



# Guide des droits parentaux

Février 2008

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

**SPGQ**

### **Comité sur la conciliation travail-famille :**

**Linda Lafrance**, analyste de l'informatique et des procédés administratifs, SAAQ à Québec  
**Louise Marchand-Morin**, analyste de l'informatique et des procédés administratifs, SAAQ à Québec  
**Réal-Raymond Major**, médecin vétérinaire, MAPAQ en Abitibi-Témiscamingue  
**Normand Poirier**, agent de développement industriel, MICC en Montérégie  
**Danielle Nadeau**, 2<sup>e</sup> vice-présidente, responsable du dossier sur la conciliation travail-famille

### **Collaborations :**

**Michel Beaupré**, personne-ressource en relations du travail  
**Paul Corbeil**, conseiller aux avantages sociaux  
**Chantal Roy**, conseillère au dossier des femmes et sur la conciliation travail-famille  
**Claire Laplante**, secrétaire à l'information  
**Mireille Bond**, secrétaire au dossier sur la conciliation travail-famille

Ce guide est publié par le  
Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec.  
(Toute reproduction de son contenu est autorisée sous réserve de citer la source.)

#### **Bureau de Québec**

7, rue Vallière, Québec QC G1K 6S9  
418 692-0022 - 1 800 463-5079  
télécopieur 418 692-1338

#### **Bureau de Montréal**

1001, Sherbrooke Est, bureau 300, Montréal QC H2L 1L3  
514 849-1103 - 1 800 463-6341  
télécopieur 514 842-5281

Adresse électronique [courrier@spgq.qc.ca](mailto:courrier@spgq.qc.ca)  
Site Web [spgq.qc.ca](http://spgq.qc.ca)

## Table des matières

Acronymes utilisés dans le guide .....	p. 4
Préambule .....	p. 5

### **Première partie - Les textes explicatifs**

1. La grossesse .....	p. 7
2. Le congé de maternité .....	p. 9
3. Le congé de paternité .....	p. 14
4. Le congé d'adoption .....	p. 16
5. Le congé parental .....	p. 18
6. Le congé pour responsabilités parentales .....	p. 22
7. Prolongation, fractionnement ou suspension du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé parental .....	p. 23

### **Deuxième partie - Modèles, lettres et avis**

Liste des différents avis qui peuvent être adressés à l'employeur .....	p. 26
Demande de rachat à la CARRA pour le congé sans solde .....	p. 43
Calendrier personnel relatif au congé de maternité .....	p. 44
Annexe 1 - Extrait du <i>Guide d'administration de la CARRA</i> (19 <sup>e</sup> édition) .....	p. 45
Congé de maternité (tableau explicatif des périodes, nombres de jours, conditions et particularités) .....	p. 46
Disposition particulière applicable à une employée occasionnelle .....	p. 47
Congé de maternité accordé aux employées occasionnelles .....	p. 48
Remerciements .....	p. 49

## Acronymes utilisés dans le guide

<b>CARRA</b>	Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances
<b>CSST</b>	Commission de la santé et de la sécurité du travail
<b>CTPP</b>	Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010
<b>LNT</b>	Loi sur les normes du travail
<b>RAE</b>	Régime d'assurance-emploi
<b>RCR</b>	Régime complémentaire de retraite
<b>RHDSC</b>	Ressources humaines et Développement social Canada
<b>RQAP</b>	Régime québécois d'assurance parentale
<b>RRE</b>	Régime de retraite des enseignants
<b>RREGOP</b>	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
<b>RRF</b>	Régime de retraite des fonctionnaires
<b>SPGQ</b>	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec



## Préambule

Ce guide inclut les règles prévues aux Conditions de travail des professionnelles et professionnels de la fonction publique 2003-2010 (CTPP) fixées par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (2005, c. 43) sanctionnée le 16 décembre 2005. **Dans le cas des unités parapubliques, on doit référer aux dispositions relatives aux droits parentaux dans les textes de conventions collectives.** Le document présente aussi les règles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et du Régime d'assurance-emploi (RAE).

Ce document est un outil visant à faciliter la compréhension des droits qui encadrent la naissance ou l'adoption d'un enfant, la protection de l'emploi durant cette période, le maintien du revenu et d'autres avantages.

Il s'adresse à la fois aux membres permanents et occasionnels ainsi qu'aux personnes susceptibles d'avoir à répondre à des questions sur ces sujets, par exemple, les déléguées et délégués syndicaux.

Pour des cas particuliers, notamment ceux relatifs aux personnes à statut temporaire ou aux situations non couvertes de façon spécifique, il est préférable de communiquer avec une conseillère ou un conseiller en relations du travail du SPGQ.

Aux fins d'application des Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010 concernant les droits parentaux, les termes « conjointe ou conjoint » ont le sens suivant :

Les personnes :

- a) qui sont mariées, incluant l'union civile, et qui cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La première partie du document regroupe des textes explicatifs et la deuxième, des modèles de lettres et avis qu'il sera nécessaire d'envoyer, le plus souvent à l'employeur, pour se prévaloir de certains droits. Un calendrier personnel touchant le congé de maternité complète la deuxième partie.

Dans le texte, le style gras-italique est utilisé pour attirer l'attention de la lectrice ou du lecteur sur un point important. Enfin, la numérotation fait référence aux articles des Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010.





**Première partie**

**Les textes explicatifs**

## 1. La grossesse

### Protection de la femme enceinte

#### 1-5.01 des CTPP

Une disposition générale interdit toute forme de menace, **de contrainte**, de harcèlement ou de discrimination en raison, entre autres, de l'état de grossesse.

#### 6-4.07 des CTPP

Il existe une notion de présomption en faveur de l'employée temporaire enceinte dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire. L'employée peut présenter un grief. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris sa décision pour une autre cause juste et suffisante que celle du fait qu'elle est enceinte.

#### 10-2.13 des CTPP

La même présomption joue en faveur de l'employée occasionnelle enceinte, *licenciée ou mise à pied avant la fin de son contrat, ou de l'employée occasionnelle « long terme », enceinte, dont l'engagement n'est pas renouvelé.*

### Congés spéciaux

#### 8-3.22 des CTPP

Les congés spéciaux permettent à l'employée d'utiliser le régime des congés de maladie et d'assurance traitement dans les cas suivants :

- a) complications de grossesse ou danger d'interruption de grossesse (jusqu'à un maximum de quatre semaines avant la date prévue de l'accouchement, art. 81.5.1 de la *Loi sur les normes du travail*) ;
- b) interruption de grossesse naturelle ou provoquée (avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement) ;
- c) visites liées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé, incluant notamment la sage-femme.

Dans le cas de visites liées à la grossesse, une banque de quatre jours de congés spéciaux avec traitement, pouvant être utilisée par journée, demi-journée ou en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur, doit être épuisée avant l'utilisation des congés de maladie.

**Note :** Dans les cas de **complication de grossesse et d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée et de visites liées à la grossesse**, un certificat médical doit être produit.

Si la personne est invalide au sens de l'article 8-1.03 des CTPP pour un autre motif qu'une complication de grossesse, le congé de maternité débute à la fin de cette invalidité ou au plus tard à la date de l'accouchement.





