

Maternité sans danger

Congés parentaux



Quels sont
mes droits et
obligations?

2^e édition



Travailleuse
enceinte



Mère



Père



Parent
adoptif



À l'usage des
professionnelles en soins

fiqsante.qc.ca

Maternité sans danger

Congés parentaux



Quels sont
mes droits et
obligations?

2^e édition



À l'usage des
professionnelles en soins

fiqsante.qc.ca

● **Responsabilité politique**

Linda Bouchard, vice-présidente coresponsable du secteur Recherche
Daniel Gilbert, vice-président coresponsable du secteur Recherche
Linda Lapointe, vice-présidente responsable du secteur Santé et Sécurité du travail

● **Coordination**

Sylvie Bissonnette, coordonnatrice, secteurs et services

● **Recherche et rédaction**

Hélène Caron, conseillère syndicale, secteur Santé et Sécurité du travail
Ginette Raymond, conseillère syndicale, secteur Recherche

● **Collaboration et mise à jour du contenu**

Aline Aubin, conseillère syndicale, secteur Santé et Sécurité du travail
Brigitte Doyon, conseillère syndicale, secteur Santé et Sécurité du travail
Vicky Landry, conseillère syndicale, équipe Recherche

● **Révision et production**

Sara Lapointe, conseillère syndicale, service Communication-Information

● **Secrétariat**

Francine Parent, secrétaire, service Communication-Information

● **Conception graphique**

Josée Roy, graphiste

● **Impression**

Solisco

2^e édition, février 2017

Visuels page couverture :

©iStockphoto.com/rivetti
©iStockphoto.com/ongap
©iStockphoto.com/aldomurillo
©iStockphoto.com/photolyric
©iStockphoto.com/myrrha
©iStockphoto.com/GMVozd

Table des matières

● Travailleuse enceinte	
Les visites médicales liées à la grossesse	7
Le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTE ou RPTA)	7
La complication de grossesse nécessitant un arrêt de travail	17
Fécondation <i>in vitro</i>	17
L'interruption de grossesse	17
● Mère	19
L'absence liée à la naissance	19
Le congé de maternité	19
Les prolongations du congé de maternité	21
Les prestations du RQAP liées aux congés	23
Les indemnités payées par l'employeur	25
Le droit au retrait préventif de la travailleuse qui allaite (RPTA)	27
Le RREGOP	27
● Père	31
L'absence liée à la naissance	31
Le congé de paternité	31
Les prolongations du congé de paternité	32
Les prestations du RQAP liées aux congés	34
Les indemnités payées par l'employeur	36
Le RREGOP	37
● Parent adoptif	41
L'absence liée à l'adoption	41
Les congés pour adoption et en vue d'une adoption	41
Les prolongations du congé pour adoption	42
Les prestations du RQAP liées aux congés	44
Les indemnités payées par l'employeur	46
Le RREGOP	47
● Aide-mémoire	51
● Annexe	
Annexe 1 - Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite	53
Annexe 2 - Exemples de recommandations médicales émises en matière de RPTE	54
Annexe 3 - Algorithme sur les scénarios en matière d'affectation	64
Annexe 4 - Lettres types	65

Maternité sans danger

Congés parentaux



La venue dans la famille d'un enfant est une expérience exceptionnelle. Pour la travailleuse enceinte, la mère, le père ou le parent adoptif, cette période importante risque aussi de susciter divers questionnements.

La FIQ a conçu cette brochure afin de simplifier et de faire connaître les droits et les obligations des professionnelles en soins au regard du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTE-RPTA) et des congés parentaux en vertu des dispositions nationales prévues à la convention collective FIQ 2016-2020. En cas de doute, vous pouvez alors vous référer aux dispositions pertinentes de la convention collective, du contrat d'assurance ou des lois applicables en la matière. D'ailleurs, seules ces dernières dispositions peuvent servir à trancher un litige.

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, bien connu sous les sigles RPTE et RPTA, existe au Québec depuis 1981. Ce droit, prévu aux articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), constitue une mesure de prévention progressiste et unique dans la législation nord-américaine en matière de santé et de sécurité du travail. Le programme « Pour une maternité sans danger », administré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), découle de la mise en œuvre de ce droit qui vise avant tout le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Il permet ainsi à cette dernière de travailler en toute quiétude, dans un milieu sécuritaire.

En ce qui concerne les congés parentaux, la convention collective comporte des dispositions donnant droit à divers congés (maternité, paternité, adoption et sans solde). Pendant ces divers congés, les parents peuvent bénéficier de prestations financières de diverses sources dont le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'assurance-emploi ou l'indemnité complémentaire de l'employeur. La Loi sur l'assurance parentale a instauré le RQAP le 1^{er} janvier 2006. Ce dernier permet aux travailleur-euse-s de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

La FIQ espère que cette brochure, à la fois simple et pratique, vous sera utile et vous permettra de mieux comprendre tous les droits inhérents à une maternité sans danger ainsi qu'aux congés parentaux. Après lecture, si vous avez toujours des questions ou si vous rencontrez certaines difficultés dans vos démarches, il est important de contacter vos représentantes syndicales locales. Celles-ci seront en mesure de vous aider et de s'assurer du respect de vos droits.

Bonne lecture!





Travailleuse enceinte

Les visites médicales liées à la grossesse

Vous avez droit à un congé spécial pour chaque visite liée à votre grossesse chez un-e professionnel-le de la santé. Ce congé est avec solde jusqu'à un maximum de quatre jours. Ce congé peut être pris par demi-journée. Il doit être attesté par un médecin ou une sage-femme. Durant ce congé, vous bénéficiez des avantages prévus lors du congé de maternité.

Il n'y a aucune limite quant au nombre d'absences sans solde que vous pouvez prendre pour de telles visites. Une fois la banque de congés spéciaux payés épuisée, vous pouvez utiliser votre banque de congés de maladie.

Lors de toute absence liée à la grossesse, assurez-vous de remettre à l'employeur le certificat médical justifiant votre absence.

Le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (RPTE ou RPTA)

Dès la première visite médicale, il est essentiel pour vous et pour l'enfant à naître que vous discutiez avec votre médecin de la nécessité ou non d'exercer le droit au RPTE au cours des différents stades de votre grossesse. Vous devrez de nouveau consulter votre médecin concernant l'exercice du droit au retrait préventif de la travailleuse qui allaite (RPTA) si, lors de votre retour au travail à la suite de votre congé de maternité, vous allaitez votre enfant.

En effet, si vous êtes enceinte, ou que vous allaitez votre enfant, et que vos conditions de travail comportent des dangers pour vous, à cause de votre état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité, vous pouvez demander à

votre employeur d'être affectée à des tâches exemptes de tels dangers, en vertu des articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST). De plus, vous devez être raisonnablement en mesure d'accomplir les tâches de l'affectation (souvent appelée « réaffectation ») proposée par votre employeur, en ce qui a trait notamment à vos qualifications professionnelles, votre formation, votre expérience, vos capacités physiques et vos aptitudes.

Les tâches auxquelles votre employeur peut vous affecter sont délimitées par l'article 22.19 de la convention collective. En effet, vous pouvez demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si vous y consentez et sous réserve d'autres dispositions applicables de la convention, d'un autre titre d'emploi. Ainsi, cette affectation provisoire s'effectue, si possible, sur le même quart de travail, et est prioritaire à celle des salariées de la liste de disponibilité.

Par ailleurs, une autre salariée peut, si elle y consent et après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec le vôtre pour la durée de la période d'affectation provisoire, dans la mesure où vous répondez l'une et l'autre aux exigences normales de la tâche. Vous conservez chacune les droits et les privilèges rattachés à vos postes réguliers respectifs.

Faire une demande de RPTE ou de RPTA ne constitue pas une demande de cessation de travail, mais une demande d'affectation à des tâches sans danger. Pour y avoir droit, vous devez être à la fois apte médicalement à faire un travail et disponible pour une telle affectation.

Demande visant l'affectation ou le retrait préventif (RPTE ou RPTA)

Les étapes à suivre sont simples et se déroulent comme suit :

1 Identifier les conditions de travail dangereuses

Les professionnelles en soins sont exposées dans leur milieu de travail à diverses catégories de risques, voire de dangers. Leurs conditions de travail comportent un très grand nombre de risques ergonomiques, biologiques, chimiques, physiques, psychosociaux, liés à l'organisation du travail et à la sécurité, dont le cumul caractérise souvent leur environnement de travail. Une **bonne analyse environnementale** du milieu de travail est donc le point de départ de toute demande de retrait préventif.

Pour ce faire, il est recommandé de tracer un portrait précis de votre centre d'activités et de votre poste de travail, de dresser une liste exhaustive des tâches que vous devez accomplir et de noter toutes celles qui comportent des dangers pouvant justifier l'exercice du droit au retrait préventif. Au besoin, n'hésitez pas à demander l'aide de votre équipe syndicale locale.

