé autofinancé (annexe 4 de la convention)

Si votre congé de maternité survient alors qu'un contrat permettant un congé autofinancé est en cours, il est possible de l'interrompre momentanément ou d'y mettre fin.



Chapitre 3 - Congé de paternité

1 - Le droit au congé

À la lecture du chapitre 1, vous savez maintenant à quel régime gouvernemental vous êtes admissible, que ce soit le RQAP ou le RAE. Mais, il se pourrait aussi que vous ne soyez admissible à aucun régime.

Comme mentionné dans la présentation, vous avez droit au congé de paternité, quel que soit votre statut : régulier, à l'essai, couvert par le chapitre 10 de la convention ou temporaire. C'est l'article 5-4.00 qui fait état des conditions reliées aux droits parentaux, tandis que ces conditions pour les personnes couvertes par le chapitre 10 sont à 10-1.07 ou 10-2.04, selon le cas, et celles des personnes temporaires sont à 2-1.01 B) 1), 2) et 3).

À moins qu'il n'en soit fait mention, tous les droits et privilèges s'appliquent à vous, peu importe si vous avez droit ou pas à une indemnité versée par la commission scolaire ou peu importe le régime gouvernemental de prestations parentales qui s'applique à vous.

Si les 2 parents sont de sexe féminin, les 2 congés de paternité mentionnés ici-bas sont accordés à la mère qui n'a pas donné naissance à l'enfant (5-4.02).

La personne salariée dont la conjointe décède a droit au résiduel du congé de maternité [5-4.05 C)].

Non admissible à aucun régime gouvernemental (5-4.32)

Si vous n'êtes admissible à aucun des régimes gouvernementaux, vous avez tout de même droit aux congés de paternité prévus à la convention. Lors de ces congés, vous recevez de la commission scolaire une indemnité égale à votre traitement hebdomadaire de base à la condition que vous ayez complété 20 semaines de service.

La demande

Le congé de 5 jours doit être précédé d'un avis écrit à la commission dès que possible (5-4.23). *MODELE DE LETTRE 6*

Le congé de 5 semaines doit être précédé d'une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance. Le délai peut-être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue. La demande doit prévoir la date de fin du congé (5-4.24). *MODELE DE LETTRE 7*

2 - Le congé de paternité (avec traitement)

Toutes les informations **relatives à l'admissibilité, à la durée et au revenu total** auquel vous avez droit sont inscrites dans le tableau de l'annexe 1 du présent guide.

Congé de 5 jours

À l'occasion de la naissance de votre enfant, vous avez droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 jours ouvrables payés à 100 % par la commission (5-4.23). Le congé peut être discontinu, mais doit se situer entre le jour de l'accouchement et les 15 jours suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant. Ce congé est aussi accordé en cas d'une interruption de la grossesse de votre conjointe qui surviendrait à compter du début de la 20^e semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Congé de 5 semaines

Vous avez aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 5 semaines à la condition que vous ayez complété 20 semaines de service (5-4.24). Ce congé est couvert par le RQAP ou le RAE selon votre admissibilité (chapitre 1 du présent guide). Le congé est simultané au début du versement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Il doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la naissance de l'enfant. Ces semaines doivent être consécutives à moins d'une suspension ou d'un fractionnement (5-4.26 et 5-4.27).

Attention, si vous avez choisi le régime particulier du RQAP, vous n'avez droit qu'à 3 semaines de prestations de paternité.

Si vous désirez vous prévaloir du congé de paternité de 5 semaines de la convention et recevoir l'indemnité de la commission pendant les 2 dernières semaines, il faut que vous receviez des prestations parentales du RQAP durant ces 2 semaines supplémentaires. En effet, les clauses 5-4.01 et 5-4.24 stipulent que l'indemnité de la commission est versée à titre de supplément du RQAP. Quant au RAE, vous devez également recevoir une prestation parentale pendant 5 semaines pour avoir droit à l'indemnité de la commission.

Le calcul de l'indemnité versée par la commission

Le calcul de l'indemnité versée par la commission est fait à partir du traitement hebdomadaire de base ou du traitement hebdomadaire moyen, le cas échéant, en incluant les primes de responsabilité ou de disparité régionale, mais en excluant toute heure supplémentaire :

- la personne salariée à temps complet qui détient un poste à 100% reçoit la moyenne de ses gains totaux. La personne salariée à temps complet qui détient un poste entre 75% et 99% reçoit la moyenne de ses gains régulièrement majorés par la suppléance ou les surcroîts de travail que vous pourriez accomplir au-delà de votre poste régulier (note de bas de page 5-4.03) ;
- la personne salariée à temps partiel ou la personne salariée travaillant en service de garde : **traitement hebdomadaire de base** à partir des 20 dernières



semaines précédant le congé de paternité. [note de bas de page 5-4.03, 5-4.33 d)] ;

- la personne salariée couverte par le chapitre 10 de la convention ou la personne salariée temporaire : **traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois.** [10-1.07 e) ou 10-2.04 e) ou 2-1.01 B) 3) d)].

Si vous êtes visé par une **mise à pied temporaire** [5-4.33 d) et e)] :

- l'indemnité de la commission cesse dès le début de cette période et reprend au moment du rappel au travail. Vous ne recevez alors que les prestations versées par le RQAP ou le RAE;
- toutefois, cette période ne compte pas dans le calcul du traitement moyen;
- les semaines comprises pendant la mise à pied temporaire sont déduites du nombre de semaines d'indemnité auxquelles vous avez droit. Puisque vous n'avez droit qu'à 6 semaines avec indemnité, il est avantageux de placer votre congé de paternité avant ou après votre période de mise à pied temporaire.