## Affectation provisoire et congé spécial

### 8-3.21 des CTPP

L'employée enceinte ou qui allaite peut demander à l'employeur une affectation provisoire à d'autres tâches si :

- ses conditions de travail comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers pour elle ou pour l'enfant à naître ;
- ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
- elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

Elle doit présenter un certificat médical.

Si elle n'est pas affectée ailleurs immédiatement, l'employée a droit, sur demande écrite, à un **congé spécial sans traitement** immédiat. En attendant la décision de la CSST sur son acceptation ou non du retrait préventif et le versement ou non d'indemnités, l'employeur peut lui faire une avance remboursable si l'employée le demande **par écrit**.

Dans le cas du travail sur écran cathodique, l'employeur doit étudier la possibilité de réaffecter l'employée de façon à réduire à un maximum de deux heures par demi-journée sa présence devant un écran.

**Note :** En vertu de l'article 42.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le versement des indemnités relatives au retrait préventif cesse à compter de la 4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement si l'employée enceinte est admissible aux prestations payables en vertu du RQAP.





## 2. Le congé de maternité

### 2.1 Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010

#### Droit au congé

##### **Article 11 de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (introduction de la section 8-3.00 des CTPP)**

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines si elle reçoit pendant cette période des prestations de maternité ou parentales du RQAP.

##### **Article 13 de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (introduction de la section 8-3.00 des CTPP)**

L'employée enceinte qui n'est pas admissible à recevoir des prestations du RQAP mais admissible à recevoir des prestations du régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité de 20 semaines.

Pour l'employée qui a travaillé pendant au moins 20 semaines pour l'employeur ou auprès de l'un des employeurs faisant partie de la liste prévue au paragraphe c) de l'article 8-3.17, ce congé est payé. Il n'y a pas de distinction entre les employées régulières et les employées occasionnelles.

##### **8-3.16 des CTPP**

L'employée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes a droit à un congé de maternité de 20 semaines dont 12 semaines sont payées si elle a accumulé 20 semaines de service.

##### **8-3.06 des CTPP**

L'employée qui devient enceinte à nouveau alors qu'elle bénéficie déjà d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la section des droits parentaux a aussi droit à ce congé de maternité.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.



## Avis de départ

### Article 12 de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (introduction de la section 8-3.00 des CTPP)

Pour l'employée admissible au RQAP, l'étalement du congé de maternité lui appartient, mais ce congé doit être simultané à la période du versement des prestations du RQAP. Ce congé doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

#### 8-3.07 des CTPP

Pour l'employée non admissible au RQAP, l'étalement du congé lui appartient et inclut le jour de l'accouchement.

#### 8-3.12 des CTPP

L'employée doit donner un **avis écrit** à la ou au sous-ministre au moins **deux semaines** avant la date du départ. Cet avis doit être accompagné d'un **certificat médical** attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. (Voir modèle de l'avis à la page 27.)

En cas d'imprévu, sur présentation d'un certificat médical le justifiant, le délai de l'avis peut être réduit et même annulé.

**Indemnités (art. 11 de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (page 144 des CTPP), 8-3.14 et 8-3.16)**

Toute employée ayant accumulé 20 semaines de service avant le début du congé, à temps plein ou à temps réduit, a droit à des indemnités.

#### Employée admissible à l'assurance parentale (RQAP)

Pendant les 21 semaines de son congé de maternité, elle reçoit la différence entre 93 % de son traitement<sup>1</sup> hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales.

#### Employée admissible à l'assurance-emploi (RAE)

Pendant le délai de carence de deux semaines, elle reçoit 93 %<sup>2</sup> du traitement hebdomadaire.

Pendant les semaines qui suivent, elle reçoit la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire et la prestation de maternité ou parentale du RAE, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine.

#### Employée non admissible à l'assurance parentale et l'assurance-emploi

Pendant 12 semaines (voir modèle de la demande à la page 27), elle reçoit 93 % du traitement hebdomadaire.

<sup>1</sup> La notion de traitement (**8-3.17 d**) doit être prise au sens général et inclut notamment les primes de fonction, les allocations de disparités régionales (**8-3.17 e**) et les montants forfaitaires. Dans le cas du temps réduit, les indemnités sont établies en fonction du traitement moyen des 20 semaines précédant le congé. **Pour éviter l'application de cette disposition et bénéficier d'un congé de maternité payé sur la base du plein traitement, il faut que la situation de temps réduit cesse avant le début du congé de maternité.** Les femmes en situation de temps réduit en vertu du régime des droits parentaux peuvent revenir à temps plein avec un avis de **21 jours ou de 30 jours si le congé excède 52 semaines (8-3.31, 2<sup>e</sup> alinéa)**. Celles en situation de temps réduit en vertu du régime général (**4-7.07**) devraient prévoir, au moment de la négociation de leur entente individuelle avec l'employeur, une clause permettant le retour au temps plein avant l'expiration de l'entente. L'article **4-7.07** indique la possibilité de négocier une telle clause.

<sup>2</sup> 93 % : le pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite.

## Avantages

### 8-3.18 des CTPP

Durant le congé de maternité et les prolongations prévues par l'article 8-3.10, l'employée bénéficie, dans la mesure où elle y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie, à condition de payer sa prime ;
- assurance maladie, à condition de payer sa prime ;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- accumulation de congés de maladie ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service.

Il faut noter que l'employeur maintient la protection de l'assurance vie prévue aux articles 8-1.12 à 8-1.14.

### 8-3.18, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> paragraphes des CTPP

L'employée peut reporter toutes ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la ou le sous-ministre de la date du report. La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour du travail de l'employée, à l'approbation de la ou du sous-ministre qui tiendra compte des nécessités du service.

### Régime de retraite

Vous pouvez consulter, à l'annexe 1, un extrait du Guide d'administration de la CARRA concernant les congés de maternité.

### Temps supplémentaire

En ce qui a trait aux heures supplémentaires, les modalités qui s'y rapportent se trouvent à la section 4.2 des CTPP.

## Retour au travail

### 8-3.19 des CTPP

Au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration du congé, l'employeur fait parvenir à l'employée un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité. L'employée n'a pas à répondre, mais elle doit se présenter à son travail à la date prévue, à moins d'avoir demandé une autre forme de congé. Si elle ne se présente pas, elle est considérée comme étant en congé sans traitement pendant un maximum de quatre semaines. Au terme de ces quatre semaines, l'employée qui ne se présente pas est présumée avoir abandonné son emploi et est sujette à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Au retour de son congé, l'employée reprend son emploi. Si son poste a été aboli, déplacé ou cédé, elle bénéficie des mêmes avantages que si elle avait été au travail.

L'employée peut demander à l'employeur une affectation provisoire à d'autres tâches si ses conditions de travail comportent des risques pour l'enfant qu'elle allaite. Elle doit présenter un certificat médical. Les conditions qui s'appliquent sont les mêmes qu'au point « *Affectation provisoire et congé spécial* » (8-3.21) en page 8 de ce document.



## 2.2 Régime québécois d'assurance parentale

### Admissibilité

- être le parent d'un enfant né après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;
- résider au Québec au début de sa période de prestation au sens de la loi de l'impôt ;
- avoir un revenu assurable d'au moins 2000 \$ au cours de la période de référence<sup>3</sup>, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- avoir connu un arrêt de rémunération.