Si vous travaillez dans plus d'un centre d'activités ou dans plus d'un établissement, procédez de la même façon pour identifier tous les dangers liés à chacun de vos postes de travail.

RPTE	RPTA
Conditions de travail qui comportent des dangers pour vous, à cause de votre état de grossesse, ou pour l'enfant à naître.	Conditions de travail qui comportent des dangers uniquement pour l'enfant que vous allaitez.
Pour prévenir les issues défavorables à la grossesse et les effets nocifs sur le développement de l'enfant à naître.	Pour prévenir les effets nocifs sur le cerveau, le foie et le développement de votre enfant.
	Non pas pour résoudre les problèmes vécus concernant l'allaitement de votre enfant.

2 Consulter le médecin de son choix

Consultez votre médecin dès que vous êtes enceinte afin qu'il détermine le plus tôt possible les différents dangers auxquels votre emploi vous expose, à cause de votre état de grossesse, ou expose votre enfant à naître ou allaité, ainsi que la date à laquelle vous devriez bénéficier d'un retrait préventif.

Le choix de votre médecin est de toute première importance étant donné le rôle crucial qui lui est dévolu dans le cadre de l'exercice du droit au retrait préventif. C'est lui qui décidera si effectivement vous avez droit au RPTE, à partir de quelle semaine de grossesse, ou au RPTA le cas échéant. Dans l'affirmative, c'est lui qui devra remplir le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite¹. Toutefois, la LSST oblige le médecin traitant à consulter le médecin responsable de l'établissement ou, à défaut, le directeur de la santé publique (DSP) de

1. Le Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite est présenté à l'annexe 1. Il est disponible à l'adresse suivante : www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/1166web.pdf

la région dans laquelle se trouve l'établissement ou le médecin que ce dernier désigne avant de pouvoir se prononcer sur l'existence ou non de dangers et de remettre le certificat. Sans cette consultation, le certificat n'est pas valide.

3 Demander au médecin d'émettre le certificat visant le RPTÉ ou le RPTA

À l'aide de l'information recueillie lors de l'analyse de votre environnement de travail, décrivez à votre médecin vos conditions de travail et expliquez-lui la nature des dangers que vous appréhendez eu égard à votre situation de travailleuse enceinte ou qui allaite. Si votre médecin juge qu'il y a danger et que vous êtes apte médicalement à faire un travail, il doit remplir chacune des cinq sections suivantes du certificat visant votre retrait préventif.

● Identification de la travailleuse et objet de la consultation

Votre médecin remplit cette section à partir des renseignements que vous lui transmettez lors de votre rendez-vous. Vérifiez bien la description écrite des dangers appréhendés avant d'y apposer votre signature afin de vous assurer que votre médecin se prononce sur chacune des conditions de travail que vous estimez dangereuses.

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

Vérifiez aussi l'exactitude des informations inscrites au sujet de votre poste de travail, dont votre centre d'activités, votre titre d'emploi, votre quart et votre horaire de travail.

● Consultation obligatoire en vertu de la LSST

Votre médecin traitant doit indiquer, dans cette section, le nom du médecin responsable des ser-

vices de santé de l'établissement où vous travaillez ou celui du médecin de la DSP consulté de même que la date à laquelle il a reçu, verbalement ou par écrit, ses recommandations². De préférence, cette consultation se fait par téléphone afin d'accélérer la démarche, car tout retard pourrait compromettre votre santé, à cause de votre état de grossesse, ou celle de l'enfant à naître ou allaité. Par la suite, le Rapport de consultation médico-environnemental contenant les recommandations lui est transmis par la DSP. Demandez à votre médecin une copie de ce rapport qui vient étayer votre certificat.

● Rapport médical

C'est ici que votre médecin doit, d'une part, préciser par ordre d'importance chacune des conditions de travail qu'il juge dangereuses concernant votre emploi et, d'autre part, se prononcer sur votre aptitude à faire un travail. Ainsi, à la question « **Est-ce que la travailleuse est apte médicalement à faire un travail ?** », il doit nécessairement cocher « **Oui** » pour que vous puissiez bénéficier du droit au retrait préventif, puisque le programme Pour une maternité sans danger (PMSD) vise d'abord le maintien en emploi sans danger.

Votre médecin doit aussi indiquer, s'il y a lieu, les problèmes de santé pouvant être aggravés par ces conditions de travail, bien que leur existence n'empêche nullement la travailleuse qui en souffre de se prévaloir du droit au retrait préventif. Cependant, si la travailleuse devient inapte à faire un travail pour des raisons médicales, elle n'aura dorénavant plus droit au retrait préventif. Elle pourra alors être admissible soit au congé spécial pour complication ou interruption de grossesse, soit aux prestations d'assurance salaire, selon les dispositions de la convention collective.

2. Voir l'annexe 2 pour des exemples de recommandations médicales émises en matière de RPTÉ.

● **Attestation**

Votre médecin doit attester que vos conditions de travail comportent des dangers pour vous-même, à cause de votre état de grossesse, ou pour l'enfant à naître ou allaité. Il doit préciser la date de l'affectation ou du retrait préventif. Pour les cas de grossesse, il doit aussi indiquer le nombre de semaines de grossesse à la date de l'affectation ou du retrait préventif. Il doit dater et signer le certificat, et y inscrire la date à laquelle il vous le remet. Cette dernière date peut correspondre à la date de l'affectation ou du retrait préventif dans le cas où le retrait est immédiat.

Une fois le certificat dûment rempli, votre médecin vous en remet deux exemplaires, soit le vôtre et celui destiné à votre employeur. Deux autres exemplaires sont acheminés respectivement à la DSP et à la direction régionale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) où se trouve votre établissement. Un cinquième exemplaire est conservé par votre médecin.

***Vous n'avez
aucuns frais à payer
pour la délivrance du
certificat visant le retrait
préventif et l'affectation
de la travailleuse
enceinte ou qui
allaite.***

**4 Remettre le certificat
à son employeur**

La remise du certificat à votre employeur constitue automatiquement **une demande d'affectation** à des tâches exemptes de dangers et que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir. Ce dernier doit y donner suite sans délai et sans autre formalité. Il doit aussi en aviser immédiatement votre syndicat en lui indiquant votre nom et les motifs à l'appui de votre demande de retrait préventif.

**Affectation proposée par l'employeur :
droits et recours**

Le tableau figurant à la page suivante indique les scénarios qui peuvent se présenter lorsque vous remettez votre certificat à votre employeur.

Si vous êtes une **inhalothérapeute enceinte** et que vous travaillez continuellement en contact avec les gaz anesthésiques, vous pouvez être transférée, à votre demande ou à celle de votre employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire. Au retour de votre congé de maternité, vous devez réintégrer votre poste. Par ailleurs, l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) a produit, en avril 2012, un document intitulé « L'exposition à des substances chimiques chez les inhalothérapeutes enceintes : impact potentiel sur le déroulement et le résultat de la grossesse ». Vous pouvez le consulter à l'adresse suivante : www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1519_ExpoSubsChimInhaloEnceinImpacPotenGrossesse.pdf

Lorsque vous êtes affectée à d'autres tâches, vous conservez le salaire habituel et tous les avantages liés au poste que vous occupiez avant votre affectation, entre autres :

- 1 Le versement, s'il y a lieu, des primes, des suppléments et de la rémunération additionnelle;
- 2 Le versement des heures supplémentaires préalablement convenues, même si non effectuées en raison de cette affectation;
- 3 L'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- 4 L'accumulation des jours de congé annuel et de congé maladie;
- 5 Le droit de maintenir votre participation au régime de retraite et aux régimes d'assurance collective, selon les mêmes modalités;
- 6 Le droit de poser votre candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si vous étiez au travail.

REMISE À L'EMPLOYEUR DE VOTRE CERTIFICAT VISANT L'AFFECTATION OU LE RETRAIT PRÉVENTIF - SCÉNARIOS POSSIBLES³

Affectation proposée par l'employeur	Droits et recours
<p>L'employeur vous propose une affectation conforme à votre certificat, c'est-à-dire qu'il vous affecte à des tâches ne comportant pas de dangers et que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vous êtes immédiatement affectée à ces tâches. ● Vous conservez le salaire et tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant cette affectation.
<p>L'employeur ne vous propose pas immédiatement une affectation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vous cessez aussitôt de travailler et recevez les indemnités prévues à la LSST. ● Vous conservez tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant le début de votre cessation de travail. ● Vous demeurez disponible pour une éventuelle affectation.
<p>L'employeur vous propose une affectation non conforme à votre certificat, c'est-à-dire qu'il vous affecte à des tâches comportant un ou plusieurs des dangers identifiés.</p> <p>OU</p> <p>L'employeur vous propose une affectation à des tâches que vous n'êtes pas raisonnablement en mesure d'accomplir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vous demandez verbalement à la CNESST d'examiner la question et de se prononcer sur la conformité ou non de l'affectation, ou sur votre capacité (professionnelle et physique) d'accomplir ces tâches. ● Vous cessez de travailler. ● Vous conservez tous les avantages liés à votre emploi habituel. ● Vous demeurez disponible pour une éventuelle affectation. ● La décision qui sera rendue est contestable dans les 10 jours par vous ou votre employeur. ● Vous pouvez bénéficier, au besoin, d'une aide financière de la FIQ.
<p>L'employeur vous propose une affectation à des tâches ne comportant pas les dangers identifiés, mais comportant de nouveaux dangers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vous consultez de nouveau votre médecin pour obtenir un 2^e certificat visant le RPTE-RPTA identifiant ces dangers, et vous le remettez à votre employeur.
<p>L'employeur vous propose une affectation conforme à votre certificat, sans danger et que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir, mais qui contrevient à des dispositions nationales ou locales de la convention collective.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vous ne pouvez refuser cette affectation conforme à la LSST. ● Toutefois, il est recommandé de consulter votre équipe syndicale locale pour voir si des démarches auprès de votre employeur sont nécessaires tel le dépôt d'un grief.