Les avantages pendant le congé avec traitement (5-4.25 et 5-4.16)

Durant votre congé de paternité, tous les bénéfices et avantages auxquels vous avez droit sont reconnus comme si vous étiez au travail :

- assurance vie;
- assurance maladie (en versant sa quote-part);
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de vacances;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

Les vacances

Vous n'avez pas droit à l'indemnité versée par la commission si vous êtes en vacances [5-4.33 a)]. Si vos vacances surviennent pendant votre congé de paternité, vous pouvez en reporter une partie ou la totalité (maximum 4 semaines) après en avoir avisé la commission. Vous pouvez prendre vos vacances reportées immédiatement avant votre congé sans traitement prévu au chapitre 5 du présent guide, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec votre congé de paternité (5-4.51) *MODÈLE DE LETTRE 11*

Les assurances collectives

Si vous êtes couvert par notre régime d'assurance collective, vous aurez certaines démarches à faire concernant votre nouveau-né :

- Si votre protection d'assurance maladie est selon un statut monoparental ou familial, l'arrivée d'un enfant est automatiquement couverte par votre assurance en raison de la définition de *personnes à charge*, et ce, 24 heures suivant la naissance. Lorsque vous réclamerez pour une première fois un médicament pour cet enfant, vous

devrez l'inscrire à votre dossier par l'entremise de votre pharmacien.

- Si vous détenez un statut individuel, vous devez communiquer avec la commission pour modifier ce statut en monoparental ou familial et y inscrire votre enfant comme personne à charge, et ce, dans les 30 jours de la naissance d'un premier enfant. *MODELE DE LETTRE 5*
- Si vous participez au régime d'assurance-vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge prévu à notre régime d'assurance, votre enfant est couvert automatiquement à titre de personne à charge, et ce, sans aucune preuve d'assurabilité. *MODELE DE LETTRE 5*
- Si vous ne participez pas au régime d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, vous pouvez faire une demande d'adhésion par l'entremise de votre employeur, sans preuve d'assurabilité, dans les 30 jours suivant la naissance d'un premier enfant. Sachez toutefois qu'il n'y a aucune obligation pour vous de souscrire à cette garantie qui est à participation facultative. Toutefois, après la période de 30 jours, toute demande d'adhésion à cette garantie devient conditionnelle à l'acceptation de preuves d'assurabilité par SSQ.

Pour toute information additionnelle, nous vous invitons à communiquer avec le service à la clientèle de SSQ (1 888-651-8080), votre commission scolaire ou, bien entendu, votre syndicat.

Le régime de retraite

Les cotisations au RREGOP sont maintenues pendant la durée de votre congé de paternité.

La suspension du congé (5-4.26)

Si votre enfant est hospitalisé, vous pouvez suspendre votre congé de paternité en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation, et ce, après entente avec la commission. Vous recevez alors votre salaire habituel. Vous devez aviser le RQAP de cette situation.

Lors de la reprise du congé de paternité, la commission vous verse de nouveau l'indemnité à laquelle vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir (5-4.28).

3 - Le congé de paternité (sans traitement)

Le fractionnement et la prolongation

Le **fractionnement** (5-4.27) de votre congé de paternité est prévu dans notre convention collective ainsi que dans les règles du RQAP et du RAE. Il s'agit en fait de différer des semaines de congé lorsque survient l'hospitalisation de votre enfant ou une autre situation spéciale expressément prévue à la Loi sur les normes du travail (voir le chapitre 6 du présent guide).

Contrairement à la suspension prévue plus haut dans le chapitre, vous ne retournez pas au travail et vous êtes donc en congé sans traitement, à la fois de la commission et du RQAP ou du RAE. De plus, vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance salaire de la convention collective.



Si c'est tout de même votre choix, vous devez faire une demande à la commission ainsi qu'une autre au RQAP ou au RAE.

Les conditions pour avoir droit à ce congé sans traitement sont sur le site du RQAP à l'onglet *Lois et règlements / période de prestations* (art 7 LAP) ou sur celui du RAE à l'onglet *prestations parentales*. **MODELE DE LETTRE 9**



Le nombre maximal de semaines d'un fractionnement est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Vous devrez fournir un certificat médical.

Lors de la reprise du congé de paternité, la commission et le RQAP ou le RAE vous versent de nouveau l'indemnité et les prestations auxquelles vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir (5-4.28).

Si l'état de santé de l'enfant l'exige, vous avez droit à une **prolongation*** du congé de paternité (5-4.29). Vous devez faire parvenir un avis à la commission accompagné d'un certificat médical indiquant la durée prévue de la prolongation. Vous êtes alors considéré en congé sans traitement et vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance salaire. **MODELE DE LETTRE 10**

*Attention, cette prolongation n'est pas celle prévue à la clause 5-4.49 qui fait suite au congé de paternité.

Les avantages

Les avantages lors du fractionnement ou de la prolongation sont l'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base, mais vous pouvez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurances (5-4.50). **MODELE DE LETTRE 14.**

4 - Le retour au travail

À moins de prendre un congé sans traitement (5-4.49) ou de reporter vos vacances (5-4.51), vous devez retourner au travail. Si vous n'êtes pas retourné au travail 4 semaines après la fin de votre congé de paternité (période durant laquelle vous serez considéré en congé sans traitement), vous serez présumé avoir démissionné (5-4.34).

Au retour de votre congé de paternité, vous reprenez le poste que vous détenez à moins que celui-ci ait été aboli ou que vous ayez été déplacé lors d'un mouvement de personnel. Si vous êtes une personne régulière mise à pied ou si vous êtes temporaire, vous reprenez l'affectation que vous déteniez au moment de votre départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé [2-1.01 B) 3) e)]. Si l'affectation est terminée, vous avez droit aux dispositions de la convention (5-4.25 et 5-4.19).

Si vous décidez de prolonger ce congé de paternité par un congé sans traitement, vous pourriez bénéficier des prestations parentales prévues au RQAP ou au RAE. Consultez à ce sujet le chapitre 5 du guide : *Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou pour adoption*.

5 - Pendant un congé autofinancé (annexe 4 de la convention)

Si votre congé de paternité survient alors qu'un contrat permettant un congé autofinancé est en cours, il est possible de l'interrompre momentanément ou d'y mettre fin.

Notes



Chapitre 4 Congé pour adoption

1 - Le droit au congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint

À la lecture du chapitre 1, vous savez maintenant à quel régime gouvernemental vous êtes admissible, que ce soit le RQAP ou le RAE. Mais, il se pourrait aussi que vous ne soyez admissible à aucun régime.

Comme mentionné dans la présentation, vous avez droit au congé pour adoption, quel que soit votre statut : régulier, à l'essai, couvert par le chapitre 10 de la convention ou temporaire. C'est l'article 5-4.00 qui fait état des conditions reliées aux droits parentaux, tandis que ces conditions pour les personnes couvertes par le chapitre 10 sont à 10-1.07 ou 10-2.04, selon le cas, et celles des personnes temporaires sont à 2-1.01 B) 1), 2) et 3).