### Demande de prestation

L'employée doit faire sa demande en ligne par Internet à l'adresse suivante : [www.rqap.gouv.ca](http://www.rqap.gouv.ca) ou par téléphone au 1 888 610-7727 en fournissant les renseignements suivants :

- le numéro d'assurance sociale du parent demandeur, celui de l'autre parent et celui du conjoint, s'il y a lieu ;
- la date prévue de l'accouchement et la date de naissance de l'enfant, si la naissance a eu lieu ;
- la date de naissance du parent demandeur, celle de l'autre parent et celle du conjoint, s'il y a lieu ;
- la date d'arrêt de rémunération ;
- les renseignements sur l'institution financière pour le dépôt direct.

La demande doit être faite au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) durant laquelle l'employée désire commencer la période de prestation, au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant l'accouchement.

<sup>3</sup> La période de 52 semaines qui précède la prestation.

**Note :** Lorsque le revenu annuel de l'employée dépasse le maximum assurable prévu à l'article 5 de la *Loi sur l'assurance parentale* (60 500 \$ en 2008), l'employée doit rembourser les sommes qui pourraient être exigées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

## Prestations

La mère biologique a le choix entre deux régimes :

- régime de base : une prestation égale à 70 % du revenu hebdomadaire<sup>4</sup> moyen pendant 18 semaines ;
- ou**
- régime optionnel : une prestation égale à 75 % du revenu hebdomadaire moyen pendant 15 semaines.

Le paiement des prestations débute au plus tôt la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

L'option du parent qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance, s'applique aux prestations de l'autre parent et ne peut être modifiée par la suite, à moins de circonstances exceptionnelles.

Une interruption de grossesse postérieure à la 19<sup>e</sup> semaine de gestation donne droit aux mêmes prestations de maternité.

La naissance de plus d'un enfant à la suite d'une même grossesse est considérée comme une seule naissance.

<sup>4</sup> Revenu hebdomadaire moyen : la moyenne des revenus assurables des 26 dernières semaines de la période de référence. Si le nombre de semaines est inférieur à 26, la moyenne est obtenue à partir de ce nombre, sans être inférieure à 16.

## 2.3 Régime d'assurance-emploi

L'employée qui ne réside pas au Québec mais ailleurs au Canada et qui est exclue des prestations du RQAP a droit aux prestations du régime d'assurance-emploi.

### Admissibilité

- avoir subi un arrêt de rémunération ou une réduction de la rémunération hebdomadaire normale de plus de 40 % ;
- avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines qui précèdent immédiatement le début de la période de prestations.

### Demande de prestations (RAE)

Pour faire une demande de prestations, l'**employée** doit se présenter au bureau d'assurance-emploi **dès le début** de son congé et se munir :

- d'une attestation de cessation d'emploi remise par l'employeur ;
- d'une copie de son certificat médical ;
- de sa carte d'assurance sociale.

Au besoin, l'employée peut faire sa demande au cours de la semaine précédant le début du congé. Si la demande est faite en retard, l'employée peut être pénalisée.

Dès que possible, il faut ensuite envoyer à l'employeur une **preuve que l'on reçoit des prestations d'assurance-emploi** : état ou relevé de prestations, talon de mandat ou avis d'admissibilité aux prestations de maternité. (Voir modèle de la lettre à la page 29.)

**Note** : L'employeur ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsque le revenu annuel de l'employée excède soit une fois et quart (1¼) le maximum assurable (41 100 \$ en 2008), soit 51 375 \$ (article 8-3.03). Lorsque le revenu annuel de l'employée dépasse cette somme, elle doit rembourser une partie des prestations reçues selon les modalités prévues au régime d'assurance-emploi.

## Prestations

L'employée a droit à une prestation égale à 55 % de sa rémunération hebdomadaire assurable moyenne pendant 15 semaines.

Les prestations peuvent être versées à compter de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date de l'accouchement et jusqu'à la 17<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'accouchement.

Une interruption de grossesse dans la 20<sup>e</sup> semaine ou après donne droit aux mêmes prestations de maternité.



### 3. Le congé de paternité

#### 3.1 Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010

##### 8-3.23 des CTPP

Le congé de paternité est accessible à tous les employés à temps plein ou à temps réduit.

L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement. (Voir modèle de la lettre à la page 31.)

L'employé occasionnel « court terme » a aussi droit à ce congé, mais sans traitement (**10-2.09**). Cependant, si l'employé justifie de 60 jours de service continu au sens de la *Loi sur les normes du travail*, les deux premières journées du congé sont rémunérées (art. 81.1 de la LNT).

L'employé à temps réduit a droit à un congé d'une durée égale au nombre d'heures prévues à son horaire hebdomadaire de travail.

**Note :** Selon l'article 81.2 de la *Loi sur les normes du travail*, l'employé a droit à :

- un congé de paternité d'au plus 5 semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la naissance.

#### 3.2 Régime québécois d'assurance parentale

##### Admissibilité

- être le parent d'un enfant né après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;
- résider au Québec au début de sa période de prestation au sens de la loi de l'impôt ;
- avoir un revenu assurable d'au moins 2000 \$ au cours de la période de référence<sup>5</sup>, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- avoir connu un arrêt de rémunération.

Les prestations ne sont accordées que si le parent vit habituellement avec l'enfant dont la naissance donne droit aux prestations.

<sup>5</sup> La période de 52 semaines qui précède la prestation.

## Prestations

Le père biologique a droit, selon l'option choisie par le premier parent qui reçoit des prestations du présent régime, aux prestations suivantes :

- régime de base : une prestation égale à 70 % du revenu hebdomadaire moyen pendant 5 semaines ;  
**ou**
- régime optionnel : une prestation égale à 75 % du revenu hebdomadaire moyen pendant 3 semaines.

Les prestations 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.

Le paiement des prestations ne peut, ni débiter avant la semaine de naissance de l'enfant, ni excéder la période de prestations, soit la 52<sup>e</sup> semaine suivant celle de l'accouchement.

### 3.3 Régime d'assurance-emploi

Le régime ne prévoit aucune prestation de paternité.





## 4. Le congé d'adoption

### 4.1 Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010

#### Modalités et avantages

##### 8-3.24 et autres des CTPP

L'employée ou l'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la ou au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance, à l'un des congés suivants :

- L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives, pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la ou le sous-ministre.
- L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu par le paragraphe précédent a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont rémunérés. L'employée ou l'employé à temps réduit a le droit de s'absenter avec traitement pendant deux jours prévus par son horaire hebdomadaire de travail.

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

- En vertu de l'article 81.1 de la *Loi sur les normes du travail*, l'employée ou l'employé qui justifie de 60 jours de service continu et qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé de cinq jours, dont deux avec maintien de traitement.
- Lors de la prise en charge d'une ou d'un enfant, en vue d'une adoption : congé sans traitement convertible en congé avec traitement si l'adoption a lieu.
- Pour permettre un déplacement hors du Québec en vue d'une adoption : congé sans traitement convertible en congé avec traitement si l'adoption a lieu.

La demande doit être formulée par écrit, au moins deux semaines à l'avance. (Voir modèle des lettres à la page 32.)

Les avantages prévus au congé de maternité s'appliquent.

Si les deux conjoints travaillent dans les secteurs public et parapublic, seul l'un des deux peut bénéficier de cette forme de congé.

