

AVOIR
UN

enfant

en préservant ses droits



L'équipe
de condition
féminine du





Vous ne pourrez plus continuer à exercer les mêmes tâches attribuées à vos fonctions qu'avant.



AVANT-PROPOS

Que vous planifiez avoir un enfant ou que vous soyez présentement enceinte, il est important que vous connaissiez bien vos droits et vos responsabilités durant et après votre grossesse. En tant qu'agente des services correctionnels, vous ne pourrez plus continuer à exercer les mêmes tâches attribuées à vos fonctions qu'avant. Ce guide a été réalisé par le comité de la condition féminine SAPSCQ afin de rendre plus accessible la compréhension des articles de la convention collective, des lois ainsi que les paramètres du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en fonction de vos droits et selon les diverses étapes de l'arrivée d'un enfant.

Ce guide ne remplace aucun texte officiel.

De plus, il ne contient pas l'ensemble des droits prévus à la convention collective. Le cas échéant, nous vous invitons à consulter votre convention collective ou votre syndicat local.

Dans ce guide, nous faisons référence aux clauses des textes officiels. Lorsqu'il s'agit de la convention collective, un numéro se référant au paragraphe en cause est indiqué. Dans le cas d'une référence à une loi, celle-ci est indiquée par son sigle.

Le comité de la condition féminine a également mis sur pied un aide-mémoire simple et efficace facilitant le cheminement de la nouvelle femme enceinte tout au long de sa grossesse.



TABLE DES MATIÈRES

Je suis enceinte	5
L'affectation ou le retrait préventif	6
Qu'est-ce qu'un retrait préventif ?	8
Que faire pour se prévaloir de ce droit ?	8
Quand débute et se termine le retrait préventif ?	8
Y a-t-il un danger ?	8
Qu'est-ce que l'affectation temporaire ?	10
Que faire si l'employeur est dans l'impossibilité d'affecter la travailleuse ?	10
Que doit-on faire en cas d'incapacité d'accomplir les tâches de l'affectation ?	10
Et s'il y a des problèmes avec l'affectation ?	10
Quelle sera la capacité de gain pour la nouvelle travailleuse enceinte ?	11
Les visites médicales liées à la grossesse	13
Pas à pas pour la future maman	14
Quels sont les avantages de la travailleuse enceinte ?	16
Le Régime québécois d'assurance parentale	17
Quels sont les types de prestations ?	17
Choix du régime de prestations	19
Comment faire une demande de prestation ?	20
Mon congé de maternité	21
Comment comprendre mes indemnités salariales	22
Les congés de maternité successifs	23
Je suis papa	24
J'adopte un enfant	25
La prolongation du congé	26
Les revenus et les droits	27
La grossesse ne se déroule pas comme prévue	28
Questions et autres informations pertinentes	29
Adoption du projet de loi 51 -	
Changements importants apportés	31
Références pour la rédaction de ce document	33
Membres de la condition féminine nationale	34
Annexe A	35
Annexe B	49
Annexe C	50
Annexe D	51
Annexe E	52



- CNESST** Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- LSST** Loi sur la santé et sécurité au travail
- LNT** Loi sur les normes du travail
- C.C.** Convention collective SAPSCQ
- RQAP** Régime québécois d'assurance parentale
- SAPSCQ** Syndicat des agents de la paix en service correctionnel du Québec
- DPA** Date prévue d'accouchement
- CSPQ** Centre de services partagés du Québec

JE SUIS ENCEINTE



La Charte des droits et libertés ainsi que la loi sur les normes du travail s'assurent que la travailleuse enceinte ne soit pas discriminée par son employeur. D'ailleurs, les articles 10 et 16 de la Charte prévoient :

Art. 10 : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

Art. 16 : Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion,

*la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.*¹

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

(Art. 122 LNT)

La travailleuse enceinte bénéficie de plusieurs autres droits prévus à diverses lois et à la convention collective. Les résumés de ces droits vous sont présentés tout au long de ce guide.

¹ Charte des droits et libertés de la personne.

L'AFFECTATION OU LE RETRAIT PRÉVENTIF



La loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) prévoit « qu'une travailleuse enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir ». Ce n'est que si l'affectation demandée n'est pas offerte ou n'est pas conforme au certificat CNESST que le retrait préventif sera ordonné, selon l'article 41 de la LSST.

L'article 41 énonce que « si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement ».

L'affectation des travailleuses enceintes a fait l'objet de nombreuses décisions de la CNESST et l'état du droit est clair; il s'agit d'un droit à une affectation préventive et

non d'un droit au retrait préventif. La notion de danger est centrale pour déterminer si l'affectation provisoire est légale et conforme au certificat médical.

Selon la jurisprudence, un danger n'est pas un risque. Elle confirme l'impossibilité d'éliminer tous les risques dans un milieu de travail ou ailleurs, même dans les activités de la vie quotidienne qui en génèrent. Elle conclut donc que pour constituer un danger, les risques doivent être réels. Un risque virtuel, une crainte, ou une inquiétude n'est pas suffisant pour conclure à un danger. La preuve doit démontrer que le risque est réel, que malgré tous les efforts faits pour le contrôler ou l'éliminer, il demeure présent et peut entraîner des conséquences néfastes pour la travailleuse enceinte ou pour l'enfant à naître. Chaque cas est un cas d'espèces et doit faire l'objet d'une évaluation. La nature des risques, la probabilité de concrétisation des risques et la gravité des conséquences sont des éléments déterminants.

Il s'agit d'un droit à une affectation préventive et non d'un droit au retrait préventif



QU'EST-CE QU'UN RETRAIT PRÉVENTIF ?

Le retrait préventif n'est pas un congé. Principalement, il s'agit du droit de la travailleuse enceinte d'être retirée d'un travail qui comporte des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. Une demande de retrait préventif vise à obtenir une affectation qui ne comporte pas ces dangers.

Que faire pour se prévaloir de ce droit ?

Il faut obtenir de son médecin le certificat visant le retrait préventif. La travailleuse doit savoir que c'est l'avis de son médecin traitant qui sera déterminant quant à la décision concernant un retrait préventif.

Il faut demander à son employeur une affectation provisoire. Cette nouvelle affectation doit respecter l'évaluation des dangers faite par le médecin.

Quand débute et se termine le retrait préventif ?

Si une affectation provisoire ne peut pas être effectuée, la travailleuse a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine la 4^e semaine précédant la date prévue d'accouchement pour les personnes admissibles au RQAP. Il se termine le jour de l'accouchement pour les autres.
(Art. 37.22 c.c.)

Y a-t-il un danger ?

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

Risques de fatigue

- Éliminer le travail entre 0h00 et 6h00.
- Un maximum de 40 heures de travail par semaine.
- À partir de la 24^e semaine de grossesse, un maximum de 35 heures de travail par semaine sans perte de salaire et au plus tard jusqu'à 21h00.
- Accorder 2 jours consécutifs de congé après ces périodes de travail.
- L'horaire doit être régulier de jour ou régulier de soir.

Risques dus à la station debout

- Pas plus de 6 heures debout.
- Après 24 semaines, pas plus de 4 heures debout.

Risques d'accidents de voiture

- Pas de travail sur les routes à voies rapides ni lors de conditions routières défavorables, dans le cadre du travail.
- Après 20 semaines, cesser d'utiliser un véhicule automobile dans le cadre du travail.

Risques dus à la manipulation de charges lourdes et efforts physiques

- Ne pas soulever de charge de plus de 15 kg (33 lbs)
- Entre 10 kg (22 lbs) et 15 kg (33 lbs), pas plus de 10 à 15 fois par jour.

Risques biologiques

- Éliminer les contacts directs avec des personnes potentiellement porteuses de maladies contagieuses, avec du sang, avec de l'urine ou tout autre liquide biologique potentiellement contaminé.
- Éliminer les contacts directs avec des produits ou matières dangereuses.
- Éliminer l'exposition à la machine Rayon X.
- Éliminer l'exposition à la fumée secondaire.

Risques de chutes

- Après 20 semaines, ne pas grimper et éviter les surfaces glissantes.

Risques de charge de travail

- Éviter les dépenses énergétiques trop élevées ou une cadence de travail trop rapide.
- Éliminer les charges de travail trop importantes dues aux contraintes ergonomiques.

***Dans le cas d'une pandémie, si votre établissement est déclaré en écloison par la Santé publique, vous serez automatiquement retourné à votre domicile en retrait préventif jusqu'à la levée de l'alerte.**



Risques d'agression, de violence, de coups

- Éliminer les contacts avec des personnes pouvant commettre des actes violents ou des situations comportant des risques de blessures par agression physique.