3. Voir aussi l'Algorithme sur les scénarios en matière d'affectation à l'annexe 3.

Votre employeur peut demander à la CNESST un soutien financier pour combler, s'il y a lieu, la différence entre la rémunération de votre poste habituel et celle de votre affectation.

Votre équipe syndicale locale peut vous guider tout au long de votre demande de retrait préventif. N'hésitez pas à la consulter au besoin.

Soutien financier de la FIQ

Depuis de nombreuses années, la FIQ a choisi d'aider financièrement les membres qui contestent l'affectation proposée par leur employeur. Comme celles-ci peuvent alors ne recevoir aucune rémunération durant la période où la CNESST, la DRA et/ou le TAT, division SST se prononcent sur la conformité ou non de l'affectation contestée, la délégation réunie en conseil fédéral a adopté en 1993 une politique visant à leur offrir un soutien financier, sous forme de prêt. Pour obtenir cette aide financière, vous devez respecter les quelques conditions qui suivent :

- 1 Contester la décision de la CNESST qui a déclaré conforme l'affectation proposée par votre employeur;
- 2 Faire, par écrit, une demande de prêt à la FIQ;
- 3 Annexer à votre demande de prêt une copie de toutes les pièces justificatives incluses dans votre dossier de retrait préventif :
 - Votre certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite accompagné, si possible, du rapport de consultation médico-environnemental;
 - La description de l'affectation proposée par votre employeur;
 - La décision rendue par la CNESST sur la conformité de l'affectation;

- Votre contestation ou demande de révision de cette décision;
- Toute autre correspondance relative à votre dossier;

- 4 Remettre tous ces documents à votre équipe syndicale locale qui les transmettra à son tour à la conseillère syndicale FIQ désignée à votre établissement;
- 5 Signer une reconnaissance de dette⁴ lorsque le prêt vous est accordé, à la suite d'une évaluation par la FIQ de votre dossier.

Le montant du prêt ne peut dépasser 1 000 \$. Toutefois, si vous devez contester aussi la décision rendue par la Direction de la révision administrative (DRA) de la CNESST devant le Tribunal administratif du travail (TAT, division SST), un second prêt de 1 000 \$ peut vous être accordé selon les mêmes modalités.

Si vous obtenez gain de cause et que la décision finale déclare que l'affectation proposée par votre employeur est non conforme à votre certificat, vous devrez rembourser votre dette à la FIQ dès réception des montants versés par la CNESST ou par votre employeur. Par contre, votre dette sera automatiquement annulée auprès de la FIQ si vous perdez votre cause.

Indemnisation : droits et recours

À la réception de votre certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite transmis par votre médecin, la CNESST rend une décision sur votre admissibilité au programme Pour une maternité sans danger et sur votre droit de recevoir les indemnités prévues à la LSST. Vous ou votre employeur pouvez demander la révision de cette décision à la Direction de la révision administrative (DRA) de la CNESST dans les 30 jours de sa notification. La décision rendue par la

4. À l'aide du formulaire de reconnaissance de dette fourni par la FIQ.

DRA peut également être contestée par vous ou votre employeur dans un délai de 45 jours devant le TAT, division SST. La décision rendue par celui-ci est finale et sans appel. En matière de contestation d'une décision, n'hésitez pas à demander l'aide de votre équipe syndicale locale au besoin.

Il est important que vous **conserviez une copie** lisible de tous les documents (correspondance, lettres, décisions, dossier médical, dossier CNESST, etc.) que vous recevez notamment de la CNESST, de la DRA, du TAT, division SST, de votre employeur, de votre médecin, ainsi que ceux transmis par vous ou votre représentante syndicale, relativement à votre demande de retrait préventif.

En cas de cessation de travail, la rémunération à laquelle vous avez droit est ci-après décrite. Vous conservez aussi tous les avantages liés au poste que vous occupiez avant votre cessation de travail.

Indemnité versée par l'employeur

Pendant les cinq premiers jours de cessation de travail, vous recevez de votre employeur votre salaire habituel pour chaque jour ou partie de jour où vous auriez normalement travaillé au cours de cette période.

Par la suite, vous avez droit à l'indemnité à laquelle vous auriez droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) comme si vous deveniez alors incapable d'exercer votre emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette loi.

C'est donc dire qu'à compter du 6^e jour de cessation de travail, soit pendant les 14 jours civils qui suivent immédiatement la période des cinq premiers jours de cessation de travail, vous recevez de votre employeur une indemnité équivalant à 90 % de votre salaire net⁵ pour chaque jour ou partie de jour où vous auriez normalement travaillé. Cette indemnité étant remboursée par la

CNESST à l'employeur, ce dernier doit lui transmettre le formulaire « Demande de remboursement pour un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite » dans lequel il inscrit les données relatives à votre emploi, dont votre revenu annuel brut.

Il est important de vous assurer de l'exactitude des renseignements transmis par votre employeur à la CNESST étant donné que cette dernière les utilisera pour établir votre indemnité de remplacement du revenu (IRR) qu'elle vous versera à compter du 20^e jour de votre cessation de travail.

Indemnité versée par la CNESST

À compter du 20^e jour de cessation de travail, vous recevez de la CNESST, toutes les deux semaines, l'IRR égale à 90 % de votre revenu net retenu. Cette indemnité est établie sur la base de votre revenu annuel brut relié à l'emploi ou au poste que vous occupiez avant votre cessation de travail incluant, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle. Toutefois, vous pouvez démontrer à la CNESST, le cas échéant, que vous avez gagné un revenu brut plus élevé pendant les 12 mois précédant votre cessation de travail en y ajoutant notamment le revenu relatif aux heures supplémentaires que vous avez effectuées au cours de cette période.

Aux fins du calcul de l'IRR versée par la CNESST, le revenu annuel brut servant à établir cette indemnité ne peut être supérieur au maximum annuel assurable prévu à la LATMP, soit 72 500 \$ en 2017.

L'IRR vous est versée jusqu'à la date d'une affectation, ou jusqu'à la 4^e semaine précédant celle de la date prévue de votre accouchement si vous êtes admissible aux prestations du RQAP, ou sinon, jusqu'à la date de votre accouchement.

5. Salaire net : salaire brut moins les déductions prévues pour les impôts, l'assurance-emploi, le Régime de rentes du Québec et le Régime québécois d'assurance parentale.

Bien qu'en vertu de la LSST la travailleuse enceinte soit présumée être admissible aux prestations du RQAP dès la 4^e semaine précédant celle de la date prévue d'accouchement, vous n'êtes pas tenue de commencer votre congé de maternité à ce moment. En effet, vous pourriez par exemple décider de prendre, à votre convenance et sous réserve des modalités de la convention collective, un congé sans solde et reporter à une date ultérieure le début du versement des prestations du RQAP auxquelles vous avez droit. Dans un même ordre d'idées, vous pourriez bénéficier d'un tel report afin de recevoir des prestations d'assurance salaire dans le cas où vous devenez invalide au sens de la convention collective. Pour plus d'information sur le congé de maternité, consultez la partie suivante relative à la mère.

Par ailleurs, si vous exercez le droit au retrait préventif de la travailleuse qui allaite, l'IRR vous sera alors versée jusqu'à la date d'une affectation ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement de votre enfant.

Aux fins du RREGOP, les jours ou parties de jour pendant lesquels vous recevez l'IRR prévue aux dispositions de la LSST, relatives à l'exercice du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, sont crédités avec **exonération** du paiement de vos cotisations au régime de retraite.

Concernant l'assurance collective, vous devez continuer de verser votre part habituelle de la prime au régime de base médicaments, la participation à ce régime étant obligatoire en vertu de la Loi sur l'assurance

médicaments. Quant aux régimes de base maladie complémentaire III, complémentaires I et II, votre participation est maintenue automatiquement pendant votre absence, pour autant que vous versiez la prime. Toutefois, vous pouvez suspendre votre participation à ces régimes dès le début ou en tout temps au cours de votre absence.

Prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

À compter de la 4^e semaine précédant celle de la date prévue de votre accouchement, vous êtes présumée admissible pour recevoir des prestations du RQAP. Si vous choisissez de commencer votre congé à ce moment-là, vous devez envoyer votre demande à la fin du versement de l'IRR par la CNESST. Cette indemnité prend fin un samedi dans le but de s'harmoniser avec les prestations du RQAP qui commencent un dimanche.

Vous ne pouvez envoyer à l'avance votre demande de prestations au RQAP. En effet, celle-ci doit être faite au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) durant laquelle vous désirez que commence votre période de prestations. Pour plus d'information sur le RQAP, consultez la partie suivante sur la mère.

Si la date prévue de votre accouchement est modifiée, la CNESST ajustera la date de fin du versement de votre IRR, à la condition que votre médecin l'avise de la nouvelle date avant la fin du versement de cette indemnité.

Exemple :

- **le jeudi 30 juillet** = la date prévue d'accouchement
- **du 28 juin au 25 juillet** = les quatre semaines précédant celle de la date prévue d'accouchement
- **le samedi 27 juin** = la fin du versement de l'IRR par la CNESST
- **le dimanche 28 juin** = la date à compter de laquelle la demande de prestations RQAP doit être transmise afin que la période de prestations commence ce même dimanche

JUIN							JUILLET								
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
		1	2	3	4	5	6					1	2	3	4
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11		
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18		
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25		
28	29	30					26	27	28	29	30	31			

Recours en cas de rémunération erronée

Vous devez prêter une attention toute particulière au premier avis de paiement émis par la CNESST ou à la décision de la CNESST relative à la date du début du versement de votre IRR. Si la CNESST rend une décision ou émet un avis de paiement à l'effet de commencer le versement de cette indemnité au-delà du 20^e jour civil de votre cessation de travail, il y a alors lieu de demander la révision de cette décision dans les 30 jours de sa notification. La FIQ a élaboré un formulaire de demande de révision d'une décision de la CNESST. Informez-vous auprès de votre équipe syndicale locale.

De plus, si l'employeur ne verse pas correctement la rémunération à laquelle vous avez droit pendant les 19 premiers jours de cessation de travail ainsi que tous les avantages liés à votre emploi, vous pouvez, dans les 30 jours de la connaissance de ces faits, déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 227 de la LSST⁶.

Retour dans l'emploi régulier

À la fin de votre affectation ou de votre cessation de travail, l'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi régulier. S'il agit autrement ou fait en sorte que vous ne bénéficiez pas, à votre retour, de tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant votre affectation ou votre cessation de travail, vous pouvez déposer une plainte à la CNESST en vertu de l'article 227 de la LSST.

Un résumé des recours possibles et des délais de contestation d'une décision en matière de RPTE ou de RPTA est présenté au tableau à la page suivante.



Photo : ©iStockphoto.com/ 4X6

6. Le formulaire de plainte en vertu de l'article 227 de la LSST est disponible à l'adresse suivante : www.csst.qc.ca/formulaires/Documents/2261web.pdf

CONTESTATION D'UNE DÉCISION EN MATIÈRE DE RPTE OU DE RPTA

Décision de la CNESST relative à...	Décision de votre EMPLOYEUR relative à...	
<p>Votre admissibilité au programme PMSD de la CNESST (votre droit au RPTE ou au RPTA)</p> <p>Votre droit à l'IRR (à compter du 20^e jour de votre cessation de travail)</p> <p>Au montant, au début et à la durée de l'IRR versée par la CNESST (avis de paiement)</p> <p>Toute autre décision de la CNESST, sauf celles rendues à l'égard d'une décision de l'employeur (voir les deux colonnes suivantes)</p> <p style="text-align: center;">▼</p>	<p>L'affectation proposée par l'employeur (tâches de l'affectation, et/ou tâches dont vous n'êtes pas raisonnablement en mesure d'accomplir)</p> <p style="text-align: center;">▼</p>	<p>La rémunération durant les 19 premiers jours de votre cessation de travail</p> <p>Au salaire et aux avantages liés à l'emploi occupé avant votre affectation ou votre cessation de travail</p> <p>La réintégration dans votre emploi régulier après votre affectation ou votre cessation de travail</p> <p>Toute autre décision de votre employeur</p> <p style="text-align: center;">▼</p>

RECOURS APPROPRIÉ ET DÉLAI DE CONTESTATION

<p>Demande de révision à la DRA de la CNESST dans les <u>30 jours</u> de la notification de la décision contestée</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Décision de la DRA</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Contestation au TAT, division SST dans les <u>45 jours</u> de la notification de la décision de la DRA</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Décision du TAT, division SST finale et sans appel</p>	<p>Demande verbale à la CNESST d'examiner l'affectation proposée par l'employeur</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Décision de la CNESST dans les 20 jours de la demande</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Demande de révision à la DRA de la CNESST dans les <u>10 jours</u> de la notification de cette décision de la CNESST</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Décision de la DRA</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Contestation au TAT, division SST dans les <u>10 jours</u> de la notification de cette décision de la DRA</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Décision du TAT, division SST finale et sans appel</p>	<p>Plainte écrite à la CNESST en vertu de l'article 227 de la LSST dans les <u>30 jours</u> de la connaissance de la décision</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Décision de la CNESST</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Contestation directe au TAT, division SST dans les <u>45 jours</u> de la notification de cette décision</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Décision du TAT, division SST finale et sans appel</p>
--	--	---

La complication de grossesse nécessitant un arrêt de travail

Selon la convention collective, vous avez droit à un congé spécial lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Votre médecin doit produire un certificat médical.

Durant ce congé, tous les avantages et les bénéfices auxquels vous avez droit vous sont reconnus comme si vous étiez au travail et vous pouvez donc vous prévaloir des bénéfices de congés de maladie et d'assurance salaire.

Théoriquement, le congé spécial cesse quatre semaines précédant la date prévue de votre accouchement. Par contre, passé cette date, vous pouvez continuer de bénéficier de l'assurance salaire si votre état de santé l'exige toujours, mais vous deviendrez régie **uniquement** par les dispositions du régime d'invalidité, ce qui signifie que pendant ces semaines d'assurance salaire additionnelles, vous n'avez droit qu'aux avantages de ce régime et non plus à ceux reliés au congé de maternité.

Fécondation *in vitro*

Si vous devez recourir à la fécondation *in vitro* et que cela vous occasionne une incapacité ou des limitations fonctionnelles même temporaires, consultez votre équipe syndicale locale pour connaître vos droits.

L'interruption de grossesse

L'interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine

Vous avez droit à un congé spécial lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de votre accouchement. C'est le certificat médical complété

par votre médecin qui en prescrit la durée. Durant ce congé, tous les avantages et les bénéfices auxquels vous avez droit vous sont reconnus comme si vous étiez au travail. Vous pouvez également vous prévaloir des bénéfices de congés de maladie ou d'assurance salaire.

L'interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine

Si vous subissez une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de votre accouchement, vous avez droit à un congé de maternité. Si vous êtes admissible au RQAP, les trois dernières semaines de votre congé seront sans solde, puisque les indemnités de maternité versées par l'employeur le sont uniquement à titre de supplément aux prestations du RQAP. Or, le paiement de ces prestations se termine au plus tard 18 semaines après la semaine où survient l'interruption de grossesse.

Les règles concernant votre congé de maternité, les indemnités de l'employeur versées pendant ce dernier ainsi que les prestations du RQAP s'y rattachant sont détaillées dans la partie suivante relative à la mère.



Photo : ©iStockphoto.com/GlobalStock



Mère

L'absence liée à la naissance

Dans les rares cas où vous accouchez ou subissez une interruption de grossesse durant une semaine où vous êtes toujours au travail et que vous êtes admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), vous pouvez vous absenter du travail pendant cinq jours avant de commencer votre congé de maternité. Ce droit ne se retrouve pas dans la convention collective, mais dans la Loi sur les normes du travail. Les deux premières journées sont payées par l'employeur et les trois suivantes sont sans solde. Dans cette situation, le congé de maternité de 21 semaines commence le dimanche qui suit l'accouchement.

Le congé de maternité

Durée/admissibilité/répartition

Selon la convention collective, si vous êtes enceinte et admissible au RQAP, vous avez droit à un congé de maternité de 21 semaines. Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, la durée du congé de maternité est de 20 semaines.

A également droit à ce congé de maternité :

- 1 La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde complet ou partiel;
- 2 La salariée qui subit une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement (voir les détails dans la partie précédente relative à la travailleuse enceinte);
- 3 Le salarié dont la conjointe décède alors qu'elle est en congé de maternité. Ce dernier se voit transférer le résiduel du congé. Il y a alors prolongation de la période de prestations du RQAP ainsi que de l'indemnité complémentaire de l'employeur.

Vous pouvez répartir à votre gré le congé avant ou après la date prévue de votre accouchement. Le congé de maternité est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du RQAP. Il commence au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de votre accouchement et au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP. Bien que le congé de maternité n'ait pas à comprendre le jour de votre accouchement (à moins que vous soyez admissible à l'assurance-emploi au lieu du RQAP), si vous le commencez après le dimanche qui suit votre accouchement, vous pourriez perdre des semaines de prestations du RQAP.