À moins qu'il n'en soit fait mention, tous les droits et privilèges s'appliquent à vous, peu importe si vous avez droit ou pas à une indemnité versée par la commission scolaire ou peu importe le régime gouvernemental de prestations parentales qui s'applique à vous.

Non admissible à aucun régime gouvernemental (5-4.43)

Si vous n'êtes admissible à aucun des régimes gouvernementaux, vous avez tout de même droit aux congés de paternité prévus à la convention. Lors de ces congés, vous recevez de la commission scolaire une indemnité égale à votre traitement hebdomadaire de base à la condition que vous ayez complété 20 semaines de service.

2 - Le congé pour adoption autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint (avec traitement)

Toutes les informations relatives à l'**admissibilité**, à la **durée** et au **revenu total** auquel vous avez droit sont inscrites dans le tableau de l'annexe 1 du présent guide.

Congé de 5 jours

À l'occasion de l'adoption de votre enfant, vous avez droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 jours ouvrables payés à 100 % par la commission (5-4.35). Le congé peut être discontinu et doit être pris dans les 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. Un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant. Le congé doit être précédé, dès que possible, d'un avis écrit à la commission. *MODELE DE LETTRE 6*

Congé de 5 semaines

Vous avez aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines à la condition que vous ayez complété 20 semaines de service (5-4.36). Ce congé doit

être précédé d'une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance. La demande doit prévoir la date de fin du congé. *MODELE DE LETTRE 7.*

Ce congé est couvert par le RQAP ou le RAE selon votre admissibilité (chapitre 1 du présent guide). Le congé est simultané au début du versement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Il doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant auprès du parent. Au RQAP, cette date est différente selon le type d'adoption. Ces semaines doivent être consécutives (5-4.36) à moins d'une suspension ou d'un fractionnement (5-4.37, 5-4.38).

Attention, si vous avez choisi le régime particulier du RQAP, vous n'avez droit qu'à 3 semaines de prestations pour adoption.

Si vous désirez vous prévaloir du congé pour adoption de 5 semaines de la convention et recevoir l'indemnité de la commission pendant les 2 dernières semaines, il faut que vous receviez des prestations parentales du RQAP durant ces 2 semaines supplémentaires. En effet, les clauses 5-4.01 et 5-4.36 stipulent que l'indemnité de la commission est versée à titre de supplément du RQAP. Quant au RAE, vous devez également recevoir une prestation parentale pendant 5 semaines pour avoir droit à l'indemnité de la commission.

Le calcul de l'indemnité versée par la commission

Le calcul de l'indemnité versée par la commission est fait à partir du traitement hebdomadaire de base ou du traitement hebdomadaire moyen, le cas échéant, en incluant les primes de responsabilité ou de disparité régionale, mais en excluant toute heure supplémentaire :

- la personne salariée à temps complet qui détient un poste à 100% reçoit la moyenne de ses gains totaux. La personne salariée à temps complet qui détient un poste entre 75% et 99% reçoit la moyenne de ses gains régulièrement majorés par la suppléance ou les surcroûts de travail que vous pourriez accomplir au-delà de votre poste régulier (note de bas de page 5-4.03);
- la personne salariée à temps partiel ou la personne salariée travaillant en service de garde : **traitement hebdomadaire de base** à partir des 20 dernières semaines précédant le congé pour adoption [note de bas de page 5-4.03 ou 5-4.45 c)];
- la personne salariée couverte par le chapitre 10 de la convention ou la personne salariée temporaire : **traitement hebdomadaire moyen des 5 derniers mois** [10-1.07 e) ou 10-2.04 e) ou 2-1.01 B) 3) d)].



Si vous êtes visé-e par une **mise à pied temporaire** [5-4.47 c) et d)] :

- l'indemnité de la commission cesse dès le début de cette période et reprend au moment du rappel au travail. Vous ne recevez alors que les prestations versées par le RQAP ou le RAE;
- toutefois, cette période ne compte pas dans le calcul du traitement moyen;
- les semaines comprises pendant la mise à pied temporaire sont déduites du nombre de semaines d'indemnité auxquelles vous avez droit. Puisque vous n'avez droit qu'à 6 semaines, il est avantageux de placer votre congé pour adoption avant ou après votre période de mise à pied temporaire.

Les avantages pendant le congé avec traitement (5-4.47 et 5-4.16)

Durant votre congé pour adoption, tous les bénéfices et avantages auxquels vous avez droit sont reconnus comme si vous étiez au travail :

- assurance vie;
- assurance maladie (en versant sa quote-part);
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de vacances;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

Les vacances

Vous n'avez pas droit à l'indemnité versée par la commission si vous êtes en vacances [5-4.45 a)]. Si vos vacances surviennent pendant votre congé pour adoption, vous pouvez en reporter une partie ou la totalité (maximum 4 semaines) après en avoir avisé la commission (5-4.16). Vous pouvez prendre vos vacances reportées immédiatement avant votre congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec votre congé pour adoption (5-4.51). *MODELE DE LETTRE 11*

Les assurances collectives

Si vous êtes couvert-e par notre régime d'assurance collective, vous aurez certaines démarches à faire concernant votre nouveau-né.

- Si votre protection d'assurance maladie est selon un statut monoparental ou familial, l'arrivée d'un enfant est automatiquement couverte par votre assurance en raison de la définition de *personnes à charge*, et ce, 24 heures suivant l'adoption. Lorsque vous réclamerez pour une première fois un médicament pour cet enfant, vous devrez l'inscrire à votre dossier par l'entremise de votre pharmacien.
- Si vous détenez un statut individuel, vous devez communiquer avec la commission pour modifier ce statut en monoparental ou familial et y inscrire votre enfant comme personne à charge, et ce, dans les 30 jours de l'adoption d'un premier enfant. *MODELE DE LETTRE 5*

- Si vous participez au régime d'assurance-vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge prévu à notre régime d'assurance, votre enfant est couvert automatiquement à titre de personne à charge, et ce, sans aucune preuve d'assurabilité. *MODELE DE LETTRE 5*
- Si vous ne participez pas au régime d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, vous pouvez faire une demande d'adhésion par l'entremise de votre employeur, sans preuve d'assurabilité, dans les 30 jours suivant l'adoption d'un premier enfant. Sachez toutefois qu'il n'y a aucune obligation pour vous de souscrire à cette garantie qui est à participation facultative. Toutefois, après la période de 30 jours, toute demande d'adhésion à cette garantie devient conditionnelle à l'acceptation de preuves d'assurabilité par SSQ.