S'il y a une possibilité de danger, le formulaire de demande de retrait préventif disponible chez le médecin doit être rempli lors d'une consultation. La travailleuse n'a rien à déboursier pour obtenir ce certificat.



QU'EST-CE QUE L'AFFECTATION TEMPORAIRE ?

L'affectation temporaire est encadrée par un programme de prévention de la CNESST *Pour une maternité sans danger* ainsi que par la convention collective des agents de la paix en services correctionnels. **(Art. 37.22 c.c.)** Elle a pour objet le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte.

Elle doit être en mesure d'accomplir ces tâches, de façon raisonnable, c'est-à-dire que la travailleuse doit avoir la capacité physique, les aptitudes nécessaires et la formation requise pour accomplir les tâches demandées. Il peut toutefois être impossible pour l'employeur de modifier les tâches, le poste de travail ou d'affecter temporairement la travailleuse à d'autres fonctions.

L'affectation n'est pas une obligation de l'employeur. S'il ne peut éliminer le danger à la source, modifier le poste de la travailleuse ou certaines de ses tâches ou bien l'affecter immédiatement à d'autres tâches qu'elle serait en mesure d'accomplir de façon raisonnable, la travailleuse peut cesser de travailler et recevoir des indemnités.

Que faire si l'employeur est dans l'impossibilité d'affecter la travailleuse ?

Dans ce cas, le programme prévoit qu'elle a le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités CNESST. Si une affectation temporaire est créée ou se libère, la femme enceinte peut être rappelée au travail.

La travailleuse est admissible aux indemnités jusqu'à 4 semaines précédant la semaine de la date prévue de l'accouchement. Le versement de l'indemnité prend fin un samedi afin de s'harmoniser avec le versement des prestations du régime d'assurance parentale (RQAP) qui débute le dimanche.

Que doit-on faire en cas d'incapacité d'accomplir les tâches de l'affectation ?

Lorsque la travailleuse croit ne pas être raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches auxquelles elle est affectée, c'est-à-dire si elle considère qu'elle n'a pas la capacité physique, les aptitudes ou la formation nécessaires pour accomplir ces nouvelles tâches, elle doit commencer par demander au comité de la santé et sécurité de sa détention d'examiner la situation et de rendre une décision.

Elle peut aussi adresser par écrit sa demande directement à la CNESST. Dans les 20 jours, la CNESST rend une décision qui prend effet immédiatement. Si elle n'est pas d'accord avec cette décision, la travailleuse dispose de 10 jours pour en demander la révision administrative.

Dans un tel cas, la travailleuse peut poursuivre son affectation ou cesser de travailler. Cependant, le droit à l'indemnité de remplacement du revenu ne peut être reconnu avant que la décision sur la contestation ne soit rendue. Le versement de l'indemnité sera rétroactif seulement si la décision confirme que la travailleuse n'est pas en mesure d'accomplir les tâches du poste d'affectation.

Et s'il y a des problèmes avec l'affectation ?

Évidemment, la travailleuse a des recours si les décisions prises ne correspondent pas aux recommandations de son médecin ou si elle estime que les droits prévus à la convention collective ou la LSST ne sont pas respectés. Dans une telle situation, il est important de consulter son syndicat pour connaître les délais de contestation prévus ainsi que les mesures possibles à prendre.

(Art. 37 à 37.3 LSST)

QUELLE SERA LA CAPACITÉ DE GAIN POUR LA NOUVELLE TRAVAILLEUSE ENCEINTE ?



La travailleuse enceinte bénéficie d'une capacité de gain. C'est le CSPQ qui détermine le salaire annuel brut gagné chez l'employeur lors des 12 mois précédant la date de l'évènement, **incluant les primes et le temps supplémentaire**. L'employeur se doit de garantir ce salaire peu importe l'affectation. Cependant, lors d'un retrait préventif, c'est la CNESST qui assume le versement des indemnités de remplacement du revenu (IRR) à 88 % du revenu net retenu. L'employeur devra donc transmettre à la CNESST les données monétaires de la travailleuse afin qu'elle reçoive toutes les indemnités auxquelles elle a droit.

Dans le cas d'une agente temporaire qui a été engagée il y a moins d'un an, il revient au CSPQ de déterminer la moyenne des heures à retenir et le salaire annuel brut gagné chez l'employeur dans les 12 derniers mois. Lors d'une affectation, l'employeur va garantir la moyenne des heures. Pour tous les autres cas d'agente correctionnelle qui détient le statut de temporaire, le traitement hebdomadaire utilisé pour le calcul de l'indemnité versée par l'employeur est le traitement hebdomadaire moyen des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité.

INFORMATIONS SUR LES GAINS (AXXX) OU RETENUES (BXXX)								002-10-028881	
Code	Description	Mo	Jour	Mo	Jour	Nombre Fiches	Taux	Montant \$	
A083	-Allocation vestimentaire	2018071	220180725					4480	
A087	-Paiement pour activité spéciale	2018071	220180725					40732	
A035	-Prime de soir	2018071	220180725			8000	71	5680	
A010	-Salaire régulier ou indemnité	2018071	220180725			8000	3116	2 49200	
A237	-Prime fin de semaine %	2018071	320180720			1600	116	1856	
Avantages imposables: assurance maladie									353

Voici un exemple de talon de paie que vous recevrez lorsque vous serez en affectation temporaire.

- Le **A010** est votre salaire régulièrement travaillé.
- Le **A083** correspond à votre allocation vestimentaire accessible à partir de la 14^e semaine.
- Le **A087** est votre paiement pour les activités spéciales qui correspond au montant forfaitaire afin d'arriver à votre capacité de gain. Par exemple, si la capacité de gain incluant vos primes et temps supplémentaire a été établi à 2 000 \$ net par paie et que votre salaire régulier avec allocation revient à 1 500 \$, vous vous verrez verser 500 \$ en prime A087 afin d'équivaloir votre 2 000 \$ de capacité. En revanche, s'il est établi que votre capacité de gain avant l'assignation est de 1 200 \$ et que présentement avec vos heures régulières travaillées vous êtes à 1 500 \$, alors vous vous ferez payer 1 500 \$ sans aucune prime A087 puisque votre salaire régulier est déjà plus élevé que votre capacité de gain antérieure.



LES VISITES MÉDICALES LIÉES À LA GROSSESSE



La travailleuse peut bénéficier d'un congé spécial avec traitement, d'une durée maximale de 32 heures pour le temps complet et de 16 heures pour le temps partiel, pour les visites liées à la grossesse effectuée chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme. **(Art. 37.23c) c.c.)**

Ces congés peuvent être pris par demi-journée et de façon discontinue. L'employeur peut toutefois

autoriser les absences en heures lorsque la travailleuse peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Si ces 4 jours ne suffisent pas à couvrir les besoins de la travailleuse, celle-ci pourra se prévaloir de ses congés de maladie ou d'assurance salaire.

Le code d'absence relié à ce type de congé spécial est 700.

PAS À PAS POUR LA FUTURE MAMAN

Voici les étapes à suivre dès qu'un test de grossesse s'avère positif :

La travailleuse doit en aviser son employeur le plus rapidement possible, celui-ci la placera alors en retrait préventif le temps de l'assigner à un poste qui puisse convenir à cette nouvelle situation. Elle recevra son salaire régulier pour les jours normalement travaillés au cours des 5 premiers jours. À la fin de ces 5 premiers jours ouvrables, elle recevra 88 % du salaire net correspondant à la période des 14 jours complets suivants. Par la suite, elle sera indemnisée par la CNESST (dans le cas où aucune affectation n'est offerte).

Elle devra prendre un rendez-vous avec un médecin afin qu'il puisse faire une prise de sang attestant la grossesse ou vous émettre une prescription pour aller en faire une. Le médecin devra examiner la patiente et évaluer son aptitude au travail en fonction de sa grossesse et de son état de santé. Voici les documents qui lui seront remis :

- **Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite (CNESST) Annexe B**
(Ce document devra être rempli par la travailleuse, puis remis à son médecin. Celui-ci pourra ensuite remplir l'étude médico-environnemental).
- **Rapport de consultation médico-environnemental** (généralement disponible quelques jours après la consultation).
- **Le certificat médical** (comportant la date prévue d'accouchement (DPA)).

***Tous ces documents devront être fournis à l'employeur.**

L'employeur assignera la travailleuse à un poste qui respecte les demandes du rapport médico-environnemental. En général, il y a déjà plusieurs postes attirés par

détention qui rencontrent les normes pour la travailleuse enceinte. Si elle ne possède pas la formation nécessaire pour effectuer ses nouvelles tâches, celle-ci lui sera donnée.