Comme il est mentionné dans les sections sur l'indemnité versée par la CNESST et sur la complication de grossesse figurant dans la partie précédente relative à la travailleuse enceinte, dans le cas particulier où vous êtes en arrêt de travail, soit en raison d'un retrait préventif de la travailleuse enceinte ou d'un congé spécial pour une complication de grossesse, vous n'êtes pas obligée de faire coïncider le début de votre congé de maternité avec la fin du versement de l'IRR par la CNESST ou avec la fin du congé spécial, c'est-à-dire dans les deux cas : la 4^e semaine précédant celle de la date prévue de votre accouchement. Passé cette date, vous pouvez toutefois continuer de bénéficier de l'assurance salaire si votre état de santé l'exige toujours, mais vous deviendrez régie **uniquement** par les dispositions du régime d'invalidité.

Les semaines de congé de maternité doivent être consécutives. Par contre, le congé peut être suspendu, fractionné ou prolongé dans certaines circonstances. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, vous devez donner un préavis de deux semaines avant la date de votre départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat

médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme. Si vous êtes en congé sans solde, vous n'avez pas à revenir travailler pour soumettre votre préavis.

Si vous devez quitter plus tôt que prévu pour des raisons médicales, ce préavis peut être moindre ou vous pouvez en être exemptée.

Report du congé annuel

Vous pouvez reporter au maximum quatre semaines de congé annuel. Vous pouvez prendre vos semaines de congé annuel reportées **après** votre congé sans solde ou partiel sans solde. Vous pouvez également les prendre **immédiatement avant** votre congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait **pas de discontinuité** avec votre congé de maternité. Dans ce cas, vous devez pour cette période suspendre vos prestations du RQAP afin que ces dernières ne soient pas réduites partiellement ou totalement. Cette suspension ne prolonge pas votre période de prestations. Par conséquent, n'oubliez pas que vos prestations du RQAP doivent être prises à l'intérieur des 52 semaines suivant votre accouchement.

Si vous avez des semaines de congé annuel qui se situent à l'intérieur de votre congé de maternité, n'oubliez pas d'en demander le report par écrit au plus tard deux semaines avant la fin de votre congé de maternité.

Droits et avantages

Durant le congé de maternité, tous les avantages et les bénéfices auxquels vous avez droit vous sont reconnus comme si vous étiez au travail.

N'oubliez pas de faire la demande pour que votre régime d'assurance collective couvre désormais votre enfant, et ce, dans les 30 jours de sa naissance.

Les autres règles concernant les prestations de maternité auxquelles vous avez droit en vertu du RQAP et de l'indemnité de maternité versée par l'employeur varient selon divers critères expliqués un peu plus loin.

Retour au travail

L'employeur vous fera parvenir quatre semaines avant l'expiration de votre congé de maternité un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé. Si vous ne vous présentez pas au travail dans les quatre semaines suivant l'expiration du congé, vous êtes réputée avoir démissionné.

Vous pouvez choisir de faire une demande écrite de congé sans solde en prolongation du congé de maternité (voir la section sur les prolongations du congé de maternité).

Lorsque vous retournez au travail, vous reprenez le poste ou l'affectation que vous déteniez avant votre départ ou, le cas échéant, le poste que vous avez obtenu durant votre congé de maternité.

Décès du père

En cas de décès du père, il n'est pas prévu dans la convention collective que le résiduel du congé de paternité soit transféré à la mère. Par contre, en vertu du RQAP, le nombre de semaines de prestations de paternité du père décédé et non utilisé à la date de son décès s'ajoute au nombre total de semaines de prestations parentales. Par exemple, dans le cas où vous auriez choisi le régime de base du RQAP, si le décès du père survient alors qu'il n'avait pris aucun congé, vous auriez droit à 55 semaines de prestations du RQAP au lieu de 50 semaines.

Pour pouvoir jouir de ces semaines additionnelles de prestations, il faut alors demander à l'employeur un congé sans solde d'une durée qui les comprend. Dans l'exemple qui précède, il faudrait ainsi demander un congé sans solde d'au moins 34 semaines à votre employeur, soit les 55 semaines de prestations du RQAP moins les 21 semaines de congé de maternité octroyées en vertu de la convention collective. Les explications sur le congé sans solde pris à la suite du congé de maternité sont ci-après présentées.

Les prolongations du congé de maternité

Plusieurs options prévues à la convention collective sont possibles si vous souhaitez prolonger votre congé de maternité :

- 1 Un congé parental sans solde d'une durée maximale de deux ans;
- 2 Un congé parental partiel sans solde établi sur une durée maximale de deux ans;
- 3 Un congé parental sans solde de 52 semaines si vous ne prenez pas les deux options précédentes.

Congé parental sans solde d'une durée maximale de deux ans

Durée/admissibilité/répartition

Ce congé sans solde doit **suivre immédiatement** le congé de maternité et est d'une durée maximale de deux ans.

La prise de ce congé sans solde **peut ne pas suivre immédiatement** le congé de maternité pour les trois exceptions suivantes :

- 1 Vous prenez vos vacances avant votre congé sans solde;
- 2 Vous bénéficiez du résiduel d'un congé sans solde de votre conjoint;
- 3 Votre conjoint ne travaille pas pour le secteur public. Vous pouvez alors prendre le congé sans solde au moment qui vous convient, mais le congé ne peut se prolonger au-delà de deux ans suivant la naissance.

Vous êtes autorisée à changer une fois soit un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, soit un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent. Vous pouvez changer une deuxième fois pourvu que vous l'ayez signifié dans votre demande initiale.

La convention collective ne prévoit pas d'indemnité lors de ce congé. Par contre, les prestations parentales prévues au RQAP peuvent être versées à l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux pour une période déterminée.

Ce congé peut être fractionné dans des cas exceptionnels. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Préavis/retour au travail

Pour vous prévaloir du congé sans solde, vous devez faire une demande écrite au moins **trois semaines** avant le début de votre congé. Votre demande doit préciser la date de votre retour.

L'employeur doit vous faire parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration de votre congé sans solde. Vous devez donner un préavis de votre retour deux semaines avant l'expiration de votre congé. Si vous ne vous présentez pas au travail à la date prévue de retour, vous êtes réputée avoir démissionné.

Vous pouvez mettre fin à votre congé sans solde avant la date prévue en donnant un préavis de 21 jours. Par contre, si le congé sans solde excède 52 semaines, le préavis est de 30 jours.

Lorsque vous retournez au travail, vous reprenez le poste ou l'affectation que vous déteniez avant votre départ ou, le cas échéant, le poste que vous avez obtenu durant votre congé sans solde.

Droits et avantages

Au cours du congé sans solde, vous accumulez votre ancienneté. Vous accumulez votre expérience jusqu'à concurrence des 52 premières semaines et par la suite, vous la conservez. Vous avez le droit de poser votre candidature à un poste.

En ce qui concerne les assurances collectives, vous devez continuer de participer au régime d'assurance médicaments de base en versant votre quote-part des primes pour les 52 premières semaines et la totalité des primes pour les semaines suivantes, sauf si vous êtes couverte par un autre régime d'assurance collective. Vous pouvez également continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurances en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Il est important de savoir que si vous ne maintenez pas votre participation aux régimes d'assurance et qu'une

invalidité survient pendant votre congé sans solde, vous ne pourrez pas avoir droit aux prestations de l'assureur si votre invalidité perdure au-delà de 104 semaines suivant la date prévue de votre retour au travail.

Au cours de la deuxième année du congé sans solde, vous avez le droit de vous inscrire sur la liste de disponibilité de votre établissement. Consultez votre équipe syndicale locale pour connaître vos obligations quant à la disponibilité minimale dans un tel cas.

Congé parental partiel sans solde d'une durée maximale de deux ans

Durée/admissibilité/répartition

Ce congé partiel sans solde doit **suivre immédiatement** le congé de maternité et est d'une durée maximale de deux ans.

Pour le reste, les règles et les exceptions sont les mêmes que pour le congé sans solde de deux ans.

Préavis/retour au travail

Pour vous prévaloir du congé partiel sans solde, vous devez faire une demande écrite au moins **30 jours** avant le début de votre congé. La demande doit préciser l'aménagement de votre congé et la date de votre retour. Les parties peuvent s'entendre en tout temps pour le réaménagement.

Pour le reste, les règles sont les mêmes que pour le congé sans solde de deux ans.

Droits et avantages

Vous accumulez de l'expérience durant les 52 premières semaines. Par la suite, vous accumulez de l'expérience en fonction du temps travaillé.

Pour le reste, les règles sont les mêmes que pour le congé sans solde de deux ans.

Congé parental sans solde de 52 semaines

Si vous décidez de ne pas prendre le congé sans solde ou partiel sans solde de deux ans, vous pouvez bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines. Ce dernier commence au moment où vous le décidez et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance.