Le retour au travail se fait dans les mêmes conditions que dans le cas du congé de maternité. (Voir page 11.)



## Indemnités

### Articles 11 et 13 de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (introduction de la section 8-3.00 des CTPP)

Pendant les 10 semaines de congé pour adoption, l'employeur verse une indemnité égale à la différence entre 93 % du traitement hebdomadaire et le montant des prestations d'adoption versées par le RQAP ou le RAE.

L'employée ou l'employé non admissible aux prestations du RQAP ou du RAE reçoit, pendant les 10 semaines de congé, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

### Article 12 de l'annexe 1 de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (introduction de la section 8-3.00 des CTPP)

Le congé d'adoption est simultané à la période de versements des prestations accordées en vertu du RQAP et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

Le cumul des périodes du congé d'adoption et du congé sans traitement en prolongation de ce congé d'adoption ne peut excéder 114 semaines.

## 4.2 Régime québécois d'assurance parentale

### Admissibilité

- être le parent d'un enfant adopté après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;
- résider au Québec au début de sa période de prestation au sens de la loi de l'impôt ;
- avoir un revenu assurable d'au moins 2000 \$ au cours de la période de référence, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- avoir connu un arrêt de rémunération.

Les prestations ne sont accordées que si le parent vit habituellement avec l'enfant dont l'adoption donne droit aux prestations.

### Prestations

Les parents ont le choix entre deux régimes :

- régime de base : 37 semaines de prestations, dont les 12 premières sont de 70 % du revenu hebdomadaire moyen et les 25 suivantes au taux de 55 % ;
- ou**
- régime optionnel : 28 semaines de prestations au taux de 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

Les prestations peuvent être accordées aux deux conjointes ou conjoints de même sexe.

Le nombre total de semaines de prestations pour adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre eux : ces semaines peuvent par ailleurs être prises concurremment par les parents.

Le paiement des prestations débute au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de l'adoption ou, dans le cas d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant. Ce paiement ne peut excéder la période de prestations, soit la 52<sup>e</sup> semaine suivant celle de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption.

Si l'adoption hors Québec ne se concrétise pas, les prestations reçues durant les deux semaines précédant l'arrivée prévue de l'enfant n'ont pas à être remboursées par les personnes ayant fait une demande.



### 4.3 Régime d'assurance-emploi

Ce régime prévoit que les parents d'un enfant adopté ont droit aux prestations parentales de 35 semaines. (Voir page 21.)

## 5. Le congé parental

### 5.1 Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010

#### Droit au congé

##### 8-3.29 a) des CTPP

L'employée ou l'employé peut prendre un congé partiel ou complet sans traitement d'une durée maximale de deux ans, en prolongation d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption de 10 semaines. Si des vacances sont prises alors, elles s'additionnent aux deux années. Seuls les occasionnelles et occasionnels « court terme » ne peuvent bénéficier de ce congé.

La durée du congé des occasionnelles et occasionnels « long terme » est limitée à leur période d'engagement.

La forme du congé peut être modifiée une fois pendant sa durée.

La partie inutilisée du congé parental peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint qui peut alors modifier la forme du congé.

L'employée ou l'employé dont la conjointe ou le conjoint ne travaille pas dans le secteur public ou parapublic québécois peut se prévaloir du congé dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant.

##### 8-3.29 b) des CTPP

La personne qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) de l'article 8-3.29 peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines et qui se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou l'adoption.

En vertu des articles 81.10 et 81.11 de la *Loi sur les normes du travail*, l'employée ou l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a aussi droit à ce congé.

Les occasionnelles et occasionnels « court terme » peuvent bénéficier de ce congé pour la durée prévue du contrat (**10-2.09 des CTPP**).

## Exercice du droit

Les demandes doivent faire l'objet d'une **demande écrite**. (Voir modèle des lettres aux pages 35 et 36.)

### Congé sans traitement :

- 15 jours à l'avance ;
- date de retour indiquée.

### Congé partiel sans traitement :

- 30 jours à l'avance ;
- date de retour indiquée ;
- aménagement du congé indiqué : nombre d'heures, de jours et répartition (minimum 14 heures par semaine).

Ni le congé ni l'aménagement ne peut être refusé, à moins que cela ne contrevienne aux besoins du service.

## Avantages maintenus pendant le congé parental

- Le service pour les occasionnelles et occasionnels s'accumule. **Il faut noter que, pour les employées et employés réguliers, le service continu débute à la date d'entrée en fonction pour se terminer à la rupture du lien d'emploi.**
- L'employée ou l'employé qui se prévaut d'un congé sans traitement à la suite de la naissance ou de l'adoption accumule son expérience aux fins de l'avancement d'échelon, jusqu'à concurrence de 52 semaines.
- Il faut noter l'obligation de conserver les garanties d'assurance collective de maladie et la possibilité de conserver celles en matière de vie et d'invalidité de longue durée si une demande a été faite et que les primes sont versées en totalité par l'employée ou l'employé.

**Note :** Ne pas oublier de contacter la CARRA pour le rachat de la part de l'employée ou de l'employé en lien avec les périodes de congés sans traitement qui suivent le congé de maternité ou le congé d'adoption. Si la demande de rachat est faite dans les six mois de la fin du congé sans traitement, il n'y aura pas de frais d'intérêt ajoutés au rachat. De plus, il est à noter qu'un tel rachat doit être fait avant la retraite.



## Protection

### 8-3.05 des CTPP

Une présomption existe en faveur de l'employée temporaire qui s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé parental et dont on met fin à l'emploi. La ou le sous-ministre doit alors démontrer que la mise à pied est intervenue pour une cause juste et suffisante. La même présomption existe pour l'employée occasionnelle (art.10-2.13 des CTPP).

### 6-4.21 des CTPP

La non-disponibilité pour cause d'état lié à la maternité peut être déclarée pour une période maximale de 26 semaines par l'employée temporaire sur liste de rappel.

## Retour au travail

L'employeur doit aviser l'employée ou l'employé, quatre semaines à l'avance, de la date de fin du congé. L'employée ou l'employé doit donner un avis de son retour au moins 15 jours avant l'expiration du congé, sous peine de perdre son emploi.

### 8-3.31, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> paragraphes des CTPP

L'employée ou l'employé 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 intervention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant 52 semaines, cet avis est d'au moins 30 jours. (Voir modèle des lettres à la page 40.)

Au retour d'un congé de 12 semaines ou moins, l'employée ou l'employé réintègre son emploi. Si le congé excède 12 semaines, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

## 5.2 Régime québécois d'assurance parentale

### Admissibilité

- être le parent d'un enfant né ou adopté après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ;
- résider au Québec au début de sa période de prestation au sens de la loi de l'impôt ;
- avoir un revenu assurable d'au moins 2000 \$ au cours de la période de référence, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- avoir connu un arrêt de rémunération.

Les prestations ne sont accordées que si le parent vit habituellement avec l'enfant dont la naissance donne droit aux prestations.

## Prestations

Les parents ont droit, selon l'option choisie par le premier parent qui a reçu des prestations du présent régime, aux prestations suivantes :

- régime de base : 32 semaines de prestation dont sept semaines égales à 70 % du revenu hebdomadaire et 25 semaines égales à 55 % du revenu hebdomadaire moyen ;  
**ou**
- régime optionnel : 25 semaines de prestations égales à 75 % du revenu hebdomadaire moyen.