**Sachez que si vous avez un temps complet, l'employeur se doit de respecter votre quart de travail (outre que celui de nuit). Si vous êtes ASC temporaire, vous serez placée en fonction des besoins (jour ou soir). L'horaire sera maintenu pour la travailleuse enceinte qui est en retour à temps réduit ou qui a un horaire établi en lien avec la CNESST.*

Si la femme enceinte présente des restrictions particulières (par exemple, des risques accrus de fausses couches), un document médical contenant ses limitations devra être fourni. Dans le cas où elle se trouve dans l'incapacité d'effectuer l'assignation, elle sera traitée en invalidité.

Dès la 14^e semaine, la travailleuse peut faire une demande permettant de recevoir l'allocation vestimentaire. Cette demande doit être faite à la personne-ressource (PR) de la détention traitant des maternités. Il est important de savoir que cette allocation n'est pas octroyée d'office dès la 14^e semaine. La travailleuse se doit d'en faire la demande. Celle-ci n'est pas rétroactive dans le cas où cette demande est faite après la 14^e semaine. (Par exemple, si la demande est faite seulement à la 20^e semaine, l'employeur n'a pas l'obligation de payer les 6 semaines perdues).

Si lors des rendez-vous de suivi la DPA change, la travailleuse a l'obligation de remettre un nouveau certificat médical attestant de cette nouvelle date à son employeur.

Lorsqu'il y a une nouvelle grossesse à la même détention et qu'il n'y a plus de postes disponibles, la travailleuse la plus avancée en terme quitte et est payée par la CNESST jusqu'à sa date de retrait RQAP (36^e semaine de grossesse).



À partir de la 24^e semaine de grossesse, l'employeur ne peut plus faire travailler la femme enceinte plus de 7h/jour, 35 heures par semaine et son quart de travail ne peut se terminer plus tard que 21h00. Aucune diminution à son salaire ne sera apportée, elle gardera la même capacité de gain.

La nouvelle maman peut se prévaloir de son congé de maternité à partir de la 24^e semaine. Ce qu'il faut en comprendre, c'est que si elle anticipe son congé, son retour sera anticipé également. En général, le congé de maternité débute à la 36^e semaine de grossesse. Il peut toutefois être devancé ou reporté. La femme enceinte, avec l'accord de l'employeur et si son état le permet, peut prolonger son affectation jusqu'à la veille de la DPA.

La travailleuse enceinte qui souhaite quitter pour son congé de maternité doit en avertir l'employeur par écrit minimum 15 jours avant la date de départ souhaitée. **(Art. 37.14 c.c.)**

Elle doit faire la demande de prestations au plus tôt au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) durant laquelle elle désire que commence sa période de prestations. Elle ne pourra pas la faire avant. Par exemple, si la travailleuse souhaite débiter son congé de maternité le lundi 25 septembre, elle pourra compléter sa demande à partir du dimanche 24 septembre et pas avant.

Attention, vous pourriez perdre des semaines de prestations si vous tardez trop à déposer votre demande.

**Le RQAP demandera un relevé d'emploi pour déterminer le montant exact des prestations auxquelles elle est admissible, sachez que puisque le SCQ est un organisme ministériel, celui-ci devrait leur être accessible et que c'est l'employeur qui devra leur fournir. Vous n'aurez donc pas de démarches concrètes à faire à ce niveau.*

Une fois la demande au RQAP envoyée, la salariée recevra un état de calcul qu'elle devra fournir à l'équipe de la rémunération. Elle pourra faire les démarches avec sa personne-ressource aux ressources humaines. Lorsqu'elle recevra le document « *Demande de congé sans traitement* », nous lui suggérons très fortement de demander les 2 ans sans solde puisque celui-ci peut-être annulé à tout moment, mais ne peut pas être finalement demandé si déjà refusé.

Lors de la naissance de l'enfant, les nouveaux parents auront à remplir une déclaration de naissance et l'hôpital (ou la personne qui accouche ou assiste la mère) leur remettra le constat de naissance. Ils devront ensuite faire l'inscription de la naissance survenue au Québec au directeur de l'état civil. La nouvelle mère devra remettre la déclaration de naissance à l'employeur.

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

Si elle souhaite revenir avec un horaire réduit, l'employeur devra lui fournir le document requis et elle devra y inscrire ses disponibilités sur une base de 2 semaines, avec un minimum de 16h par semaine et pour un maximum de 76h aux 2 semaines. Elle peut se prévaloir de ce droit à tout moment durant la période de 2 ans où son congé sans solde est "actif". Sachez que s'il est pris et annulé, il ne pourra pas être repris plus tard. Elle pourra une seule fois modifier son congé partiel. Lors d'une demande pour retourner sur son horaire de travail habituel avant le délai prescrit, une période d'ajustement peut être nécessaire. Il faut voir avec l'employeur et les ressources humaines. **(Art. 37.38 c.c.)**

QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE ?

Lors du retrait préventif, l'affectation temporaire ou du congé de maternité, la travailleuse continue de bénéficier des avantages suivants (Art. 37.42 c.c.) :

- Accumulation des vacances; les vacances non utilisées, elles seront reportées à l'année suivante sans égard aux nombres si elles se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur au plus tard 2 semaines avant l'expiration du congé. **(Art. 37.21 c.c.)**
- Accumulation de crédits de congés maladies
- Accumulation d'expérience
- Assurance-vie
- Assurance maladie, en versant une quote-part
- Lors de sa grossesse ainsi que lors de la 20^e ou 21^e semaine du congé maternité, l'agente continue de cotiser à son fonds de pension.



LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Le RQAP constitue un gain social majeur. Il est le fruit d'une longue mobilisation de la part des militantes de la condition féminine. Dès 1990, une coalition est formée ayant pour objectif de travailler à la mise en place d'un régime universel de congés de maternité et de congés parentaux.

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

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

Le RQAP est un régime de remplacement de revenu : **il faut avoir touché un revenu d'emploi pour y avoir droit.**²

Quels sont les types de prestations ?

Le revenu assurable maximal considéré pour le calcul du montant des prestations est de 78 500 \$ en 2020. Ce revenu est indexé le 1^{er} janvier de chaque année. Les prestations peuvent atteindre 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

Il existe 4 types de prestations :

- 1- Prestations de maternité;
- 2- Prestations de paternité;
- 3- Prestations parentales;
- 4- Prestations d'adoption.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ

La RQAP offre le choix entre 2 régimes de prestations maternité et elles sont exclusives à la mère, elles ne peuvent pas être partagées entre les 2 parents. Il s'agit du régime de base ou du régime particulier. Ces régimes diffèrent quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement du revenu.

RÉGIME DE BASE :

18 semaines de prestations au taux de 70 %.

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

RÉGIME PARTICULIER :

15 semaines de prestations au taux de 75 %.

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

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

² Document *Il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits* - FSSS/CSN.

PRESTATIONS DE PATERNITÉ

Les prestations de paternité sont exclusives au père et ne peuvent être partagées entre les 2 parents.

RÉGIME DE BASE :

5 semaines de prestations au taux de 70 %.

Dans le régime de base, un futur père pourrait bénéficier d'un maximum de 37 semaines de prestations, soit 5 semaines de prestations paternité et 32 semaines de prestations parentales si, en accord avec la mère, lui seul bénéficie de toutes les prestations parentales.

RÉGIME PARTICULIER :

3 semaines de prestations au taux de 75 %.

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

Les prestations de paternité peuvent commencer, au plus tôt, la semaine durant laquelle l'enfant ou les enfants sont nés. Elles doivent être prises au courant de l'année suivant la naissance.

PRESTATIONS PARENTALES

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

RÉGIME DE BASE :

32 semaines de prestations, dont les 7 premières semaines au taux de 70 % et les 25 semaines suivantes au taux de 55 %.

RÉGIME PARTICULIER :

25 semaines de prestations au taux de 75 %.

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

PRESTATIONS D'ADOPTION

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

RÉGIME DE BASE :

37 semaines de prestations, dont les 12 premières semaines au taux de 70 % et les 25 semaines suivantes au taux de 55 %.

RÉGIME PARTICULIER :

28 semaines de prestations à 75 %.

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

Dans le cas d'une adoption hors Québec, les prestations peuvent commencer, au plus tôt, 2 semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès de l'un des parents en vue de son adoption.

NOUS SOMMES UN COUPLE FORMÉ DE DEUX FEMMES

Prestations de maternité :

Elles peuvent être accordées à la mère biologique seulement.

Prestations de paternité :

Elles peuvent être accordées à la conjointe de la mère biologique, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance et qu'il s'agit d'un projet parental commun.