Les règles de fractionnement, de préavis, de retour au travail ainsi que les droits et les avantages sont les mêmes que pour le congé sans solde de deux ans.

Les prestations du RQAP liées aux congés

Lorsque vous exercez votre droit à des congés parentaux, vous pouvez bénéficier de prestations financières de diverses sources dont le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'assurance-emploi ou l'indemnité complémentaire de l'employeur.

La présente section vous concerne seulement si vous êtes admissible au RQAP. Si vous êtes admissible à l'assurance-emploi ou si vous n'êtes pas admissible au RQAP ni à l'assurance-emploi, veuillez consulter votre équipe syndicale locale.

Admissibilité/demande

Pour être admissible au RQAP, vous devez répondre aux trois critères suivants :

- 1 Être résidente du Québec;
- 2 Avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (généralement les 52 dernières semaines);
- 3 Avoir un arrêt de travail ou connaître une diminution d'au moins 40 % de votre revenu hebdomadaire habituel.

Il n'est pas nécessaire d'être en emploi au moment où vous faites votre demande de prestations. Pour connaître la démarche à suivre pour faire votre demande, veuillez consulter le site Internet du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca/travailleur_salarie/demarche/index.asp.

Type de prestations/de régime

Les catégories de prestations pertinentes sont celles de maternité (destinées exclusivement à la mère), de paternité (destinées exclusivement au père) et parentales (partageables entre les parents).

Le RQAP offre le choix de deux régimes : le régime de base et le régime particulier. Ces deux régimes se différencient par le nombre de semaines payables et le taux des prestations offert.

Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit des prestations. Il ne peut être modifié et s'applique à tous les types de prestations pour un même événement.



Photo : ©iStockphoto.com/MariyaL

Tableau synthèse des deux régimes prévus au RQAP

TYPE DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %
Parentales (partageables entre les parents)	7	70 %	25	75 %
	<u>25</u>	55 %		
	32			

Calcul du taux des prestations

Le taux des prestations se calcule à partir de la moyenne salariale brute des 26 dernières semaines comprenant du revenu assurable pendant la période de référence des 52 semaines qui précède le début de vos prestations. Si le nombre de semaines est inférieur à 26, le RQAP divise par ce nombre de semaines, sous réserve que le diviseur ne puisse être inférieur à 16.

À partir de la moyenne obtenue, le RQAP applique le pourcentage en fonction du régime demandé. Le maximum de revenus qu'on prendra en compte pour établir le taux de vos prestations est de 72 500 \$ pour l'année 2017. Il est indexé chaque année.

Les semaines où vous n'avez aucun revenu assurable sont retranchées. L'indemnité de retrait préventif, les prestations du RQAP reçues pour un événement anté-

rieur et les prestations d'assurance-emploi ne constituent pas un revenu assurable.

Le taux hebdomadaire de vos prestations est calculé en incluant toute la rémunération accumulée à l'intérieur de la période de calcul de 26 semaines. La semaine est définie comme une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche.

Par conséquent, pendant la période de calcul, si vous ne travaillez pas le nombre de jours de votre semaine régulière, ceci réduira le montant des prestations qui vous seront versées. Si vous effectuez des heures supplémentaires, ceci l'augmentera. À titre d'exemple, si vous travaillez seulement le dernier dimanche et que vous commencez vos prestations du RQAP le dimanche suivant, vous verrez le montant de vos prestations réduit considérablement, puisque la semaine où vous n'aurez travaillé qu'un dimanche sera comptabilisée dans le calcul

du revenu hebdomadaire moyen. Si vous n'avez pas le choix de travailler ledit dimanche, il est préférable de commencer votre congé cette semaine-là plutôt que de la voir considérée dans le calcul du taux de vos prestations.

D'autres situations peuvent venir réduire le montant des prestations qui vous seront versées. Cela peut être le cas si vous avez reçu des prestations d'assurance salaire ou si vous avez été affectée de façon partielle (RPTE) pendant votre période de référence. Dans la mesure où vous avez été dans l'impossibilité de toucher la totalité de votre revenu assurable habituel pour un de ces motifs, vous pouvez faire une demande au RQAP pour déplacer votre période de référence. D'autres situations permettent cette demande au RQAP. Aussi, si vous avez des événements successifs (grossesses, naissances ou adoptions), il pourrait être avantageux de prendre la même période de référence que celle utilisée pour l'événement qui précède. Il faut également faire une demande au RQAP. Consultez votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Si vous avez un **revenu familial net inférieur à 25 921 \$**, vous pouvez faire une demande au RQAP pour que vos prestations hebdomadaires soient majorées.

Réduction des prestations

Si vous recevez une rémunération au cours d'une semaine de prestations de maternité du RQAP, la totalité de la rémunération reçue sera déduite des prestations de maternité. Par contre, ce ne sera pas le cas pour les indemnités versées par l'employeur prévues à la section suivante.

Si vous recevez une rémunération au cours d'une semaine où vous recevez des prestations parentales du RQAP, ces dernières pourraient être réduites. En effet, si vos prestations hebdomadaires sont inférieures à 200 \$, votre rémunération reçue sera déduite de vos prestations si elle dépasse 50 \$. Si vos prestations heb-

domadaires sont égales ou supérieures à 200 \$, votre rémunération reçue sera déduite de vos prestations si elle dépasse 25 % du montant de vos prestations. Ainsi, lorsque vous recevez, par exemple, de votre employeur le paiement des jours de vos congés de maladie accumulés et non utilisés, vous pouvez suspendre vos prestations du RQAP pour cette période afin que ces dernières ne soient pas réduites partiellement ou totalement. Cette suspension ne prolonge pas votre période de prestations. Par conséquent, n'oubliez pas que vos prestations du RQAP doivent être prises à l'intérieur des 52 semaines suivant l'accouchement.

Pour plus d'information sur le RQAP, visitez le : www.rqap.gouv.qc.ca.

Les indemnités payées par l'employeur

La contribution de l'employeur complète le Régime québécois d'assurance parentale. La convention collective prévoit une indemnité pour le congé de maternité, mais aucune n'est prévue pour le congé sans solde qui suit le congé de maternité.

Admissibilité

Les indemnités payables par l'employeur varient selon le nombre de semaines de service et l'admissibilité ou non au RQAP ou à l'assurance-emploi.

- 1 Si vous ne comptez pas 20 semaines de service : vous n'avez droit à aucune indemnité de l'employeur. Le service se calcule auprès de tous les employeurs des secteurs public et parapublic. Il vous appartient de vous assurer de tenir compte des employeurs antérieurs. Par contre, vous pourriez quand même être admissible aux prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi.

- 2 Si vous avez accumulé 20 semaines de service et êtes admissible au RQAP : vous avez droit à une indemnité de l'employeur pendant 21 semaines. Votre admissibilité au RQAP est déterminée selon les critères mentionnés précédemment.
- 3 Si vous avez accumulé 20 semaines de service et que vous n'êtes pas admissible au RQAP : vous êtes possiblement admissible à l'assurance-emploi. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.
- 4 Si vous avez accumulé 20 semaines de service, mais que vous n'êtes pas admissible au RQAP ni à l'assurance-emploi : vous avez droit à une indemnité de l'employeur pendant 12 semaines. Ce serait le cas si vous étiez en congé sans solde pendant les 104 semaines qui précèdent votre congé de maternité.

Calcul de l'indemnité

Dans le cas du congé de maternité, l'indemnité est égale à l'addition du montant représentant 100 % de votre salaire hebdomadaire de base sur les premiers 225 \$ et celui représentant 88 % de ce salaire sur l'excédent des premiers 225 \$, desquels seront soustraites vos prestations reçues ou recevables du RQAP ou de l'assurance-emploi.

Le calcul de l'indemnité complémentaire payable par l'employeur se fait en deux temps. On calcule d'abord le pourcentage du salaire hebdomadaire de base, puis dans un deuxième temps, on soustrait le montant des prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi.

Si le salaire hebdomadaire de base est inférieur aux prestations du RQAP, l'indemnité payable par l'employeur sera égale à zéro. Cela s'explique par le fait que l'employeur établit son calcul à partir du salaire hebdomadaire de base tandis que le RQAP le fait à partir du salaire brut.

Si vous travaillez à **temps partiel**, le salaire hebdomadaire de base est le salaire hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant votre congé de maternité. Si la date de majoration des taux et des échelles de salaire se situe à l'intérieur de ces 20 dernières semaines, votre salaire hebdomadaire de base sera calculé à partir de ce taux. Par ailleurs, si votre congé de maternité comprend la date de majoration des taux et des échelles de salaire, votre salaire hebdomadaire de base accroît à cette date.

Le salaire hebdomadaire de base est le salaire à l'échelle auquel sont ajoutés les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle. Il ne comprend pas les heures supplémentaires ni les primes d'inconvénient.