Pour toute information additionnelle, nous vous invitons à communiquer avec le service à la clientèle de SSQ (1 888-651-8080), votre commission scolaire ou, bien entendu, votre syndicat.

Le régime de retraite

Les cotisations au RREGOP sont maintenues pendant la durée de votre congé pour adoption.

La suspension du congé (5-4.37)

Si votre enfant est hospitalisé, vous pouvez suspendre votre congé pour adoption en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation, et ce, après entente avec la commission. Vous recevez alors votre salaire habituel. Vous devez aviser le RQAP de cette situation.

Lors de la reprise du congé pour adoption, la commission vous verse de nouveau l'indemnité à laquelle vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir.

3 - Le congé pour adoption autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint (sans traitement)

Le fractionnement et la prolongation

Le **fractionnement** (5-4.38) de votre congé pour adoption est prévu dans notre convention collective ainsi que dans les règles du RQAP et du RAE. Il s'agit en fait de différer des semaines de congé lorsque survient l'hospitalisation de votre enfant ou une autre situation spéciale expressément prévue à la Loi sur les normes du travail (voir le chapitre 6 du présent guide).

Contrairement à la suspension prévue plus haut dans le chapitre, vous ne retournez pas au travail et vous êtes donc en congé sans traitement, à la fois de la commission et du RQAP ou du RAE. De plus, vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance salaire de la convention collective. Si c'est tout de même votre choix, vous devez faire une demande à la commission ainsi qu'une autre au RQAP ou au RAE.

Les conditions pour avoir droit à ce congé sans traitement sont sur le site du RQAP à l'onglet *Lois et règlements*



l' période de prestations (art 7 LAP) ou sur celui du RAE à l'onglet prestations parentales. MODELE DE LETTRE 9

Le nombre maximal de semaines d'un fractionnement est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Vous devrez fournir un certificat médical.

Lors de la reprise du congé pour adoption, la commission et le RQAP ou le RAE vous versent de nouveau l'indemnité et les prestations auxquelles vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir (5-4.39).

Si l'état de santé de l'enfant l'exige, vous avez droit à une **prolongation*** du congé pour adoption (5-4.40). Vous devez faire parvenir un avis à la commission accompagné d'un certificat médical indiquant la durée prévue de la prolongation. Vous êtes alors considéré-e en congé sans traitement et vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance salaire. *MODELE DE LETTRE 10*

*Attention, cette prolongation n'est pas celle prévue à la clause 5-4.49 qui fait suite au congé de paternité

Le congé sans traitement en vue d'une adoption *MODELE DE LETTRE 8*

Vous avez droit à un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement lorsque vous adoptez hors Québec. Vous avez aussi droit à un congé sans traitement d'au plus 10 semaines à compter de la prise en charge de l'enfant. Ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP (5-4.46). Le RQAP peut débuter 2 semaines avant l'arrivée de l'enfant.

Si votre congé en vue d'une adoption est de moins de 30 jours, vous devez maintenir votre participation au RREGOP en y versant vos cotisations. Pour un congé sans traitement de plus de 30 jours, vous devez faire une demande de rachat de service à Retraite Québec au moyen du formulaire que vous remettra le service des ressources humaines de votre commission. Si vous faites cette demande dans les 6 mois qui suivent votre retour au travail, vous n'aurez pas à payer des frais d'intérêt. De plus, vous n'aurez à verser que votre part de la cotisation.

N.B. N'oubliez pas de vérifier l'état de votre participation à votre régime de retraite lorsqu'il vous sera envoyé par Retraite Québec à la suite de votre demande de rachat afin de vérifier si votre congé sans traitement en vue d'une adoption a été pris en compte.

Les avantages

Les avantages lors du fractionnement, de la prolongation ou du congé en vue d'une adoption sont l'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base, mais pouvez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurances (5-4.38, 5-4.40 et 5-4.50).

4 - L'adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint (5-4.44)

Si vous adoptez l'enfant de votre conjointe ou de votre conjoint, vous avez droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls les 2 premiers sont rémunérés. Il peut être discontinu et doit être pris dans les 15 jours du dépôt de la demande pour adoption.

Les avantages

Les avantages sont l'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devez continuer de participer au régime d'assurance-maladie de base, mais pouvez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurances (5-4.47 et 5-4.16).

5 - Le retour au travail

À moins de prendre un congé sans traitement (5-4.49) ou de reporter vos vacances (5-4.51), vous devez retourner au travail. Si vous n'êtes pas retourné-e au travail 4 semaines après la fin de votre congé pour adoption (période durant laquelle vous serez considéré-e en congé sans traitement), vous serez présumé-e avoir démissionné (5-4.48).

Au retour de votre congé pour adoption, vous reprenez le poste que vous détenez à moins que celui-ci ait été aboli ou que vous ayez été déplacé-e lors d'un mouvement de personnel. Si vous êtes une personne régulière mise à pied ou si vous êtes temporaire, vous reprenez l'affectation que vous déteniez au moment de votre départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé [2-1.01 B) 3) e)]. Si l'affectation est terminée, vous avez droit aux dispositions de la convention (5-4.47 et 5-4.19).

Si vous décidez de prolonger ce congé pour adoption par un congé sans traitement, vous pourriez bénéficier des prestations parentales prévues au RQAP ou au RAE. Consultez à ce sujet le chapitre 5 du guide : *Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou pour adoption.*

6 - Pendant un congé autofinancé (annexe 4 de la convention)

Si votre pour adoption survient alors qu'un contrat permettant un congé autofinancé est en cours, il est possible de l'interrompre momentanément ou d'y mettre fin.