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

Prestations d'adoption : Elles peuvent être accordées aux 2 conjointes qui adoptent. Elles sont aussi partageables entre les 2 conjointes qui adoptent un ou des enfants, selon une entente établie entre celles-ci. Cependant, si une des conjointes adopte seule un ou des enfants, les prestations pourront être versées à la mère adoptante seulement. Elles peuvent être accordées à la femme qui adopte l'enfant biologique de sa conjointe.

NOUS SOMMES UN COUPLE FORMÉ DE DEUX HOMMES

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

Prestations de paternité : Elles peuvent être accordées au père biologique seulement.

Prestations parentales : Elles peuvent être accordées au père biologique seulement.

Prestations d'adoption : Elles peuvent être accordées aux 2 conjoints qui adoptent. Elles sont aussi partageables entre les 2 conjoints qui adoptent un ou des enfants, selon une entente établie entre eux. Cependant, si un des conjoints adopte seul un ou des enfants, les prestations pourront être versées au père adoptant seulement. Elles peuvent être accordées à l'homme qui adopte l'enfant biologique de son conjoint.

Choix du régime de prestations

Lorsque vous effectuez votre demande de prestations au RQAP, vous devez choisir entre 2 régimes quant à la durée du congé et au pourcentage de remplacement de vos revenus. Ces options sont appelées régime de base et régime particulier.

Le choix du régime est déterminé par le premier des 2 parents qui transmet sa demande de prestations, ce qui, par conséquent, lie l'autre parent, même dans le cas d'une garde partagée. Quand vous aurez commencé à recevoir vos prestations, vous ne pourrez plus changer de régime. En effet, le choix du régime est irrévocable et s'applique à tous les types de prestations pour le même évènement.

Par exemple, si la mère est la première à recevoir des prestations et qu'elle choisit le régime de base pour ses prestations de maternité, le régime de base s'appliquera nécessairement aux prestations de paternité et aux prestations parentales. Il est donc très important de vérifier lequel des 2 régimes est le plus avantageux pour vous avant d'effectuer votre demande de prestations. Pour cela, vous pouvez faire l'essai du **simulateur de calcul de prestations**, un outil qui permet d'estimer le montant des prestations auquel vous pourriez avoir droit dans chacun des régimes. Vous trouverez ce simulateur sur le site Internet du RQAP.

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

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
MATERNITÉ	18	70 %	15	75 %
PATERNITÉ	5	70 %	3	75 %
PARENTALES	7 + 25 = 32	70 % ET 55 %	25	75 %
ADOPTION	12 + 25 = 37	70 % ET 55 %	28	75 %

*Tableau tiré du document *Il était une fois... avoir un enfant en préservant ses droits* - FSSS / CSN.

COMMENT FAIRE UNE DEMANDE DE PRESTATION ?

Avant de faire une demande de prestations, il est important de savoir que :

- Chacun des parents doit faire une demande de prestations;
- Vous devez remplir les conditions d'admissibilité et avoir en mains les renseignements nécessaires.

Vous pouvez faire une demande de prestations de 2 façons :

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



MON CONGÉ DE MATERNITÉ

CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Un de ces 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. **(Art. 37.24)**

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

Les droits parentaux se retrouvent à la section 37 de la convention collective du SAPSCQ. Celle-ci a prédominance sur les normes du travail.

Les articles 37.08 jusqu'à 37.13 conventionnent le principe du congé de maternité. Nous vous invitons à les consulter en cas de questionnement.

L'employée à temps partiel a également droit au congé de maternité tel que prévu par les articles 37.48 à 37.53.

La répartition du congé de maternité avant et après la naissance appartient à la travailleuse. Pour obtenir son congé de maternité, elle doit donner un préavis de 2 semaines avant la date du départ. Par ailleurs, elle devra informer l'employeur de son retour au travail, 4 semaines avant la fin de son congé.

La travailleuse a droit aux indemnités versées par l'employeur. L'employeur comble la différence entre les prestations reçues par le RQAP et 88 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 21 semaines. Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la

salariée bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite, au régime d'assurance-emploi et au RQAP, équivalant en moyenne à 10 %.

Le régime de base du RQAP prévoit 18 semaines de prestations de maternité et 32 semaines de prestations parentales. La travailleuse devra donc utiliser 3 semaines de prestations parentales pour compléter son congé de maternité de 21 semaines.

Si elle choisit le régime particulier, elle recevra pendant 15 semaines les prestations de maternité qui y sont prévues et elle devra compléter ses 21 semaines de congé de maternité avec 6 semaines de prestations parentales. Par ailleurs, durant cette période, comme vous n'êtes pas pleinement imposée, nous vous suggérons de communiquer avec votre responsable des ressources humaines afin de vous faire enlever plus, principalement au provincial, pour ne pas avoir une mauvaise surprise lorsque vous ferez vos impôts.



COMMENT COMPRENDRE MES INDEMNITÉS SALARIALES

Brève explication salariale

Dès l'annonce de la grossesse à l'employeur, la travailleuse est payée à 100 % de son salaire pour les 5 premiers jours ouvrables si elle est en retrait préventif. À la fin de ces 5 premiers jours ouvrables, elle reçoit 88 % du salaire net correspondant à la période des 14 jours complets suivants. Par la suite, la CNESST indemnise la travailleuse jusqu'à 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminera un samedi.

4 semaines avant la date de l'accouchement, la travailleuse doit faire une demande RQAP, au plus tôt, au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) durant laquelle elle désire que commence sa période de prestation. La demande peut être faite en ligne sur le site du RQAP. Attention, vous pourriez perdre des semaines de prestations si vous tardez à déposer votre demande.

Vous devez choisir entre le régime de base et le régime particulier pour la suite de votre congé de maternité. Dans les 2 cas, l'employeur compensera les 21 premières semaines pour que vous soyez rémunérée à 88 % de votre salaire. Par exemple, si vous êtes sur le régime de base, le RQAP vous payera 70 % de votre capacité de gain et durant les 21 premières semaines, l'employeur vous versera une paie compensatoire équivalente à 18 % pour atteindre le 88 %. Dans le régime particulier, elle sera de 13 % puisque le RQAP débourse déjà 75 %.

Dans le régime de base, une mère pourrait bénéficier d'un maximum de 50 semaines de prestations, soit les 18 semaines de prestations de maternité

(70 % du salaire) et 32 semaines de prestations parentales (7 semaines à 70 % et 25 semaines à 55 %), si, en accord avec le père, elle seule bénéficie de toutes les prestations parentales. Il est aussi appelé congé long.

Dans le régime particulier, une mère pourrait bénéficier d'un maximum de 40 semaines de prestations, soit 15 semaines de prestations de maternité (75 % du salaire) et 25 semaines de prestations parentales (75 % du salaire), si en accord avec le père, elle seule bénéficie de toutes les prestations. Il est aussi appelé congé court.

Durant le congé de maternité (21 semaines), l'employée peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite en payant les cotisations.

Les absences sans salaire non cotisées (incluant les absences parentales, maternité, paternité ou faisant suite à un congé d'adoption) excédant la banque de 90 jours, peuvent être rachetées. Plus vous attendez pour faire un rachat de service, plus il vous coûtera cher. Vous pouvez faire une demande de rachat de service en remplissant le formulaire et en le faisant parvenir à Retraite Québec.

Votre régime de retraite du secteur public vous reconnaît, sans frais, les jours pendant lesquels vous avez été en congé de maternité (21 semaines), exactement comme si vous aviez été au travail. Sachez qu'aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances.



LES CONGÉS DE MATERNITÉ SUCCESSIFS

La salariée qui devient enceinte avant son retour au travail, c'est-à-dire, alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde, a droit au congé de maternité et aux indemnités prévues.

En effet la convention collective prévoit que pour être admissible au congé de maternité, il faut avoir accumulé 20 semaines de service rémunéré. **(Art. 37.15)**

La salariée ayant déjà accumulé ce minimum de 20 semaines depuis son embauche répond à ce critère une fois pour toutes puisqu'il ne s'agit pas

des 20 dernières semaines précédant le congé de maternité.

L'employée devra donc refaire le même processus que lors de la première grossesse. (Voir le *Pas à pas*, p.13)
Le RQAP peut aller jusqu'à 104 semaines en arrière lorsque requis pour établir la capacité de gain.

Comme chaque grossesse successive est différente, nous vous invitons à appeler le RQAP afin qu'ils puissent exactement vous donner les bonnes réponses concernant spécifiquement votre dossier.



JE SUIS PAPA

En tant que nouveau parent, le père a aussi droit à certains congés et avantages. Il est important de bien les connaître.

Congés à l'occasion de la naissance

37.24 L'employé(e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant.

L'employé(e) a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison, ou le cas échéant, dans les 15 jours suivant l'interruption de grossesse.