Pour un couple formé de deux femmes, les prestations peuvent être accordées aux deux conjointes. Elles sont partageables entre la mère biologique et sa conjointe, si cette dernière est reconnue sur l'acte de naissance, et s'il s'agit d'un projet parental commun.

Pour un couple formé de deux hommes, les prestations peuvent être accordées au père biologique seulement.

Le nombre de semaines de prestations parentales peut-être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre eux : ces semaines peuvent, par ailleurs, être prises concurremment par les parents.

**Le paiement des prestations** peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance, mais ne peut excéder la période de prestations, soit la 52<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement.

### 5.3 Régime d'assurance-emploi

Les prestations parentales peuvent être versées à l'un ou l'autre des parents biologiques ou adoptifs qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté.

#### **Admissibilité**

- avoir subi un arrêt de rémunération ou une réduction de la rémunération hebdomadaire normale de plus de 40 % ;
- avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines qui précèdent immédiatement le début de la période de prestations.

## Prestations

Les parents ont droit à une prestation égale à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne pendant un maximum de 35 semaines.

Les prestations peuvent être versées à un seul parent ou partagées entre les deux parents, sans dépasser le maximum de 35 semaines.

Les prestations sont payables à compter de la date de naissance de l'enfant pour les parents biologiques et à compter de la date à laquelle l'enfant est placé chez eux dans le cas des parents adoptifs, sans dépasser 52 semaines après la naissance ou l'adoption.



## 6. Le congé pour responsabilités parentales

### 8-3.33 des CTPP

Une employée ou un employé peut obtenir un congé sans traitement ou partiel sans traitement, d'une durée maximale d'un an, pour s'occuper d'un enfant mineur :

- qui a des difficultés de développement socioaffectif, un handicap ou une maladie ;  
**et**
- qui requiert la présence du père ou de la mère. (Voir modèle de l'avis à la page 42.)
- Sans restreindre la portée de l'article 4-5.04 des CTPP, une employée ou un employé peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six jours par année civile lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de l'employée ou de l'employé, et à défaut, ces absences sont sans traitement. La ou le sous-ministre peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Elle ou il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

Elle ou il doit informer le plus rapidement possible la ou le sous-ministre des motifs de son absence et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

Pour l'employée ou l'employé occasionnel « court terme », ces absences sont sans traitement.

**Note :** L'article 79.8 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que, si un enfant mineur d'une employée ou d'un employé est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employée ou l'employé a droit à un congé sans traitement se terminant au plus tard 104 semaines après le début de celui-ci.



## 7. Prolongation, fractionnement ou suspension du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé parental

### 7.1 Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010

#### Congé de maternité

##### 8-3.08 des CTPP

L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou doit y retourner dans les 15 jours suivant la naissance. Le congé ne peut être fractionné qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La période de suspension du congé de maternité est sans traitement.

##### 8-3.10 des CTPP

Le congé peut être aussi prolongé, d'une durée égale à la période de retard, si la naissance a lieu après la date prévue et qu'il reste moins de deux semaines de congé de maternité après la naissance, ou moins de 6 semaines si l'enfant a été hospitalisé durant le congé de maternité ou si l'état de santé de l'enfant l'exige. Il n'y a pas d'indemnité ou de traitement versé pendant ces prolongations.

#### Congé de paternité

##### 8-3.23 des CTPP

Le congé de cinq jours peut être discontinu mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. L'un de ces cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

### 7.2 Loi sur les normes du travail (LNT)

#### Article 81.14.1 de la LNT

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la salariée ou le salarié a le droit de demander le fractionnement d'un congé de maternité ou de paternité ou d'un congé parental dans les situations suivantes :

- l'hospitalisation de l'enfant ;
- la maladie ou l'accident de l'un des parents (art. 79.1 de la LNT) ;
- une maladie grave ou un grave accident de proches parents (art. 79.8 de la LNT).



### Article 81.14.2 de la LNT

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, le congé peut être suspendu ou prolongé, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la salariée ou du salarié pendant la durée de l'hospitalisation. Dans tous les cas, l'employée ou l'employé doit fournir un certificat médical précisant la durée.

### 7.3 Régime québécois d'assurance parentale

L'article 34 du règlement d'application de la *Loi sur l'assurance parentale*, adopté par le Conseil de gestion, prévoit que la période à l'intérieur de laquelle des prestations de paternité, parentales ou d'adoption peuvent être payées est prolongée lorsqu'une personne est dans l'un des cas suivants :

- son enfant est hospitalisé, pour la durée de l'hospitalisation ;
- elle est malade ou victime d'un accident, pour une durée maximale de 15 semaines ;
- sa présence est requise auprès d'un proche parent en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, pour une durée maximale de six semaines.

La personne doit fournir, sur demande, tout document justifiant la prolongation.



## Deuxième partie

# Modèles, lettres et avis



## Liste des différents avis qui peuvent être adressés à l'employeur

Avis pour congé de maternité	
Avis pour congé de maternité avec prestations d'assurance-emploi .....	p. 27
Avis pour congé de maternité avec prestations d'assurance parentale .....	p. 28
Envoi de preuve d'admissibilité à l'assurance parentale ou à l'assurance-emploi .....	p. 29
Demande d'indemnité de 12 semaines .....	p. 30
Demande de congé de paternité .....	p. 31
Demande de congé d'adoption .....	p. 32
Demande de congé sans traitement en vue d'une adoption .....	p. 33
Demande de congé sans traitement à l'occasion de déplacement hors du Québec .....	p. 34
Avis de congé à temps plein sans traitement .....	p. 35
Avis de congé partiel sans traitement .....	p. 36
Demande de partage de la prolongation entre les deux conjoints .....	p. 37
Changement à la forme d'un congé pris en prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption .....	p. 38
Avis de retour de congé sans traitement .....	p. 39
Avis de retour prématuré de congé parental .....	p. 40
Demande de report de vacances .....	p. 41
Avis de congé sans traitement pour responsabilités parentales .....	p. 42

## Avis pour congé de maternité avec prestations d'assurance-emploi

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(Adresse)

Objet : Congé de maternité

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.12 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, veuillez considérer la présente comme une demande de congé de maternité de 20 semaines prévu à l'article 8-3.06.

Conformément à l'article 8-3.12, je désire répartir mon congé du ..... au ..... inclusivement.

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

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie, invalidité de longue durée qui me sont applicables et à payer ma quote-part, le tout conformément à l'article 8-3.18.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

pièce jointe



## Avis pour congé de maternité avec prestations d'assurance parentale

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(Adresse)

Objet : Congé de maternité

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.12 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, veuillez considérer la présente comme une demande de congé de maternité de 21 semaines prévu à l'article 11 de l'annexe 1 de la *Loi fixant les conditions de travail des professionnelles et professionnels*.

Conformément à l'article 8-3.12, je désire répartir mon congé du ..... au ..... inclusivement.