Chapitre 5 - Prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption

1 - Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou pour adoption (5-4.49)

Il est possible de prolonger votre congé de maternité, de paternité ou pour adoption par un congé durant lequel la commission scolaire ne vous versera aucune indemnité. Au sens de la convention collective, vous serez en congé sans traitement. Toutefois, le RQAP ou le RAE vous versera des prestations parentales pendant cette période. Il n'est toutefois pas nécessaire d'être admissible au RQAP ou au RAE pour avoir droit à ces congés sans traitement.

La durée et la demande

Congé de 2 ans [5-4.49 a)]

Si vous êtes une personne salariée régulière à temps complet ou partiel, vous pouvez vous prévaloir d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans qui suit immédiatement votre congé de maternité, de paternité ou pour adoption. Toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas.

Ce congé peut être total ou partiel. Vous devez faire une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance pour un congé total et au moins 30 jours à l'avance si vous optez pour un congé partiel sans traitement. Vous devez préciser la date de retour et l'aménagement du congé [5-4.49 c)].
MODELE DE LETTRE 12

Vous pouvez le modifier à une seule occasion en présentant une demande écrite 30 jours à l'avance [5-4.49 a)]. Les changements suivants sont possibles : passer d'un congé total à un congé partiel ou l'inverse, ou bien passer d'un congé partiel à un congé partiel différent. **MODELE DE LETTRE 13**

Il est préférable de demander le maximum de 2 ans de congé sans solde car la convention permet d'y mettre fin avant la date prévue (5-4.52), mais elle ne permet pas de demander la prolongation d'un congé déjà accordé.

Si votre conjoint-e est aussi une personne salariée du secteur public, vous pouvez, pour la portion du congé dont il ou elle ne s'est pas prévalu, bénéficier d'un congé total ou partiel.

Si votre conjoint-e n'est pas une personne salariée du secteur public, vous pouvez vous prévaloir de ce congé, au moment choisi par vous, et ce, dans les 2 ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser cette limite.

Les personnes salariées couvertes par le chapitre 10 de la convention ainsi que les personnes temporaires n'ont pas droit à ce congé [10-1.07 c), 10-2.04 c), 2-1.01 B) 3) b)].

Congé d'un an [5-4.49 b)]

La personne salariée qui ne se prévaut pas du précédent congé peut bénéficier d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues afin 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 pour adoption. Ce congé commence au moment décidé par vous et doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption d'un enfant qui n'est pas l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Contrairement au congé de 2 ans, celui-ci n'est pas modifiable.

Les personnes salariées régulières à temps complet ou partiel, les personnes salariées couvertes par le chapitre 10 de la convention ainsi que les personnes temporaires ont droit à ce congé [10-1.07 c), 10-2.04 c), 2-1.01 B) 2), 3) b)].

En cas de grossesses rapprochées

Si vous redevenez enceinte alors que vous bénéficiez de ce congé sans traitement, vous avez aussi droit à un nouveau congé de maternité ainsi qu'aux indemnités prévues par la convention [5-4.05 B)].

Les règles du RQAP, quant à elles, prévoient des conditions particulières lorsque surviennent 2 grossesses rapprochées ou 2 événements concomitants (ex. : une grossesse suivie d'une adoption, 2 adoptions, etc.). Chaque cas est particulier et vous devez contacter le RQAP pour savoir ce qui s'applique à vous.

Les règles du RAE prévoient que vous devez vous requalifier de nouveau en travaillant 600 heures. Attention, les heures d'un retrait préventif ne sont pas considérées comme étant assurables. Consultez Service Canada.



Chapitre 6 - Autres congés parentaux

Les congés pour responsabilités parentales ou familiales

Responsabilités parentales (5-4.54)

Vous pouvez obtenir un congé total ou partiel* sans traitement d'un maximum d'un an afin d'être présent auprès de votre enfant mineur qui a des problèmes sociaux-affectifs, qui est handicapé ou qui a une maladie prolongée et dont l'état nécessite votre présence (5-4.54, 5-4.49 d)). Une demande écrite doit être présentée 3 semaines à l'avance si le congé est total et 30 jours à l'avance si le congé est partiel.
MODELE DE LETTRE 17

* Le programme volontaire de réduction du temps de travail prévu à l'annexe 6 pourrait s'avérer plus avantageux.



Responsabilités familiales en lien avec la Loi sur les normes du travail

Malgré que ce ne soit pas dans la section des droits parentaux comme tels, la convention, à la clause 5-1.09, ainsi que la Loi sur les normes du travail à l'article 79.7, prévoient qu'une personne peut s'absenter pendant une période d'au plus 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou d'un proche. Ces congés sont sans traitement, mais vous pouvez prendre jusqu'à concurrence de 6 jours à même votre banque de congés de maladie en faisant une demande écrite. Votre supérieur immédiat pourrait vous demander de produire la preuve ou l'attestation, dans la mesure du possible, de cette obligation.

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

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

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

De plus, la convention, aux clauses 5-1.10 à 5-1.12, 5-4.08, 5-4.27, 5-4.38 ainsi que la Loi sur les normes du travail aux articles 79.8 à 79.12 prévoient que vous pouvez vous prévaloir d'autres congés pour différents motifs. Nous avons mis en gras les particularités de chacun de ces congés.

79.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus **26 semaines sur une période de 12 mois** pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus **104 semaines** s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel. Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

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 **sœur** 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.

Le congé pour compassion (non conventionné)

Vous pouvez recevoir jusqu'à un maximum de 26 semaines de prestations de compassion si vous devez vous absenter de votre travail pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de votre famille souffrant d'une maladie grave.

Pour vérifier si vous avez droit aux prestations de compassion, consultez le site Internet du RAE du Canada : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/compassion.html>

Rachat de service

Le service de l'ensemble de ces congés sans traitement est rachetable auprès de Retraite Québec. Si vous faites cette demande dans les 6 mois qui suivent votre retour au travail, vous n'aurez pas à payer des frais d'intérêt. Toutefois, contrairement, au rachat en lien avec les droits parentaux, vous devrez payer votre part de la cotisation ainsi que celle de l'employeur.

L'annexe 16 de la convention collective

Cette annexe prévoit que les parties nationales reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail. Les parties locales sont invitées à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.