1 des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible. Une de ces journées peut être prise pour la journée du baptême ou de l'enregistrement.

L'employé à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail. Le code d'absence relié à ce type de congé est 716.

Sachez que tout comme la mère, le père a droit à une demande de congé sans traitement d'une durée de 2 ans. (Art. 37.38) et donc, a un retour à temps réduit également. Le nouveau père désirant se prévaloir d'un horaire à temps réduit devra en faire la demande et compléter le formulaire au moins 30 jours avant le début de l'application de celui-ci (voir page 24).

Congé de paternité

Tout dépendamment de votre choix de régime de prestation, votre congé de paternité sera de 3 ou 5 semaines. 37.24 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé(e) a aussi droit, à la suite d'une demande écrite au sous-ministre, à un congé de paternité sans traitement d'au plus 5 semaines qui,

sous réserve des articles 37.39 et 37.40 (hospitalisation de l'enfant), doivent être consécutives. Cette demande doit être présentée au moins 3 semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le délai pour présenter la demande peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées (RQAP) et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations. La demande de congé doit être faite au moins 3 semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. **(Art. 37.25)**

Sachez que si jamais votre nouveau-né présente des besoins de soins spécifiques, vous pouvez vous prévaloir d'une prolongation de votre congé de paternité en fournissant un certificat médical.

37.26 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir au sous-ministre, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé. Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus aux alinéas 2 et 3 de l'article 37.43.



J'ADOpte UN ENFANT

CONGÉ DE 5 JOURS

L'employé(e) a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de 5 jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint.

Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. L'employé qui désire se prévaloir du présent congé en avise le sous-ministre dès que possible.

1 des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement. **(Art. 37.30)**

CONGÉ DE 5 SEMAINES

L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre, à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui, sous réserve des articles 37.39 et 37.40, doivent être consécutives.

Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance et doit préciser la date de retour du congé. Le congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison. **(Art. 37.31)**

CONGÉ POUR L'ADOPTION DE L'ENFANT DE SON CONJOINT

L'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seuls

les 2 premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant. **(Art. 37.36)**

CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

L'employé(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'une demande écrite adressée au sous-ministre si possible 15 jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant. **(Art. 37.37)**



LA PROLONGATION DU CONGÉ

Congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale 2 ans.

*Important : Lorsque vient le temps de signer le document de l'employeur concernant la demande de congé sans traitement pour une durée de 2 ans, nous vous conseillons fortement de le signer pour la totalité des 2 ans puisque vous ne pourrez pas le demander par la suite, si vous aviez déjà mentionné ne pas en vouloir. En revanche, si vous ne souhaitez pas l'utiliser, vous n'avez qu'à entreprendre les démarches normales de retour à l'emploi suite aux prestations parentales.

L'employé(e) peut bénéficier, en prolongation de son congé de maternité, d'un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de 2 ans consécutifs. Il en va de même pour le père qui souhaite prolonger son congé de paternité. **(Art. 37.38a)**

Cette demande doit être présentée au moins 3 semaines à l'avance pour le congé sans solde et au moins 30 jours pour un congé partiel sans solde. **(Art. 37.38)**

Dans le cas d'un congé à temps partiel, l'employé(e) doit travailler un minimum de 16 heures par semaine et l'étalement des heures de travail doit être convenu avec le supérieur immédiat. **(Art. 37.38 alinéa 4)**

L'employé(e) peut se prévaloir une fois de chacun des changements suivants :

- Modifier son congé sans traitement en un congé partiel ou l'inverse, selon le cas.
- Modifier le nombre d'heures travaillées par semaine de son congé partiel sans traitement en cours.

*L'employé(e) à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la présente convention collective relatives

à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables. **(Art. 37.38 alinéa 5 et 6)**

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou congé partiel sans traitement excédant 52 semaines, tel avis est d'au moins 30 jours.

(Art. 37.38 alinéa 10)

Pendant le congé partiel sans traitement, si la réduction du temps de travail est de 20 % ou moins de la semaine régulière, l'employé(e) cotise à son régime de retraite comme si elle était au travail à temps plein. Si la réduction du temps de travail est de plus de 20 %, l'employé(e) cotise à son régime de retraite sur son salaire réduit et elle pourra procéder à un rachat de service si elle désire faire reconnaître son service ³.



³ <https://www.quebec.ca/gouv/travailler-gouvernement/services-employes-etat/conditions-travail/conge-maternite/#c40624>

LES REVENUS ET LES DROITS

RÉGIME DE BASE	PRESTATIONS	NOMBRE DE SEMAINES	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	PAYEURS
	Maternité (21 semaines selon la convention collective)	18 premières semaines	70 % + indemnité complémentaire	RQAP + employeur
		3 dernières semaines (3 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)*	La salariée recevra des prestations parentales au taux de 70 % + indemnité complémentaire	
	Paternité	5 jours	100 %	Employeur
		5 semaines	70 % + indemnité complémentaire	RQAP + employeur
	Parentales	4 semaines *	70 %	RQAP
		25 semaines *	55 %	
	Adoption (enfant autre que celui du conjoint)	5 jours	100 %	Employeur
		5 semaines	70 % + indemnité complémentaire	RQAP + employeur
		7 semaines	70 %	RQAP
25 semaines		55 %		
Adoption (enfant du conjoint)	1 ^{re} semaine	2 jours à 100 % 3 jours sans solde	Employeur	
	12 semaines	70 %	RQAP	
	25 semaines	55 %		

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

RÉGIME PARTICULIER	PRESTATIONS	NOMBRE DE SEMAINES	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	PAYEURS
	Maternité (21 semaines selon la convention collective)	15 premières semaines	75 % + indemnité complémentaire	RQAP + employeur
		6 dernières semaines (6 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)*	La salariée recevra des prestations parentales au taux de 75 % + indemnité complémentaire	
	Paternité	5 jours	100 %	Employeur
		3 semaines	75 % + indemnité complémentaire	RQAP + employeur
		2 dernières semaines (2 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP)*	75 % + indemnité complémentaire	
	Parentales	17 semaines *	75 %	RQAP
	Adoption (enfant autre que celui du conjoint)	5 jours	100 %	Employeur
		5 semaines	75 % + indemnité complémentaire	RQAP + employeur
		23 semaines	75 %	RQAP
Adoption (enfant du conjoint)	1 ^{re} semaine	2 jours à 100 % 3 jours sans solde	Employeur	
	28 semaines	75 %	RQAP	

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

LA GROSSESSE NE SE PASSE PAS COMME PRÉVUE

La convention collective des agents de la paix en services correctionnels du Québec contient diverses mesures qui tiennent compte de situations particulièrement difficiles pour la travailleuse enceinte ou son conjoint.

Selon l'article 37.08 alinéa 4, l'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité sans toutefois donner ouverture au congé sans traitement. **(Art. 37.38 c.c.)**

Toujours selon la convention, l'article 37.23 stipule :

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

a) *lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;*

b) *sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement; Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement.*

Dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la travailleuse a également droit au congé de maternité **(Art. 37.08)** et aux prestations

de maternité RQAP, mais pas aux prestations parentales. De plus, le conjoint a droit au congé à l'occasion de la naissance lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer {...} dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse. **(Art. 37.24)**

L'employé(e) dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés. **(Art. 37.08)**

Si l'enfant doit être hospitalisé, l'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement ou l'employé en paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption peut suspendre son congé et retourner au travail durant le temps de cette hospitalisation. **(Art. 37.39)**

Un employé(e) qui se trouve en congé de maternité, paternité, congé pour adoption ou en congé sans traitement temps complet, peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé, lorsque survient un accident, une maladie non reliée à la grossesse ou un acte criminel l'autorisant à s'absenter. **(Art. 79.1 LNT)**

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres cas de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation. **(Art. 37.40)**

QUESTIONS ET AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES



Si mon augmentation salariale survient durant mon congé de maternité ou mes prestations salariales, est-ce que mes paies vont augmenter ?

Pas nécessairement. Ce qu'il faut comprendre, c'est qu'au départ, le CSPQ établit quelle sera votre capacité de gain incluant vos primes, vos heures supplémentaires, etc. Son mandat est d'assurer le montant qui vous avait été octroyé à la base afin de s'assurer que vous ne perdiez aucun de vos droits/avantages dû à votre grossesse.

En résumé, si la moyenne de vos paies, suite au calcul de la capacité de gain, était de 2 000 \$ (en prenant compte de la moyenne de vos relevés de paie, incluant vos primes et les heures que vous avez effectuées en temps supplémentaire), l'employeur (ou le RQAP) vous payera vos heures réelles travaillées. Sur une autre ligne de votre talon de paie (la A087), vous aurez un autre montant forfaitaire afin d'en arriver à votre capacité de gain.