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

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie, invalidité de longue durée qui me sont applicables et à payer ma quote-part, le tout conformément à l'article 8-3.18.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

pièce jointe

## Envoi de preuve d'admissibilité à l'assurance parentale ou à l'assurance-emploi

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Preuve d'admissibilité à l'assurance parentale ou à l'assurance-emploi

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.13 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, vous trouverez ci-incluse une preuve que je reçois des prestations d'assurance parentale ou d'assurance-emploi.

Veillez noter que le présent document atteste mon droit à recevoir des prestations d'assurance parentale ou d'assurance-emploi et constitue en soi une preuve au sens de l'article 8-3.14.

Conformément à l'article 8-3.17, j'attends le premier versement de l'indemnité de maternité dans les 15 jours de la présente. Veuillez expédier les chèques à l'adresse ci-dessous.

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

(signature)  
(adresse)

pièce jointe





## Demande d'indemnité de 12 semaines

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Application de l'article 8-3.16 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*

Madame ou Monsieur,

Comme je ne suis pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et aux prestations d'assurance-emploi durant mon congé de maternité, veuillez considérer la présente comme une demande de bénéficiaire, pendant les 20 semaines de mon congé de maternité, des avantages précisés au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 8-3.16.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

## Demande de congé de paternité

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Congé de paternité

Madame ou Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article 8-3.23 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010* et de l'article 81.2 de la *Loi sur les normes du travail*, je vous avise que je serai absent aux dates suivantes : ....., afin de prendre un congé de paternité.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)



## Demande de congé pour adoption

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Congé pour adoption

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.24 a) des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, veuillez considérer la présente comme un avis que je prendrai le congé d'adoption de 10 semaines.

L'ordonnance de placement de l'enfant ayant été (ou devant être) accordée le ....., je commencerai mon congé d'adoption le premier jour de travail suivant cette ordonnance.

Je désire également continuer à bénéficier de mes régimes d'assurance collective maladie, vie et invalidité de longue durée et à payer ma quote-part, le tout conformément à l'article 8-3.18.

Veillez agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

## Demande de congé sans traitement en vue d'une adoption

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Congé sans traitement en vue d'une adoption

Madame ou Monsieur,

Conformément au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 8-3.27 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, veuillez considérer la présente comme une demande de congé sans traitement d'une durée de .... semaines en vue d'une adoption.

La date d'effet de la prise en charge de l'enfant se faisant le ....., je désire commencer mon congé le .....

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie et invalidité de longue durée qui me sont applicables et à verser les primes requises.

Veuillez agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)



## Demande de congé sans traitement à l'occasion de déplacement hors du Québec

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Congé sans traitement à l'occasion de déplacement hors du Québec

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.27, 2<sup>e</sup> alinéa des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, veuillez considérer la présente comme une demande de congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement hors du Québec en vue de la prise en charge d'un enfant.

Je serai donc absente (ou absent) à partir du ..... et, normalement, jusqu'au .....

Sauf en ce qui concerne mon traitement, je désire bénéficier de tous les droits et avantages prévus à la convention collective durant cette absence.

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie et invalidité de longue durée qui me sont applicables et à verser les primes requises.

Je vous prie de recevoir, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

## Avis de congé à temps plein sans traitement

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Congé à temps plein sans traitement

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.29 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, la présente a pour objet de vous aviser que je serai en congé à temps plein sans traitement, en prolongation de mon congé de maternité (paternité ou adoption, selon le cas) à partir du ....., et ce, jusqu'au .....

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie et invalidité de longue durée qui me sont applicables et à verser les primes requises.

Veuillez agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)



## Avis de congé partiel sans traitement

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Congé partiel sans traitement

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.29 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, veuillez considérer la présente comme un avis de congé partiel sans traitement tel que prévu au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 8-3.29, en prolongation de mon congé (selon le cas) :

- de maternité prévu à l'article 11 de l'annexe 1 de la *Loi fixant les conditions de travail des professionnelles et professionnels*.
- de maternité prévu à l'article 8-3.06 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.
- de paternité prévu à l'article 8-3.23 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.
- d'adoption prévu à l'article 8-3.24. des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.

Mon congé partiel sans traitement commencera le ..... et se terminera le ..... L'aménagement de ce congé sera le suivant :

### **(Expliquez l'aménagement)**

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie et invalidité de longue durée qui me sont applicables et à verser les primes requises.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)



## Demande de partage de la prolongation entre les deux conjoints

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Partage de la prolongation entre les deux conjoints

Madame ou Monsieur,

Mon conjoint (ou ma conjointe selon le cas) bénéficie actuellement d'un congé prévu à l'article (selon le cas) :

- 8-3.29 en prolongation du congé de maternité de l'article 11 de l'annexe 1 de la *Loi fixant les conditions de travail les professionnelles et professionnels*.
- 8-3.29 en prolongation du congé de maternité de 8-3.06 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.
- 8-3.29 en prolongation du congé de paternité de 8-3.23 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.
- 8-3.29 en prolongation du congé d'adoption de 8-3.24 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.

Son congé a commencé le ..... et, même s'il n'est pas encore terminé, il (ou elle) a avisé son employeur de son retour au travail le .....

Veuillez considérer la présente comme une demande de partager ce congé avec mon conjoint (ou ma conjointe selon le cas) et de commencer mon congé à partir de la date de son retour au travail.

**(Indiquez ici clairement la forme souhaitée du congé)**

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie et invalidité de longue durée qui me sont applicables et à verser les primes requises.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)



## Changement à la forme d'un congé pris en prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Aménagement de la deuxième partie du congé sans traitement suivant un congé de maternité, paternité ou adoption (selon le cas)

Madame ou Monsieur,

Je suis actuellement en prolongation de mon congé de maternité (paternité ou adoption, selon le cas), sous la forme d'un congé sans traitement (ou d'un congé partiel sans traitement, selon le cas). Conformément à l'article 8-3.29 a) des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, la présente a maintenant pour objet de vous aviser que l'aménagement de mon congé sans traitement sera le suivant à partir de ..... jusqu'au .....

**(Indiquez ici clairement la nouvelle formule de congé ou de travail)**

Je désire également continuer à participer aux régimes d'assurance collective maladie, vie et invalidité de longue durée qui me sont applicables et à verser les primes requises.

Veuillez agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

## Avis de retour de congé sans traitement

Date

Madame ou Monsieur ...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : avis de retour de congé sans traitement

Madame ou Monsieur,

Mon congé sans traitement se terminant le ....., la présente a pour objet de vous aviser, conformément à l'article 8-3.31 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, de mon intention de retourner au travail le .....

Je vous prie de recevoir, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)



## Avis de retour prématuré de congé parental

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Avis de retour

Madame ou Monsieur,

Mon congé sans traitement, en prolongation du congé de maternité (de paternité ou d'adoption, selon le cas) devait se terminer le ....., mais j'ai l'intention d'y mettre fin avant la date prévue. La présente a pour objet de vous aviser de mon intention de retourner travailler le ..... au lieu du ....., le tout conformément à l'article 8-3.29 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

## Demande de report de vacances

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Vacances reportées

Madame ou Monsieur,

Considérant qu'une partie de mes vacances annuelles se situe à l'intérieur de mon congé de maternité de 20 semaines, veuillez considérer la présente comme une demande de reporter ..... jours de vacances (ou semaines, selon le cas) pour les prendre à partir du ..... jusqu'au ..... inclusivement, le tout conformément à l'article 8-3.18, 2<sup>e</sup> alinéa des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*.