Notes



Annexe 1 - Tableaux des congés de la convention collective

MATERNITÉ						
SEMAINES DE SERVICE à la CS au cours des 12 derniers mois pour l' <u>admissibilité</u> à l'indemnité CS		ADMISSIBILITÉ à un régime gouvernemental 5-4.12, 5-4.13, 5-4.14			DURÉE du congé (5-4.05)	% du REVENU total
		RQAP* (régime de base)	RAE			
20	+	✓		=	21 semaines	RQAP *+ CS = revenu net habituel (5-4.12)
20	+		✓	=	20 semaines	CS seulement pendant les 2 semaines du délai de carence puis RAE + CS pendant 18 semaines = revenu net habituel (5-4.13)
20	+	non	non	=	20 semaines de congé mais 12 semaines d'indemnité	CS seulement = revenu net habituel (5-4.14)
Moins de 20 semaines	+	✓		=	21 semaines	Aucune indemnité de la CS 18 semaines payées par le RQAP seulement à 70 %* (5-4.05 A)
			✓	=	20 semaines	Aucune indemnité de la CS 15 semaines payées par le RAE seulement à 55 %
Moins de 20 semaines	+	non	non	=	20 semaines	Aucun revenu (5-4.14)

PATERNITÉ			
ADMISSIBILITÉ CS et régime gouvernemental	DURÉE (5-4.23 et 5-4.24)		% du REVENU total
20 semaines RQAP* régime de base	5 jours	5 semaines	Dans tous les cas, vous avez droit à 100 % de votre traitement, payable, conjointement ou non, par la CS et le RQAP* ou le RAE, selon le cas. (5-4.30)
20 semaines RAE	5 jours	5 semaines	
20 semaines Aucun régime	5 jours	5 semaines	100% du traitement hebdomadaire de base (5-4.32)

ADOPTION			
ADMISSIBILITÉ CS et régime gouvernemental	DURÉE (5-4.35 et 5-4.36)		% du REVENU total
20 semaines RQAP* régime de base	5 jours	5 semaines	Dans tous les cas, vous avez droit à 100 % de votre traitement, payable, conjointement ou non, par la CS et le RQAP* ou le RAE, selon le cas. (5-4.41)
20 semaines RAE	5 jours	5 semaines	
20 semaines Aucun régime	5 jours	5 semaines	100% du traitement hebdomadaire de base (5-4.43)

- Attention : faire les ajustements de pourcentage nécessaires si vous avez fait le choix du régime particulier du RQAP. Voir le tableau RQAP au chapitre 1 du présent guide



Annexe 2 - Tableaux d'arrimage convention collective VS RQAP

CONGÉ DE MATERNITÉ AVEC TRAITEMENT	
RÉGIME DE BASE RQAP	RÉGIME PARTICULIER
18 semaines : prestations RQAP à 70 % + indemnité CS = 100% de votre revenu net habituel	15 semaines : prestations RQAP à 75 % + indemnité CS = 100% de votre revenu net habituel
3 semaines RQAP à 70 % (prises dans les prestations parentales partageables) + indemnité CS = 100% du revenu net habituel	6 semaines RQAP à 75 % (prises dans les prestations parentales partageables) + indemnité CS = 100% du revenu net habituel
Total des prestations = 21 semaines <u>exclusives</u> à la mère	Total des prestations = 21 semaines <u>exclusives</u> à la mère
LA PROLONGATION SANS TRAITEMENT DE LA CONVENTION (5-4.49) mais couverte par les prestations parentales partageables lorsque prises par la mère	
RÉGIME DE BASE RQAP -	RÉGIME PARTICULIER
4 semaines restantes RQAP à 70 %	19 semaines restantes RQAP à 75 %
25 semaines RQAP à 55 %	
Total des prestations parentales = 29 semaines	
Total des semaines du congé : 21 semaines de congé maternité + 29 semaines de prolongation avec les prestations parentales (<u>si aucun partage avec le père</u>) = 50 semaines	Total des semaines du congé : 21 semaines de congé maternité + 19 semaines de prolongation avec les prestations parentales (<u>si aucun partage avec le père</u>) = 40 semaines

PRESTATIONS DE PATERNITÉ (non partageables entre les parents)	
RÉGIME DE BASE	RÉGIME PARTICULIER
5 semaines prestations RQAP à 70 % + indemnité CS à 30 % = 100 % Total des prestations de paternité : 5 semaines* * Il faut ajouter les 5 jours de congé prévus à la clause 5-4.23 de la convention	3 semaines prestations RQAP à 75 % + indemnité CS à 25 % = 100 % Total des prestations de paternité : 4 semaines* * Il faut ajouter les 5 jours de congé prévus à la clause 5-4.23 de la convention
PRESTATIONS POUR ADOPTION (partageables entre les parents)	
RÉGIME DE BASE	RÉGIME PARTICULIER
5 semaines : prestations RQAP à 70% + indemnité CS à 30% = 100% 7 semaines : prestations RQAP à 70% 25 semaines : prestations RQAP à 55% Total des semaines de prestations parentales : 37 semaines	3 semaines : prestations RQAP à 70% + indemnité CS à 30% = 100% 25 semaines : prestations RQAP à 75% Total des semaines de prestations : 28 semaines
PRESTATIONS PARENTALES (partageables entre les parents)	
RÉGIME DE BASE	RÉGIME PARTICULIER
7 semaines RQAP à 70 % 25 semaines RQAP à 55 % Total des semaines de prestations parentales : 32 semaines* *Attention : puisque la mère a très souvent utilisé 3 semaines pour combler le congé de maternité, il ne reste que 29 semaines disponibles pour le partage.	25 semaines* à 75% *Attention : puisque la mère a très souvent utilisé 6 semaines pour combler le congé de maternité, il ne reste que 19 semaines disponibles pour le partage.