Si vous avez une augmentation salariale, mais que votre capacité de gain, malgré cette augmentation, reste encore

plus élevée que vos heures réelles travaillées, vos montants de prestations ne changeront pas. Par contre, si votre capacité de gain était inférieure aux heures réelles travaillées en affectation, alors vous verrez l'augmentation sur vos paies.

Quand dois-je faire l'inscription de mon futur enfant si je souhaite qu'il fréquente un CPE ?

Cela peut sembler étrange et même rapide, mais dès que vous savez que vous êtes enceinte, vous pouvez inscrire le futur enfant à la Place 0-5 ans. Il est obligatoire de passer par cette plateforme si vous souhaitez inscrire votre enfant dans un CPE ou une garderie subventionnée ou non, outre que les milieux familiaux. Voici le lien : <https://www.laplace0-5.com/>

Sachez que la liste d'attente peut s'avérer très longue, il peut arriver dans certaines situations que les parents reçoivent un appel pour une place seulement quelques années plus tard.

Puis-je faire plusieurs enfants successifs (plus de 2) et continuer de toucher toutes les prestations ?

Chaque cas peut être unique. Vous devez avoir travaillé 16 semaines dans les dernières 52 semaines pour avoir droit aux prestations de manière optimale. Si vous retournez travailler après votre congé parental et que vous êtes déjà enceinte, il vous faudra travailler un minimum de 16 semaines pour avoir un plein accès aux prestations. Nous vous conseillons très fortement d'appeler au service à la clientèle du RQAP afin de travailler en collaboration avec un agent dans le but de trouver quelle sera l'option la plus bénéfique pour vous.

Est-ce que les assurances collectives couvrent les frais de la chambre d'hôpital ?

Si vous êtes couverts avec le régime d'assurance collective Desjardins propre au SCQ, seule la chambre semi-privée est remboursée et seulement si vous détenez le Module Santé 3. Si vous n'êtes pas couvert par l'assurance collective, nous vous invitons à aller vérifier auprès de votre assureur.

J'ai les assurances collectives Desjardins et j'effectue des paiements sur chacun de mes talons de paie. Lorsque je vais tomber sur la RQAP, est-ce que ma couverture sera toujours effective ?

Sur chacun de vos talons de paie, vous payez un certain montant pour vos assurances dépendamment de votre

choix de couverture. Puisque lorsque vous êtes sur le régime du RQAP vous êtes considérée en sans solde par l'employeur, celui-ci n'a plus aucune façon de vous les facturer. Une facture vous sera donc envoyée à votre domicile de la part de Desjardins. Cela prend environ un mois pour la recevoir. Elle est ensuite généralement facturée aux 3 mois. Vous demeurez donc couverte tout le long de votre grossesse. C'est l'employeur qui avise la Caisse de votre changement de statut. Vous n'avez donc pas de démarches concrètes à effectuer en ce sens hormis de payer les factures lorsque vous les recevez.

Si je suis à temps réduit et qu'il y a des journées fériées, est-ce que celles-ci me seront payées plein salaire ?

L'article **35.10 de la c.c.** stipule clairement que : *Pour tout jour férié et chômé prévu à l'annexe 2, coïncidant ou non avec un jour prévu à son horaire, le salaire maintenu à l'employé à temps réduit est égal à 10 % du salaire correspondant à son horaire régulier de travail pendant sa dernière période de paie ne comportant pas de jours fériés.*

Donc en bref, vous serez rémunérée au pourcentage (10 %) de votre dernière de paie si vous prenez cette journée fériée. Cependant, si vous travaillez cette journée, vous serez bien évidemment rémunérée plein salaire.



ADOPTION DU PROJET DE LOI 51 - CHANGEMENTS IMPORTANTS APPORTÉS

Dispositions de la Loi en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2020

(Les prestations d'accueil seront offertes aux parents dont l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption aura lieu à compter du 1^{er} décembre 2020.)

Prestations d'accueil et de soutien relatives à une adoption

Des prestations partageables d'accueil et de soutien seront disponibles pour les parents adoptants afin de répondre aux besoins spécifiques entourant l'adoption. La période de prestations peut débuter à compter de la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. Dans le cas d'une adoption hors Québec, la période de prestations peut débuter 5 semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant. Le nombre maximal de semaines de prestations dépend du régime choisi.

RÉGIME DE BASE :

13 semaines de prestations d'accueil et de soutien partageables à 70 %.

RÉGIME PARTICULIER :

12 semaines de prestations d'accueil et de soutien partageables à 75 %.

Dispositions de la Loi en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021

(Applicables aux parents dont la naissance ou l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption aura lieu à compter du 1^{er} janvier 2021).

Partage des prestations parentales ou d'adoption

Lorsque les parents partageront un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption, ils pourront profiter d'un nombre de semaines additionnelles de prestations. Le nombre minimum de semaines à partager et le nombre de semaines additionnelles

qui seront attribuées dépendent du régime choisi. Ces semaines supplémentaires seront également partageables entre les parents.

RÉGIME DE BASE :

Ajout de 4 semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption partageables à 55 % dès que chacun des parents utilise 8 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables.

RÉGIME PARTICULIER :

Ajout de 3 semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption partageables à 75 % dès que chacun des parents utilise 6 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables.

*** En bref, il faut comprendre que le 2^e parent doit obligatoirement prendre 8 semaines (de base) ou 6 semaines (particulier) de parentales pour avoir accès aux 4 semaines supplémentaires et les semaines de paternité n'en font pas partie.**

Période de prestations de paternité, parentales et d'adoption

La période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité, parentales ou d'adoption peuvent être prises passera de 52 semaines (12 mois) à 78 semaines (18 mois). **Les parents voulant échelonner dans le temps leurs semaines de paternité, parentales, d'adoption auront donc 6 mois supplémentaires pour les prendre.**



Période de prestations de maternité

La période à l'intérieur de laquelle les prestations de maternité peuvent être prises passera de 18 à 20 semaines. **L'employée aura donc un délai supplémentaire de 2 semaines afin de faire sa demande de prestations sans risquer de perdre des semaines de salaire.**

Naissance ou adoption multiple

Après la naissance de plus d'un enfant à la suite d'une même grossesse ou après l'adoption de plus d'un enfant au même moment, chacun des parents aura droit à des semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption exclusives. Le nombre de semaines de prestations additionnelles dépend du régime choisi. **Les parents qui attendent l'arrivée de plus d'un enfant se verront attribuer 5 semaines supplémentaires afin de faire face à cette réalité plus complexe qu'une naissance simple.**



RÉGIME DE BASE :

Ajout de 5 semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption exclusives à chacun des parents à 70 %.

RÉGIME PARTICULIER :

Ajout de 3 semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption exclusives à chacun des parents à 75 %.

Prestations d'adoption exclusives

Des prestations d'adoption exclusives seront disponibles pour chacun des parents adoptants. Le nombre maximal

de semaines de prestations dépend du régime choisi. **Il s'agit de 5 semaines supplémentaires pour CHACUN des parents adoptants.**

RÉGIME DE BASE :

5 semaines de prestations exclusives à chacun des parents adoptants à 70 %.

RÉGIME PARTICULIER :

3 semaines de prestations exclusives à chacun des parents adoptants à 75 %.

Résumé des semaines de prestations d'adoption

En résumé, à partir du 1^{er} janvier 2021, les parents adoptants pourront bénéficier de 3 types de prestations, soit les prestations d'accueil et de soutien partageables entre les parents, les prestations d'adoption exclusives à chacun des parents et finalement les prestations d'adoption partageables entre eux. Les 3 types de prestations d'adoption permettent une bonification globale du nombre de semaines de prestations pour les parents adoptants. Le nombre maximal de semaines dépend du régime choisi.

RÉGIME DE BASE :

- 13 semaines de prestations d'accueil et de soutien partageables à 70 %.
- 5 semaines de prestations d'adoption exclusives à chacun des parents adoptants à 70 %.
- 32 semaines de prestations d'adoption partageables (les 7 premières semaines à 70 % et les 25 semaines suivantes à 55 %).

RÉGIME PARTICULIER :

- 12 semaines de prestations d'accueil et de soutien partageables à 75 %.
- 3 semaines de prestations d'adoption exclusives à chacun des parents adoptants à 75 %.
- 25 semaines de prestations d'adoption partageables à 75 %.