Photo : ©iStockphoto.com/cujo19

Le droit au retrait préventif de la travailleuse qui allaite (RPTA)

Si vous allaitez votre enfant, il se peut que vous ayez à exercer le droit au RPTA au moment de retourner au travail à la suite de votre congé de maternité. De fait, vos conditions de travail peuvent comporter des dangers pour l'enfant allaité. Il est donc important d'en discuter avec votre médecin.

Le fait d'avoir bénéficié du droit au retrait préventif lors de votre grossesse ne vous dispense pas de faire une **nouvelle demande** pour vous prévaloir de ce droit lors de l'allaitement de votre enfant à votre retour au travail. Vous devez donc refaire la démarche pour obtenir, cette fois-ci, un certificat visant le RPTA. Cependant, seules des conditions de travail **jugées dangereuses pour la santé de l'enfant allaité** seront alors prises en considération.

Les étapes à suivre, de même que vos droits, vos obligations et vos recours sont, en y faisant les adaptations nécessaires, les mêmes que ceux applicables au retrait préventif de la travailleuse enceinte. Pour plus d'information sur l'exercice de ce droit, consultez la section sur le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte incluse dans la partie précédente relative à la travailleuse enceinte.

Le RREGOP

Pendant votre congé de maternité, vous êtes exonérée du paiement de vos cotisations à votre régime de retraite.

Pendant votre congé parental sans solde ou partiel sans solde qui suit votre congé de maternité, vous pouvez choisir de maintenir votre participation à votre régime de retraite en payant vos cotisations ou d'effectuer, après la fin de votre congé, une demande de rachat de service pour cette période.

Il est important de vérifier si votre employeur a inscrit le bon nombre de jours pouvant faire l'objet d'un rachat dans votre demande, ceci est d'autant plus vrai si vous êtes une salariée travaillant à temps partiel. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Si vous faites une demande de rachat de service, il vous en coûtera moins cher si Retraite Québec la reçoit dans les six mois de votre retour au travail.

Début :
maximum
16 semaines avant
la date prévue
d'accouchement.

MÈRE

Le régime de base du RQAP (le congé long)

Vous recevez
des prestations moins
élevées pendant
une période
plus longue.

	Semaines 1 à 18	Semaines 19 à 50*	
Durée des prestations	Prestations de maternité du RQAP	Prestations parentales du RQAP (32 semaines maximum)	
Durée du congé	Congé de maternité en vertu de la convention collective	Congé parental sans solde en vertu de la convention collective (deux ans maximum)	
	Semaines 1 à 21	Semaines 22 à 125	
	Semaines 1 à 18	Semaines 19 à 25*	Semaines 26 à 50*
Taux des prestations	RQAP : prestations de maternité équivalentes à 70 % du salaire brut	RQAP : prestations parentales équivalentes à 70 % du salaire brut	RQAP : prestations parentales équivalentes à 55 % du salaire brut
Montant de l'indemnité	Employeur : indemnité équivalente à 100 % pour les premiers 225 \$ du salaire hebdomadaire de base plus 88 % pour l'excédent moins les prestations du RQAP	Employeur : aucune indemnité	
	Semaines 1 à 21	Semaines 22 à 125	

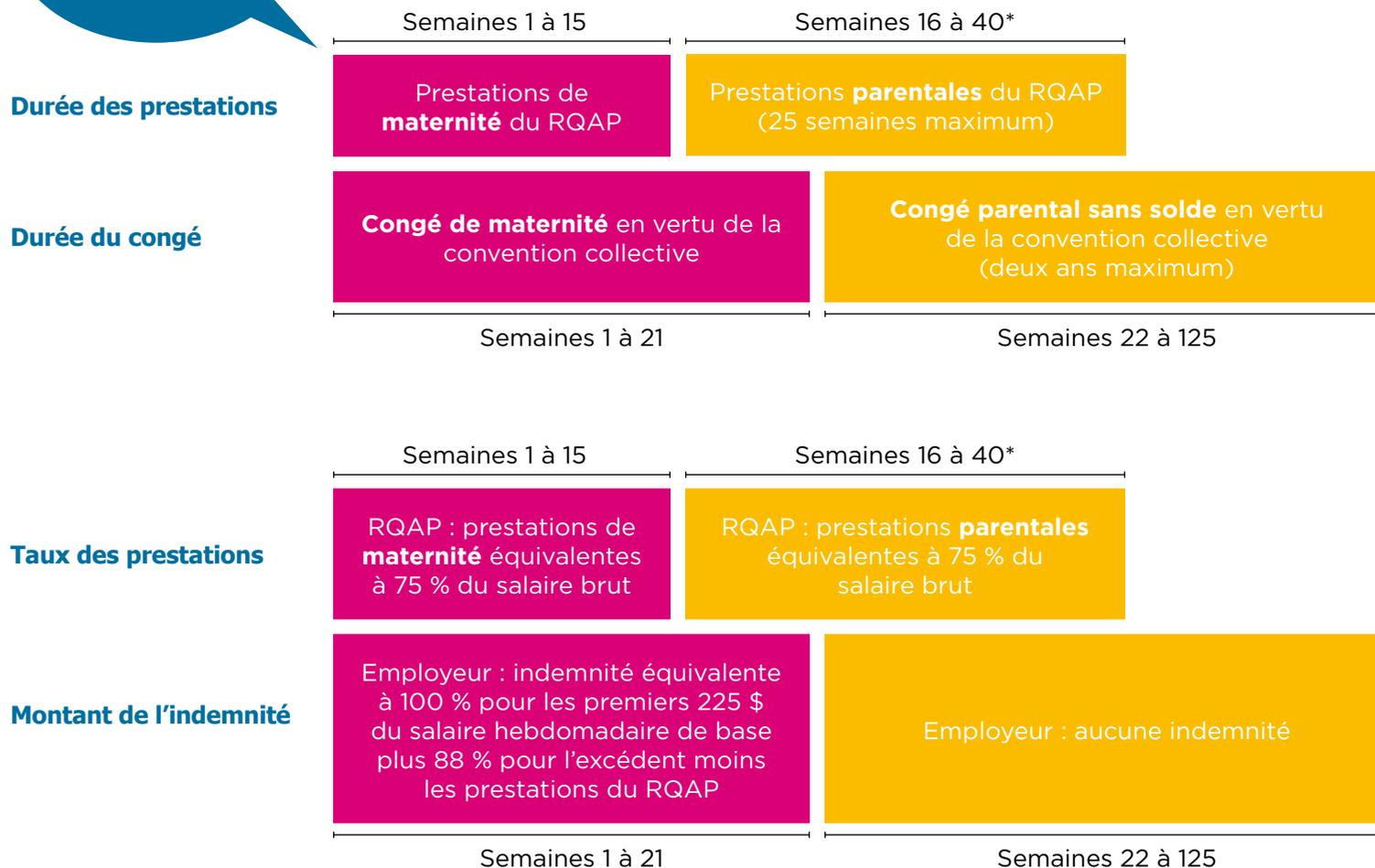
* Les prestations parentales du RQAP peuvent être prises par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux de façon simultanée ou successive.

Début :
maximum
16 semaines avant
la date prévue
d'accouchement.

MÈRE

Le régime particulier du RQAP (le congé court)

Vous recevez
des prestations plus
élevées pendant
une période
plus courte.



* Les prestations parentales du RQAP peuvent être prises par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux de façon simultanée ou successive.



Père

Aux fins de la présente partie, lorsque les deux parents sont de sexe féminin, celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant est associée au père et a droit aux mêmes indemnités et avantages que ce dernier.

L'absence liée à la naissance

Selon la convention collective, vous avez droit à un congé payé de cinq jours à l'occasion de la naissance de votre enfant. Ce congé peut être discontinu et doit être pris entre la naissance et les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant. Vous avez également droit à ce congé si votre conjointe subit une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant ce congé, tous les avantages et les bénéfices auxquels vous avez droit vous sont reconnus comme si vous étiez au travail.

Le congé de paternité

Durée/admissibilité/répartition

Vous avez droit à un congé de paternité de cinq semaines à l'occasion de la naissance de votre enfant.

Si vous choisissez le régime particulier du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), la Loi sur l'assurance parentale prévoit que le nombre maximal de semaines de prestations de paternité est de trois. Vous pouvez toujours bénéficier des cinq semaines de congé et d'indemnités de paternité supplémentaires prévues à la convention collective dans la mesure où vous recevez des prestations parentales du RQAP pendant au moins deux semaines.

Vous ne pouvez commencer votre congé de paternité avant la semaine de la naissance et il doit se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance. Les semaines de congé doivent être consécutives sauf dans les cas

de suspension ou de fractionnement. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information. Il y a lieu de prendre le congé de cinq jours **avant** le congé de paternité de cinq semaines.

Préavis

Pour obtenir votre congé de paternité, vous devez donner un préavis de trois semaines avant la date de votre départ. Ce préavis doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé. Ce préavis peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

Droits et avantages

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

Les autres règles concernant les prestations de paternité auxquelles vous avez droit en vertu du RQAP et de l'indemnité de paternité versée par l'employeur varient selon divers critères expliqués un peu plus loin.