Annexe 3 - Liste des employeurs reconnus aux fins du calcul des 20 semaines de service

Liste des organismes dont la loi prévoit au 1^{er} septembre 2011 que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariés sont déterminés par le gouvernement ou déterminés selon les conditions définies par le gouvernement (annexe 18 de la convention)

LISTE DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Cette liste est présentée à titre informatif.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Agence du revenu du Québec• Agence métropolitaine de transport• Autorité des marchés financiers• Bibliothèque et Archives nationales du Québec• Caisse de dépôt et placement du Québec• Centre de la francophonie des Amériques• Centre de recherche industrielle du Québec• Centres régionaux d'aide juridique• Commission de la capitale nationale du Québec• Commission de la construction du Québec• Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse• Commission des services juridiques• Conseil des arts et des lettres du Québec• Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec• Corporation d'urgence-santé de la région de Montréal Métropolitain• École nationale de police du Québec• École nationale des pompiers du Québec• Financement-Québec• Fondation de la faune du Québec• Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies• Fonds de recherche du Québec – Santé• Fonds de recherche du Québec – Société et culture• Héma-Québec• Hydro-Québec• Institut national d'excellence en santé et en services sociaux• Institut national de santé publique du Québec• Institut national des mines• Investissement Québec• Musée d'art contemporain de Montréal• Musée de la civilisation• Musée national des beaux-arts du Québec• Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris• Office Québec-Amériques pour la jeunesse• Office Québec-Monde pour la jeunesse• Protecteur du citoyen• Régie de l'énergie | <ul style="list-style-type: none">• Régie des installations olympiques• Société de développement de la Baie James• Société de développement des entreprises culturelles• Société de financement des infrastructures locales du Québec• Société de la Place des Arts de Montréal• Société de télédiffusion du Québec• Personnel de soutien 265 FEESP - CSN (S6)• Société des alcools du Québec• Société des établissements de plein air du Québec• Société des loteries du Québec• Société des traversiers du Québec• Société du Centre des congrès de Québec• Société du Grand théâtre de Québec• Société du Palais des congrès de Montréal• Société du parc industriel et portuaire de Bécancour• Société du Plan Nord• Société québécoise d'information juridique• Société québécoise de récupération et de recyclage• Société québécoise des infrastructures• Sûreté du Québec |
|--|--|



Annexe 4 - Aide-mémoire

	ÉVÉNEMENT	AVIS À PRODUIRE	
MATERNITE	Avis de congé pour visites médicales	formulaire d'absence	
MATERNITE	Envoi du préavis de départ à la CS et demande du congé de maternité	15 jours avant le début du congé de maternité	1
MATERNITE	Demande pour obtenir une affectation provisoire ou un congé spécial couvert par la CNESST		3
MATERNITE	Demande de recevoir une indemnité en avance de la CNESST si demande de retrait préventif		4
MATERNITE	Demande de prestations de maternité au RQAP	dès la réception du relevé d'emploi et demande en ligne	
MATERNITE	Demande de prestations au Régime d'assurance-emploi	demande en ligne ou en personne à Centre Service Canada.	
MATERNITE	Envoi de la preuve d'admissibilité au RQAP à la commission	dès la réception du premier versement du RQAP	2
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Demande de modification du statut d'assurance	dès la naissance de l'enfant	5
PATERNITE ADOPTION	Demande de congé de paternité ou pour adoption de 5 jours	dès que possible	6
PATERNITE ADOPTION	Demande de congé de paternité ou pour adoption 5 semaines	3 semaines à l'avance	7
ADOPTION	Demande de congé sans traitement en vue d'une adoption	si possible, 2 semaines avant la date du congé	8
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Demande de fractionnement du congé	dès que possible	9
PATERNITE ADOPTION	Demande de prolongation du congé		10
	Réception de l'avis de retour au travail transmis par la commission	30 jours avant la fin du congé	
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Demande de report de vacances	15 jours avant la fin du congé	11
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Demande d'un congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, paternité ou adoption	21 jours avant la fin du congé si congé total ou 30 jours avant la fin du congé si congé partiel	12
	Demande de changement du congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, paternité ou pour adoption	30 jours à l'avance	13
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Demande pour participer aux régimes complémentaires d'assurances pendant le congé sans traitement		14
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Préavis de retour du congé sans traitement	2 semaines à l'avance	15
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Avis de retour du congé sans traitement avant la date prévue	21 jours ou 30 jours si absence de plus d'un an	16
	Demande de congé pour responsabilités parentales	21 jours si congé total ou 30 jours si congé partiel	17
MATERNITE PATERNITE ADOPTION	Demande de rachat de service à Retraite Québec	dès le retour au travail ou dans les 6 mois suivants le retour	



Annexe V

MODÈLES

DE LETTRES



POUR

CORRESPONDANCE

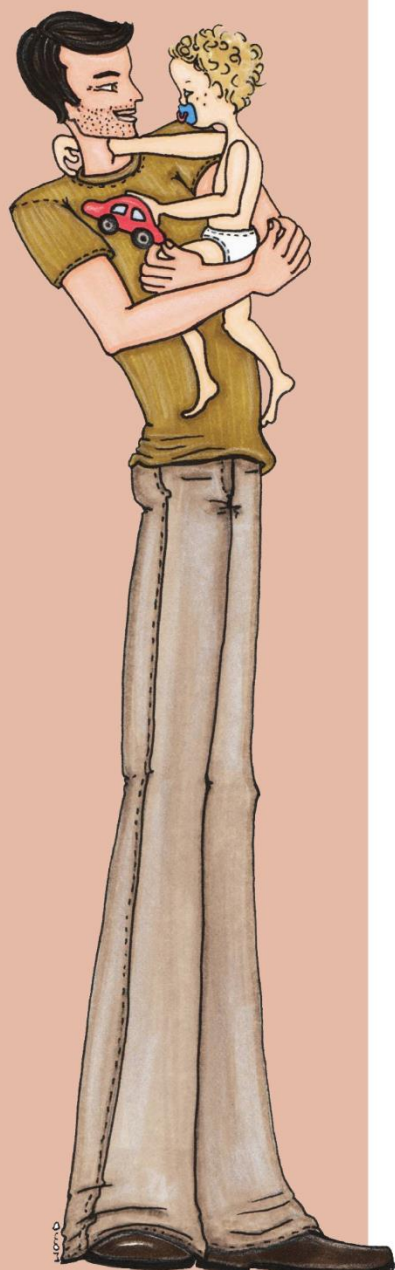
À VOTRE

COMMISSION

SCOLAIRE

Dix-sept modèles de lettres vous sont proposés pour les divers avis ou demandes que vous aurez à faire à la commission tout au long de la période couverte par les différents congés parentaux.

Les lettres sont en format de fichier Word. Vous pouvez donc y inscrire les informations nécessaires aux endroits appropriés.



Lieu et date.....