RÉFÉRENCES POUR LA RÉDACTION DE CE DOCUMENT

- **Guide sur les droits parentaux – FSSS/CSN**
<https://www.fsss.qc.ca/quels-sont-nos-droits-parentaux>
- **Adoption de la loi 51 – Principaux changements**
<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/lois-et-reglements/projet-loi-no-51>
- **Convention collective des agents de la paix en services correctionnels du Québec (2015-2020) (Section 37- Droits parentaux)**
<https://www.sapscq.com/info-membres/relations-de-travailconvention-collective-2/convention-collective-2/>
- **Régime québécois d'assurance parentale RQAP**
<https://www.rqap.gouv.qc.ca>
- **Centre des services partagés du Québec**
<http://cspq.gouv.qc.ca/services-aux-employes-de-letat/conditions-de-travail/conge-de-maternite>
- **CNESST – Programme pour une maternité sans danger**
<https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/Pages/maternite.aspx>
- **Loi sur la santé et la sécurité au travail L.R.Q. c. S2.1**
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1>
- **Loi sur les normes du travail L.R.Q., c. N-1.1**
<https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/cspq/>
- **Site officiel du gouvernement du Québec – Volet Maternité**
<https://www.quebec.ca/gouv/travailler-gouvernement/services-employes-etat/conditions-travail/conge-maternite>

MEMBRES DE LA CONDITION FÉMININE NATIONALE

- **Mylaine Bolduc Lemieux**
(Soutien paritaire en prévention à la 1^{ère} Vice-Présidence / Détention de Rivière-des-Prairies)
m.bolduc@sapscq.com
- **Julie Spooner** (Présidente locale de la Détention de Sherbrooke)
j.spooner@sapscq.com
- **Michel Désourdie**
(1^{er} Vice-Président National responsable de la santé et sécurité au travail)
m.desourdie@sapscq.com



ANNEXE A

Lettres types

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

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

ANNEXE A-1

DEMANDE DE CONGÉ DE MATERNITÉ

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de congé de maternité

Madame, Monsieur,

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

Vous trouverez ci-joint un certificat médical (ou rapport de la sage-femme) attestant ma grossesse et la date prévue pour la naissance de mon enfant. Durant mon congé, je désire (ou je ne désire pas) continuer à participer aux régimes d'assurances optionnels qui me sont applicables. Par ailleurs, veuillez me faire parvenir le relevé d'emploi nécessaire à ma demande de prestations au RQAP.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

p. j. certificat médical

c. c. Syndicat

NOTE

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

ANNEXE A-2

DEMANDE DE REPORT DES SEMAINES DE VACANCES

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de report des semaines de vacances

Madame, Monsieur,

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

Autre formule possible

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

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

ANNEXE A-3

DEMANDE DE CONGÉ DE PATERNITÉ (CONGÉ DE CINQ JOURS)

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de congé de paternité de cinq jours

Madame, Monsieur,

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

Autre formule possible

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

L'employeur doit recevoir le présent avis au moins 3 semaines avant la date de départ en congé de paternité.

ANNEXE A-4

DEMANDE DE CONGÉ DE PATERNITÉ (CONGÉ DE CINQ SEMAINES)

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de congé de paternité de cinq semaines

Madame, Monsieur,

À la suite de la naissance de mon enfant le _____, je demande un congé de paternité d'une durée de 5 semaines.

Je commencerai mon congé de paternité le _____. Il se terminera le _____ (5 semaines plus tard).

Autre formule possible

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

L'employeur doit recevoir le présent avis au moins 3 semaines avant la date de départ en congé de paternité.

ANNEXE A-5

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE (en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption)

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de congé sans solde (ou partiel sans solde)

Madame, Monsieur,

En prolongation de mon congé de maternité (de paternité ou d'adoption) je demande un congé sans solde (ou partiel sans solde) pour une période de 104 semaines à compter du _____. Ce congé se terminera le _____.
(Il faut penser à fixer aussi les vacances s'il y a lieu.)

Si c'est un congé partiel sans solde

Ce congé partiel sans solde sera de ____ jours par semaine que je prendrais les _____.

Si c'est un congé sans solde

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

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

ANNEXE A-6

DEMANDE DE CHANGEMENT AU CONGÉ SANS SOLDE (en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption)

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de changement à mon congé sans solde

Madame, Monsieur,

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

Si la demande est pour un congé partiel sans solde

Ce congé partiel sans solde sera de ____ jours par semaine que je prendrais les _____.

Pour la deuxième modification qu'il faut faire en même temps

Par ailleurs, je vous indique qu'à partir du _____, je modifierai ce congé pour un congé de ____ jours par semaine que je prendrais alors le(s) _____. Durant ce congé, je désire (ou je ne désire pas) continuer à participer aux régimes d'assurances optionnels qui me sont applicables.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

Cet avis doit parvenir à l'employeur au moins 30 jours avant le changement prévu.

ANNEXE A-7

DEMANDE DE PARTAGE DE CONGÉ SANS SOLDE ENTRE DEUX CONJOINTS

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de partage de congé sans solde

Madame, Monsieur,

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

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

Veillez donc considérer la présente comme une demande de congé sans solde (*ou partiel sans solde*) tel que prévu au paragraphe 22.27 a) de la convention collective. Je commencerai ce congé à compter de _____ pour une durée de _____.

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

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

ANNEXE A-8

PRÉAVIS DE RETOUR DE CONGÉ SANS SOLDE

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Préavis de retour au travail

Madame, Monsieur,

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

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

ANNEXE A-9

PRÉAVIS POUR METTRE FIN AU CONGÉ SANS SOLDE AVANT LA DATE PRÉVUE

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

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

Madame, Monsieur,

Mon congé sans solde (*ou partiel sans solde, en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption, selon le cas*) devait se terminer le _____, mais j'ai l'intention d'y mettre fin avant la date prévue. La présente est pour vous aviser de mon intention de retourner au travail le _____.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

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

ANNEXE A-10

DEMANDE DE CONGÉ POUR ADOPTION (CONGÉ DE CINQ JOURS)

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

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

Madame, Monsieur,

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

ANNEXE A-11

DEMANDE DE CONGÉ POUR ADOPTION (CONGÉ DE CINQ SEMAINES)

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

Objet : Demande de congé pour adoption de cinq semaines

Madame, Monsieur,

Par la présente, je demande un congé pour adoption. Je commencerai mon congé pour adoption le _____.

Il se terminera le _____ (5 semaines plus tard).

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 3 semaines à l'avance.

ANNEXE A-12

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE EN VUE D'UNE ADOPTION

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

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

Madame, Monsieur,

La présente est une demande de congé sans solde en vue d'une adoption, d'une durée de _____ semaines
(*maximum 10*).

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

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

La demande écrite doit être adressée, si possible, 15 jours à l'avance.

ANNEXE A-13

DEMANDE DE CONGÉ SANS SOLDE POUR LE TEMPS NÉCESSAIRE AU DÉPLACEMENT

Lieu et date

Direction des ressources humaines

Adresse

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

Madame, Monsieur,

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

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

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c. c. Syndicat

NOTE

Cette demande doit être présentée à l'employeur 2 semaines à l'avance si possible.

ANNEXE B


CERTIFICAT VISANT LE RETRAIT PRÉVENTIF ET L'AFFECTATION DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Remplir à l'aide d'un crayon ou d'un stylo à pointe dure en appuyant fortement

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

ANNEXE C

✓	Les étapes à suivre
	<p>1 Aviser l'employeur du test de grossesse positif.</p>
	<p>2 Prendre rendez-vous avec un médecin, puis fournir à l'employeur le certificat médical avec la date prévue d'accouchement, le certificat visant le retrait préventif de la femme enceinte ainsi que l'étude médico-environnemental.</p>
	<p>3 À partir de la 14^e semaine, demande d'allocation vestimentaire.</p>
	<p>4 Aviser l'employeur 2 semaines avant le départ pour le congé de maternité.</p>
	<p>5 Demande de prestations RQAP (à partir du premier dimanche précédant le début du congé).</p>
	<p>6 Fournir l'État de calcul fourni par la RQAP à l'employeur.</p>
	<p>7 Remettre la déclaration de naissance à l'employeur.</p>
	<p>8 Émettre un avis écrit pour le report des vacances.</p>
	<p>9 Réception par l'employée d'un avis écrit 4 semaines avant sa date de retour (émis par l'employeur).</p>
	<p>10 Aviser l'employeur de la date de retour à l'emploi 3 semaines avant celle-ci.</p>
	<p>11 Si elle souhaite se prévaloir d'un retour à temps réduit, en avertir l'employeur qui lui remettra un formulaire à remplir avec les plages de disponibilité.</p>
	<p>12 Faire sa demande de rachat de congé sans solde auprès de Retraite Québec (idéalement dans les 6 mois).</p>