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)



## Avis de congé sans traitement pour responsabilités parentales

Date

Madame ou Monsieur...  
Direction des ressources humaines  
Ministère  
(adresse)

Objet : Avis de congé sans traitement pour responsabilités parentales  
**(article 8-3.33 des Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010)**

Madame ou Monsieur,

Conformément à l'article 8-3.33 des *Conditions de travail des professionnelles et professionnels 2003-2010*, veuillez considérer la présente comme un avis de congé partiel sans traitement du ..... au ..... parce que j'ai un enfant mineur (selon le cas)

- ayant des difficultés de développement socioaffectif
- handicapé
- malade

et que cette situation exige ma présence auprès de lui (ou d'elle, selon le cas). Vous trouverez ci-joint une preuve justifiant cette absence.

L'aménagement de ce congé sera le suivant :

**(Exposez ici clairement l'aménagement du congé)**

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

(signature)  
(adresse)

## Demande de rachat à la CARRA pour le congé sans solde

Le formulaire ainsi que les directives pour le remplir  
sont disponibles sur le site [www.carra.gouv.qc.ca](http://www.carra.gouv.qc.ca).

Vous pouvez cliquer l'hyperlien « Formulaires » situé à la page d'accueil.



## 9. Calendrier personnel relatif au congé de maternité

Événement	Délai	Date
Avis écrit à l'employeur et certificat médical	15 jours avant le début du congé	<input type="text"/>
<b>Début du congé</b>		
Demande d'assurance parentale ou d'assurance-emploi	Dès le début du congé ou une semaine auparavant	<input type="text"/>
Envoi à l'employeur de la preuve d'admissibilité à l'assurance parentale ou à l'assurance-emploi	Dès la réception de la preuve	<input type="text"/>
Date prévue de l'accouchement	Dès l'obtention du certificat médical	<input type="text"/>
Date réelle de l'accouchement	Dès l'obtention du certificat médical	<input type="text"/>
Réception, par l'employée, de l'avis de retour au travail	4 <sup>e</sup> semaine avant la fin du congé de maternité	<input type="text"/>
Avis à l'employeur de report de vacances	2 semaines avant la fin du congé de maternité	<input type="text"/>
Avis à l'employeur de prolongation sans traitement :		
- congé partiel	30 jours avant la fin du congé	<input type="text"/>
- congé à temps plein	15 jours avant la fin du congé	<input type="text"/>
<b>Fin du congé de maternité</b>		
Avis à l'employeur de retour au travail après une prolongation sans traitement :		
- retour avant la date prévue	21 jours avant le retour ou 30 jours avant le retour si le congé excède 52 semaines	<input type="text"/>
- retour à la date prévue	15 jours avant l'expiration du congé	<input type="text"/>
<b>Fin de la prolongation sans traitement</b>		
Demande de rachat du congé sans traitement à la CARRA <sup>6</sup>	Dès la fin du congé, au plus tard avant la retraite	<input type="text"/>

<sup>6</sup> Pour les congés de maternité qui ont débuté après le 31 décembre 1998, il est possible de se faire créditer jusqu'à un maximum de 130 jours ouvrables. Il n'y a aucune cotisation à verser, ni de délai à respecter, ni de demande à faire.

Pour les congés de maternité terminés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1989, il est possible de les faire créditer, et ce, si certaines conditions sont respectées. Il faut faire une demande à cet effet. De plus, il est conseillé de vérifier aussi si les déclarations de congé de maternité ont été faites adéquatement. Pour plus de précision, vous pouvez consulter l'Annexe 1.



## **Congés**

### **Congé de maternité**

#### **Quand**

Lorsqu'une période d'absence est accordée à l'employée en vertu de ses conditions de travail en raison d'un congé de maternité. Les dispositions du régime de retraite prévoient la reconnaissance de cette période et l'employée n'a rien à déboursier.

#### **Comment**

Pour les congés de maternité ayant débuté après le 31 décembre 1988, la reconnaissance du congé de maternité se fait de façon automatique par le biais de la déclaration annuelle de l'employeur.

Pour les congés de maternité en cours le 1<sup>er</sup> janvier 1989 ou qui se sont terminés avant cette date, l'employée peut demander que cette période lui soit reconnue en remplissant le formulaire 727 *Demande de rachat de service*, lequel est prescrit conformément à la loi.

#### **Délai**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1983, il n'y a plus de date pour faire la demande.

#### **Conditions**

Pour connaître les conditions à respecter se rattachant à chacune des périodes, veuillez consulter le tableau intitulé *Congé de maternité* de ce chapitre.

#### **Nombre de jours reconnus**

Pour connaître le nombre de jours reconnus en fonction des différentes périodes en cause, reportez-vous également au tableau intitulé *Congé de maternité* de ce chapitre. Le nombre de jours de congé de maternité est déterminé selon chacune des conventions collectives. La majorité des conventions accordent 20 semaines par congé de maternité, soit un maximum de 100 jours ouvrables. En vertu des dispositions du régime de retraite, l'employée peut se voir reconnaître jusqu'à 130 jours ouvrables si elle a bénéficié, en vertu de ses conditions de travail, d'une prolongation du congé de maternité de six semaines parce que la santé de l'enfant l'exigeait.

Pour l'employée à temps partiel, le nombre de jours reconnus est proportionnel au pourcentage du temps inscrit au contrat d'engagement ou au pourcentage du temps où elle a travaillé durant les 20 semaines précédant le début du congé.

L'employée peut racheter l'excédent de la période du congé de maternité comme un congé sans traitement, à condition que la période excédentaire soit supérieure à 28 jours. L'employeur doit alors fournir le salaire annuel de base de l'employée en vigueur le premier jour ouvrable qui suit la période couverte par le congé de maternité, soit généralement le 101<sup>e</sup> jour. (Voir le chapitre *Rachat de service*.)