Madame ou Monsieur,
Service des ressources humaines
Commission scolaire
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de congé de maternité

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.11 de la convention collective, je vous informe que je
débuterai mon congé de maternité le jusqu'au

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

Par ailleurs, j'aimerais que vous me fassiez parvenir un relevé d'emploi, lequel est nécessaire
pour bénéficier du RQAP (ou RAE, selon le cas)

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

p. j. : Certificat médical

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur,
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Preuve d'admissibilité au RQAP

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.15 b) de la convention collective, vous trouverez ci-joint la preuve que je reçois des prestations de maternité du RQAP ou du RAE (selon le cas).

Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

p. j. : Preuve d'admissibilité au RQAP ou du RAE
c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire
(Adresse)

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande pour obtenir une affectation provisoire ou un congé spécial couvert par la CNESST

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.20 de la convention collective, je souhaite être affectée provisoirement à un autre poste ou, si c'est impossible, j'aimerais obtenir un congé spécial (retrait préventif).

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

p. j. : Formulaire de la CNESST
c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande d'une avance sur l'indemnité à recevoir de la CNESST

Madame,
Monsieur,

Je conteste actuellement la décision de la CNESST de ne pas m'accorder le congé spécial tel que prévu à la clause 5-4.20 de la convention collective.

Je demande une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés.

Advenant que le CNESST maintienne sa décision, je rembourserai selon les modalités prévues à cette clause

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de modification du statut d'assurance

Madame,
Monsieur,

À la suite de la naissance (ou de l'adoption selon le cas) de mon enfant le ,
j'aimerais obtenir le formulaire de demande de modification à l'assurance collective afin de
modifier mon statut actuel d'assurance.

(Pour la personne qui participe déjà au régime d'assurance-vie de base SSQ pour
elle-même, mais pas pour son conjoint ou ses enfants) Je souhaite adhérer à la protection
d'assurance-vie de base pour mon conjoint-e et mon enfant. Je comprends que ce formulaire
doit parvenir à l'assureur avant le 30^e jour suivant la naissance de mon enfant.

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de congé de paternité ou pour adoption

Madame, Monsieur,

Je désire me prévaloir du congé de paternité ou adoption de 5 jours conformément à la clause (5-4.23 ou 5-4.35) de la convention collective.
Mon congé sera du au

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de congé de paternité ou pour adoption

Madame,
Monsieur,

Je suis père d'un enfant depuis le En vertu des règles de la convention, du RQAP (ou de l'assurance emploi) je désire me prévaloir du congé de paternité ou pour adoption de semaines.

Conformément à la clause (5-4.24 ou 5-4.36) de la convention collective du personnel de soutien, je serai absent du au

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adoption).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de congé en vue d'une adoption

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.46 de la convention collective, je désire bénéficier d'un congé sans traitement en vue d'une adoption pour le temps nécessaire au déplacement hors du Québec. Je désire prendre congé du jusqu'au inclusivement.

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de fractionnement du congé

Madame,
Monsieur,

Mon enfant est présentement hospitalisé et, conformément à la clause..... (5-4.08 ou 5-4.27 ou 5-4.38) de la convention collective, je désire fractionner mon congé de (maternité, paternité ou adoption). Je vous aviserai de la reprise de mon congé dès que l'hospitalisation prendra fin.

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c.c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de prolongation du congé

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause (5-4.10, 5-4.29 ou 5-4.40) de la convention collective, je désire prolonger mon congé de (maternité, paternité ou adoption). Je joins le certificat médical attestant que l'état de santé de mon enfant l'exige.

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

p. j. : Certificat médical

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de report de vacances

Madame, Monsieur,

Conformément aux clauses 5-4.16 et 5-4.51 de la convention collective, je désire reporter mes vacances annuelles immédiatement avant mon congé sans traitement faisant suite à mon congé de

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou pour adoption

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.44 de la convention collective, la présente est une demande de congé sans traitement en prolongation de mon congé de Je désire me prévaloir de l'option suivante :

5-4.49 a)

- ☐ congé total sans traitement de 2 ans
- ☐ congé partiel sans traitement de 2 ans à% de ma semaine normale de travail. L'horaire que je souhaiterais avoir est le suivant :

5-4.49 b)

- ☐ congé total sans traitement de 1 an
- ☐ congé partiel sans traitement de 1 an

Dates du congé :

- ☐ du à la fin de l'année scolaire en cours.

ET

- ☐ pour l'année scolaire suivante complète : 1^{er} juillet au 30 juin

ET

- ☐ pour une seconde année scolaire : 1^{er} juillet au .

(Jusqu'à concurrence de 2 ans pour la durée totale des 3 options)

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de changement du congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, paternité ou pour adoption

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.49 a) de la convention collective, la présente est une demande de changement du congé sans traitement faisant suite à mon congé de..... Je désire me prévaloir de l'option suivante :

Modification de mon congé :

- ☐ congé total sans traitement pour un congé partiel sans traitement à% de ma semaine normale de travail et ce, à compter du
- ☐ congé partiel sans traitement à congé total sans traitement et ce, à compter du.....
- ☐ congé partiel sans traitement à% pour un congé partiel sans traitement à% et ce, à compter du

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Participation aux régimes complémentaires d'assurances

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4. 50 de la convention collective, je désire poursuivre ma participation aux régimes complémentaires d'assurances qui me sont applicables, et ce, pendant la durée de mon congé sans traitement.

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Préavis de retour

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.52 de la convention collective, je désire vous informer de mon intention de reprendre le travail le.....

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Avis de retour avant la date prévue du congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou pour adoption

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.52 de la convention collective, je désire mettre fin à mon congé sans traitement avant la date prévue. En conséquence, je serai de retour au travail le

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien

Lieu et date.....

Madame ou Monsieur
Service des ressources humaines
Commission scolaire.....
(Adresse).....

Réf. : (numéro d'employé-e ou NAS)

Objet : Demande de congé sans traitement pour responsabilités parentales

Madame,
Monsieur,

Conformément à la clause 5-4.54 de la convention collective, je demande un congé sans traitement total (ou partiel) de semaines pour responsabilités parentales.

Ce congé se terminera le

Je vous prie de recevoir mes meilleures salutations.

(nom et signature)

c. c. : Syndicat du personnel de soutien