ANNEXE D - AIDE MÉMOIRE

Test de grossesse positif		
Rendez-vous avec son médecin		
Date prévue de l'accouchement (DPA)		
Formulaire de retrait préventif rempli par son médecin		
Retrait préventif autorisé		
Début de la réaffectation à d'autres tâches	Le :	
Visite chez un professionnel de la santé 32h pour le temps complet et 16h rémunérées/ 16h à ses frais pour le temps partiel. Peuvent être pris par bloc de 4h.	Le :	
	Le :	
Préavis déposé à l'employeur Quand ? Au moins 2 semaines avant le début du congé	Le :	
Congé de maternité Quand ? Au moins 15 jours avant	Du :	
	Au :	
Changement de la DPA (si requis)	Le :	
Demande de prestations au RQAP Quand ? Au plus tôt au cours de la semaine civile durant laquelle la période de prestations devra commencer. *Ne peut être fait avant.	Le :	
Remise de l'état de calcul du RQAP à l'employeur	Le :	
Date de l'accouchement	Le :	
Déclaration de naissance remise à l'employeur	Le :	
Avis de retour au travail reçu de l'employeur Quand ? Au moins 4 semaines avant la fin du congé	Le :	
Réponse à l'employeur suite à son avis de retour au travail dans le cas de congé sans solde seulement Quand ? Au moins 2 semaines avant la fin du congé	Le :	
Demande de report de vacances Quand ? Au moins 2 semaines avant la fin du congé	Le :	
Demande de congé sans solde (temps réduit) Quand ? 3 semaines avant la fin pour un congé sans solde complet et 30 jours pour un congé partiel sans solde	Le :	
Demande de modification de congé sans solde Quand ? 30 jours avant le changement prévu	Le :	
Préavis pour mettre fin au congé sans solde Quand ? Au moins 21 jours pour un congé de moins de 52 semaines ou 30 jours pour un congé de 52 semaines et plus	Le :	
Date de retour au travail	Le :	
Rachat du congé sans traitement à Retraite Québec Quand ? Idéalement, dans les 6 mois suivant la fin du congé	Le :	

ANNEXE E

Un résumé du document *Avoir un enfant en préservant ses droits* sous forme de dépliant.

Type de prestations	Régime de base	Régime particulier
Maternité (exclusive à celle qui donne naissance)	Max : 18 semaines Prestation : 70 % du revenu hebdomadaire moyen	Max : 15 semaines Prestation : 75 % du revenu hebdomadaire moyen
Paternité (exclusive au père)	Max : 5 semaines Prestation : 70 % du revenu hebdomadaire moyen	Max : 3 semaines Prestation : 75 % du revenu hebdomadaire moyen
Parentales (Partageables entre les parents)	Max : 32 semaines Prestation : 70 % du revenu hebdomadaire moyen pour les 7 premières semaines; 55 % du revenu pour les 25 semaines suivantes.	Max : 25 semaines Prestation : 75 % du revenu hebdomadaire moyen

Vous pouvez demander votre congé de maternité à partir de la 24^e semaine de grossesse. Sachez cependant que vous débuterez alors vos prestations de maternité à cette date, devançant ainsi votre date de retour. La norme veut que la femme enceinte se prévale de son congé de maternité à la 36^e semaine. Si elle souhaite continuer sa prestation de travail et que son état le permet, elle doit en faire la demande à son employeur.

Vous devez compléter votre demande de RQAP (site Internet) à partir du premier dimanche suivant le début de votre congé de maternité. Il vous sera impossible de le faire avant. (Attention, vous pourriez perdre des semaines de prestations si vous tardez à déposer votre demande).

Lorsque vous recevrez votre état de calcul du RQAP, vous devrez le fournir à votre PR.

Vous devrez fournir une copie de la déclaration / attestation de naissance dès que possible à votre PR. Il faudra avertir votre employeur minimum 3 semaines avant votre retour à l'emploi. Si vous désirez vous prévaloir d'un congé partiel sans traitement (retour à temps réduit), (Art. 37.38a), vous devrez remplir le formulaire requis avec les heures durant lesquelles vous souhaitez être disponible (minimum de 16h/semaine, maximum 76h / par 2 semaines). Celui-ci est d'une durée maximale de 2 ans à compter du début de votre congé parental. L'employeur devra respecter toutes les heures du TC, mais le TPR reste assujéti au nombre d'heures disponibles.

Et les papas dans tout ça ?

Vous avez droit à des congés sans réduction de traitement lors de la naissance; 5 jours pour le TC et 2 jours payés/3 sans solde pour le TPR.

Vous avez d'office 3 ou 5 semaines de congé de paternité (dépendamment du régime choisi).

Vous pouvez également partager les prestations parentales entre les 2 parents. Sachez aussi que vous pouvez faire la demande de congé partiel (temps réduit), (Art. 37.38a) en prolongation de votre congé de paternité. Pour toute information supplémentaire, vous réérez au document *Avoir un enfant* ou à la personne déléguée à la condition féminine de votre section locale.



Premièrement, toutes nos félicitations pour cette grossesse. Ce dépliant vous guidera dans vos démarches afin de ne rien omettre et de profiter pleinement de cette nouvelle vie en construction. Dès que votre test de grossesse s'avère positif, il est important d'aviser le plus rapidement possible votre employeur. Voici le nom de la personne-ressource (PR) dans votre établissement :

_____ ext. : _____

Vous devez prendre rendez-vous avec votre médecin et avoir une prise de sang attestant de votre grossesse. Voici les documents nécessaires qu'il devra vous fournir et que vous devrez transmettre à l'employeur :

- Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite (CNESST);
- L'étude médico-environnementale;
- Le certificat médical (comportant la date prévue d'accouchement) (DPA).

Vous serez rémunérée à votre domicile le temps que l'employeur vous trouve un poste adéquat (affectation temporaire ou retrait préventif).

* Des postes convenant aux femmes enceintes sont généralement déjà prévus dans votre détention.

Si vous êtes à temps complet, l'employeur se devra de respecter votre quart de travail (autre que celui de nuit). Si vous êtes TPR et que vous n'êtes pas sur un retour à temps réduit ou un cas de CNESST, vous serez placée en fonction des besoins (jour ou soir). Si une formation est nécessaire, elle vous sera donnée.

Si vous présentez des restrictions particulières (ex : grossesse à risque) un document médical attestant des limitations devra être fourni. Si vous êtes dans l'incapacité d'effectuer l'assignation, vous serez traitée comme s'il s'agissait d'un cas d'invalidité.

Lorsqu'une employée est nouvellement enceinte et qu'il n'y a plus de postes disponibles, la personne la plus avancée en terme qui quitte en retrait préventif chez elle aux frais de l'employeur.

C'est le CSPQ qui détermine votre capacité de gains dans les 12 derniers mois, incluant primes et temps supplémentaire. L'employeur doit garantir ce salaire lors d'une affectation. Par contre, lors d'un retrait préventif, c'est la CNESST qui assume les versements à 88 % du revenu net retenu.

Visites reliées à la grossesse (aux frais de l'employeur, attestées par un certificat médical).

- Temps complet : 32 heures (Art. 37.23C)
- TPR : 16 heures (Art. 37.48b), peut se prévaloir de 16 heures supplémentaires à ses frais.

Lorsqu'il y a un changement au niveau de la date prévue d'accouchement (DPA), vous avez l'obligation de fournir le nouveau certificat à votre PR. Pour toute information plus spécifique, vous pouvez vous référer à la convention collective et au programme *Maternité sans danger* CNESST.



Avantages liés à l'état de grossesse

- À partir de votre 14^e semaine, vous devez faire la demande à votre PR pour recevoir l'allocation vestimentaire. Il est de votre devoir d'en faire la demande puisqu'elle ne sera pas ajoutée automatiquement et que celle-ci n'est pas rétroactive;
- Aucun travail permis entre minuit et 6h du matin;
- Horaire fixe;
- Deux jours de congé consécutifs après 40h de travail;
- À la 24^e semaine, maximum 7h/jour, 35h/semaine, pas plus tard que 21h00.
- Durant votre congé de maternité, vous continuez d'accumuler vos vacances, maladies, mobiles et votre ancienneté.
- Vos vacances non utilisées pourront être reportées à l'année suivante.

ATTENTION : Lors de votre congé parental (RQAP sans solde), vous ne cumulez plus de vacances, mobiles, maladies et vous ne participez plus au régime de retraite. Il est important, dès votre retour, de communiquer avec les ressources humaines pour racheter celui-ci. Vous avez un 6 mois sans pénalité. Suivant cela, un pourcentage commencera à être ajouté au montant que vous devez.



Vous pouvez communiquer avec l'adresse suivante : rachats.service@cspq.gouv.qc.ca



L'équipe
de condition
féminine du