## Congé de maternité

Période	Nombre de jours reconnus	Conditions	Particularités
Congé de maternité en cours le 1 <sup>er</sup> juillet 1965 ou qui a débuté après cette date, mais qui s'est terminé avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1973.	Maximum 90 jours	<p>Formuler une demande.</p> <p>Avoir été enseignante au sens du RRE et avoir cotisé au RRE, au RRF, au RREGOP ou à la 8<sup>e</sup> partie de la <i>Loi sur l'instruction publique</i> dans les 12 mois précédant la date du début du congé.</p> <p>Avoir cotisé à nouveau au RRE, au RRF ou au RREGOP dans les deux années suivant l'année de fin du congé.</p> <p>Les 90 jours ajoutés doivent compléter dans une proportion d'au moins 95 % l'année scolaire au cours de laquelle l'enseignante était en congé.</p>	<p>Si l'employée a déjà racheté ce congé par le biais d'un rachat de congé sans traitement, les sommes versées pour ce rachat sont remboursées avec ou sans intérêt, selon le régime en vertu duquel le rachat a été fait. Toutefois, si la période rachetée est supérieure à 100 jours, le congé de maternité ne peut être crédité sans cotisations et les sommes versées par l'employée ne sont pas remboursables.</p> <p>L'employée qui, après un congé de maternité, a pris un congé sans traitement qui se termine plus de deux ans après l'année de la fin de son congé de maternité et qui a racheté ce congé sans traitement n'est pas considérée comme ayant cotisé au régime durant la période stipulée.</p> <p>L'employée qui a déjà bénéficié d'un congé sans traitement au cours de la même année peut racheter son congé sans traitement si elle remplit les conditions qui s'appliquent, et après avoir payé son rachat, se prévaloir de la reconnaissance des 90 jours de congé de maternité.</p>
Congé de maternité en cours le 1 <sup>er</sup> juillet 1973 ou qui a débuté après cette date, mais qui s'est terminé avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1976.	Maximum 90 jours	<p>Formuler une demande.</p> <p>Avoir cotisé au RRE, au RRF ou au RREGOP dans les 12 mois précédant la date du début du congé de maternité.</p> <p>Avoir cotisé à nouveau au RRE, au RRF ou au RREGOP dans les deux années suivant l'année de la fin du congé.</p>	<p>Lorsque l'employée a cotisé à un RCR dont les années ont été reconnues aux fins de l'admissibilité ou a acquis un crédit de rente à la suite du rachat d'années de service pour une période qui précède immédiatement son adhésion au RREGOP, elle est réputée avoir cotisé au RREGOP dans les 12 mois précédant son congé.</p>
Congé de maternité en cours le 1 <sup>er</sup> juillet 1976 ou qui a débuté après cette date, mais qui s'est terminé avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1983.	90 jours maximum 120	<p>Formuler une demande.</p> <p>Avoir cotisé au RRE, au RRF ou au RREGOP dans les 12 mois précédant la date du début du congé de maternité.</p> <p>Avoir cotisé à nouveau au RRE, au RRF ou au RREGOP dans les deux années suivant l'année de la fin du congé.</p>	<p>Si l'employée a déjà racheté ce congé par le biais d'un rachat de congé sans traitement, les sommes versées pour ce rachat sont remboursées avec ou sans intérêts, selon le régime en vertu duquel le rachat a été fait. Si la période rachetée est supérieure à 120 jours, l'excédent des jours rachetés demeure crédité même s'il est inférieur à 30 jours.</p> <p>L'employée qui, après un congé de maternité, a pris un congé sans traitement qui se termine plus de deux ans après l'année de la fin de son congé de maternité et qui a racheté ce congé sans traitement n'est pas considérée comme ayant cotisé au régime durant la période stipulée.</p>
Congé de maternité en cours le 1 <sup>er</sup> juillet 1983 ou qui a débuté après cette date, mais avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1989.	100 jours maximum 130	Formuler une demande.	
Congé de maternité qui a débuté après le 31 décembre 1988.	100 jours maximum 130	Aucune demande à formuler.	

## Disposition particulière applicable à une employée occasionnelle

Depuis le 16 mars 1995, une employée qui participe au RREGOP et qui a le droit de racheter le service qu'elle a effectué à titre d'employée occasionnelle entre le 30 juin 1973 et le 1<sup>er</sup> janvier 1988 (entre le 30 juin 1973 et le 1<sup>er</sup> janvier 1987 pour le réseau de la santé et des services sociaux) peut inclure dans la période rachetable un congé de maternité dont elle a bénéficié en vertu des dispositions sur les congés parentaux prévues par ses conditions de travail.

Le coût de ce rachat est égal aux cotisations (100 %) qu'elle aurait versées si elle n'avait pas bénéficié d'un tel congé, plus un montant d'intérêts composés annuellement. Les cotisations sont calculées sur la moyenne des salaires reçus pendant les 20 semaines précédant le congé dans le cas d'une employée à contrat, ou sur le salaire annuel de base et selon le pourcentage d'emploi dans les autres cas.

L'employée peut demander le rachat de cette période en remplissant le formulaire 728 « *Demande de rachat de service* », lequel est prescrit conformément à la loi. L'employeur concerné indiquera à la partie E de ce formulaire les dates du congé de maternité dont a bénéficié l'employée, le nombre de jours qu'a duré le congé ainsi que le salaire admissible auquel elle aurait eu droit si elle n'avait pas bénéficié de ce congé.

Il est important de noter qu'il n'y a aucune date limite pour faire une telle demande.

Enfin, le maximum de jours rachetables est déterminé par les conditions de travail applicables lors du congé, jusqu'à concurrence de 120 ou 130 jours, selon le cas.

Afin d'aider l'employeur à déterminer le statut de l'employée ainsi que son droit au congé de maternité, le tableau de la page suivante présente les conditions de travail relatives au congé de maternité dans les trois réseaux avant 1988.



## Congé de maternité accordé aux employées occasionnelles

	<b>Santé et services sociaux Employée occasionnelle avec droit de rappel</b>	<b>Fonction publique Employée occasionnelle avec droit de rappel</b>	<b>Éducation et fonction publique Employée occasionnelle sans droit de rappel</b>
<b>Acquisition du statut d'employée occasionnelle</b>	À la date d'inscription sur une liste de rappel, qu'une période d'assignation débute ou non à cette date.	À la date du début d'une assignation. L'employée acquiert un droit de rappel si elle remplit certaines conditions.	À compter de la date du début d'une assignation et uniquement durant la période d'assignation.
<b>Droit au congé de maternité</b>	Les congés de maternité sont accordés depuis au moins l'entrée en vigueur de la convention collective 1973-1976.  Cette disposition s'applique <b>au cours d'une période d'assignation</b> de la même façon et pour la même durée que pour une employée régulière, et ce, même si l'assignation prend fin avant l'expiration de cette période.  Cette disposition s'applique également <b>entre deux périodes d'assignation</b> .	Les congés de maternité sont accordés selon les catégories suivantes :  depuis <b>1978</b> aux employées engagées pour une période supérieure à un an pour un projet spécifique ;  depuis <b>1979</b> aux employées engagées pour une période inférieure à un an pour un surcroît de travail ; et  depuis <b>1986</b> aux employées saisonnières dont le nom paraît sur une liste de rappel.  Cette disposition s'applique <b>seulement au cours d'une période d'assignation</b> et se termine automatiquement à la fin de cette période.  Cette disposition ne s'applique pas <b>entre deux périodes d'assignation</b> .	Aucun
<b>Perte du statut d'employée occasionnelle</b>	À la date où le nom de l'employée est retiré de la liste de rappel (rupture du lien d'emploi).	À la date où le nom de l'employée est retiré de la liste de rappel (rupture du lien d'emploi).	À la date de la fin de la période d'assignation.



## Merci à nos bébés et à leurs parents



Marianne, Yannick  
Florence

Caroline, Gilles  
Julia

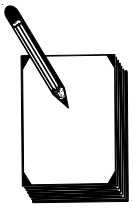


Mireille, Alain  
Alexandre et Étienne





Mes notes



Mes notes

Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec



**Bureau de Québec**

7, rue Vallière, Québec QC G1K 6S9  
418 692-0022 - 1 800 463-5079  
télécopieur 418 692-1338

**Bureau de Montréal**

1001, Sherbrooke Est, bureau 300, Montréal QC H2L 1L3  
514 849-1103 - 1 800 463-6341  
télécopieur 514 842-5281

Adresse électronique  
[courrier@spgq.qc.ca](mailto:courrier@spgq.qc.ca)  
Site Web [spgq.qc.ca](http://spgq.qc.ca)