N'oubliez pas de faire la demande pour que votre régime d'assurance collective couvre désormais votre enfant, et ce, dans les 30 jours de sa naissance.

Décès de la mère

Dans le cas où les deux parents sont des salariés des secteurs public ou parapublic et que la mère décède, la convention collective prévoit que le résiduel du congé de maternité revient au père et qu'il bénéficie des droits et des avantages qui s'y rattachent. À titre d'exemple, si le décès de la mère survient alors qu'elle n'avait pris aucun congé, vous auriez droit à 21 semaines de congé de maternité, cinq semaines de congé de paternité, puis deux ans de congé parental sans solde.

En ce qui a trait à la rémunération, la Loi sur l'assurance parentale prévoit que le nombre de semaines de prestations de maternité du RQAP non utilisé à la date du décès s'ajoute au nombre de semaines de prestations parentales. La période de prestations est prolongée en conséquence. Par exemple, si le décès de la mère survient alors qu'elle n'avait pris aucun congé et que vous aviez choisi le régime de base, vous auriez droit à une période de 55 semaines de prestations du RQAP au lieu de 37 semaines.

Pour pouvoir bénéficier de ces semaines additionnelles de prestations, il faut alors demander à l'employeur un congé sans solde qui les comprend. Dans l'exemple qui précède, il faudrait ainsi demander un congé sans solde d'au moins 29 semaines à votre employeur, soit les 55 semaines de prestations du RQAP moins les 5 semaines de congé de paternité et les 21 semaines de congé de maternité octroyées en vertu de la convention collective. Les explications sur le congé sans solde pris à la suite du congé de paternité sont ci-après présentées.

Les prolongations du congé de paternité

Plusieurs options prévues à la convention collective sont possibles si vous souhaitez prolonger votre congé de paternité :

- 1 Un congé parental sans solde d'une durée maximale de deux ans;
- 2 Un congé parental partiel sans solde établi sur une durée maximale de deux ans;
- 3 Un congé parental sans solde de 52 semaines si vous ne prenez pas les deux options précédentes.

Congé parental sans solde d'une durée maximale de deux ans

Durée/admissibilité/répartition

Ce congé sans solde doit **suivre immédiatement** le congé de paternité de cinq semaines et est d'une durée maximale de deux ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance de l'enfant.

La prise de ce congé sans solde **peut ne pas suivre immédiatement** le congé de paternité pour les quatre exceptions suivantes :

- 1 Vous prenez vos vacances avant votre congé sans solde;
- 2 Vous bénéficiez du résiduel d'un congé sans solde de votre conjointe;
- 3 Votre conjointe ne travaille pas pour le secteur public. Vous pouvez alors prendre le congé sans solde au moment qui vous convient, mais le congé ne peut se prolonger au-delà de deux ans suivant la naissance;
- 4 Vous bénéficiez du résiduel du congé de maternité de votre conjointe.

Vous êtes autorisé à changer une fois soit un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, soit un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent. Vous pouvez changer une deuxième fois pourvu que vous l'ayez signifié dans votre demande initiale.

La convention collective ne prévoit pas d'indemnité lors de ce congé. Par contre, les prestations parentales prévues au RQAP peuvent être versées à l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux pour une période déterminée.

Ce congé peut être fractionné dans des cas exceptionnels. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Préavis/retour au travail

Pour vous prévaloir du congé sans solde, vous devez faire une demande écrite au moins **trois semaines** avant le début de votre congé. Votre demande doit préciser la date de votre retour.

L'employeur doit vous faire parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration de votre congé sans solde. Vous devez donner un préavis de votre retour deux semaines avant l'expiration de votre congé. Si vous ne vous présentez pas au travail à la date prévue de retour, vous êtes réputé avoir démissionné.

Vous pouvez mettre fin à votre congé sans solde avant la date prévue en donnant un préavis de 21 jours. Par contre, si le congé sans solde excède 52 semaines, le préavis est de 30 jours.

Lorsque vous retournez au travail, vous reprenez le poste ou l'affectation que vous déteniez avant votre départ ou, le cas échéant, le poste que vous avez obtenu durant votre congé sans solde.

Droits et avantages

Au cours du congé sans solde, vous accumulez votre ancienneté. Vous accumulez votre expérience jusqu'à concurrence des 52 premières semaines. Par la suite, vous conservez votre expérience. Vous avez le droit de poser votre candidature à un poste.

En ce qui concerne les assurances collectives, vous devez continuer de participer au régime d'assurance médicaments de base en versant votre quote-part des primes pour les 52 premières semaines et la totalité des primes pour les semaines suivantes, sauf si vous êtes couvert par un autre régime d'assurance collective. Vous pouvez également continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurances en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Il est important de savoir que si vous ne maintenez pas votre participation aux régimes d'assurance et qu'une invali-

dité survient pendant votre congé sans solde, vous ne pourrez pas avoir droit aux prestations de l'assureur si votre invalidité perdure au-delà de 104 semaines suivant la date prévue de votre retour au travail.

Au cours de la deuxième année du congé sans solde, vous avez le droit de vous inscrire sur la liste de disponibilité de votre établissement. Consultez votre équipe syndicale locale pour connaître vos obligations quant à la disponibilité minimale dans un tel cas.

Congé parental partiel sans solde d'une durée maximale de deux ans

Durée/admissibilité/répartition

Ce congé partiel sans solde doit **suivre immédiatement** le congé de paternité et est d'une durée maximale de deux ans.

Pour le reste, les règles et les exceptions sont les mêmes que pour le congé sans solde.

Préavis/retour au travail

Pour vous prévaloir du congé partiel sans solde, vous devez faire une demande écrite au moins **30 jours** avant le début de votre congé. Votre demande doit préciser l'aménagement de votre congé et la date de votre retour. Les parties peuvent s'entendre en tout temps pour le réaménager.

Pour le reste, les règles sont les mêmes que pour le congé sans solde.

Droits et avantages

Vous accumulez de l'expérience durant les 52 premières semaines. Par la suite, vous accumulez de l'expérience en fonction du temps travaillé.

Pour le reste, les règles sont les mêmes que pour le congé sans solde.

Congé parental sans solde de 52 semaines

Si vous décidez de ne pas prendre le congé sans solde ou partiel sans solde de deux ans, vous pouvez bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines. Ce dernier commence au moment où vous le décidez et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance.

Les règles de fractionnement, de préavis et de retour au travail ainsi que les droits et les avantages sont les mêmes que pour le congé sans solde de deux ans.

Les prestations du RQAP liées aux congés

Lorsque vous exercez votre droit à des congés parentaux, vous pouvez bénéficier de prestations financières de diverses sources dont le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'assurance-emploi ou l'indemnité complémentaire de l'employeur.

La présente section vous concerne seulement si vous êtes admissible au RQAP.

Admissibilité/demande

Pour être admissible au RQAP, vous devez répondre aux trois critères suivants :

- 1 Être résident du Québec;
- 2 Avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (généralement les 52 dernières semaines);
- 3 Avoir un arrêt de travail ou connaître une diminution d'au moins 40 % de votre revenu hebdomadaire habituel.

Il n'est pas nécessaire d'être en emploi au moment où vous faites votre demande de prestations. Pour connaître la démarche à suivre pour faire votre demande, veuillez

consulter le site Internet du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca/travailleur_salarie/demarche/index.asp.

Type de prestations/de régime

Les catégories de prestations pertinentes sont celles de maternité (destinées exclusivement à la mère), de paternité (destinées exclusivement au père) et parentales (partageables entre les parents).

Le RQAP offre le choix de deux régimes : le régime de base et le régime particulier. Ces deux régimes se différencient par le nombre de semaines payables et par le taux des prestations offert.

Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit des prestations. Il ne peut être modifié et s'applique à tous les types de prestations pour un même événement.



Photo : ©iStockphoto.com/fairone

Tableau synthèse des deux régimes prévus au RQAP

TYPE DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %
Parentales (partageables entre les parents)	7	70 %	25	75 %
	<u>25</u>	55 %		
	32			

Calcul du taux des prestations

Le taux des prestations se calcule sur la moyenne salariale brute des 26 dernières semaines comprenant du revenu assurable pendant la période de référence des 52 semaines qui précède le début de vos prestations. Si le nombre de semaines est inférieur à 26, le RQAP divise par ce nombre de semaines, sous réserve que le diviseur ne puisse être inférieur à 16.

À partir de la moyenne obtenue, le RQAP accorde un pourcentage en fonction du régime demandé. Le maximum de revenus qu'on prendra en compte pour établir le taux de vos prestations est de 72 500 \$ pour l'année 2017. Il est indexé chaque année.

Les semaines où vous n'avez aucun revenu assurable sont retranchées. Les prestations du RQAP reçues pour

un événement antérieur et les prestations d'assurance-emploi ne constituent pas un revenu assurable.

Le taux hebdomadaire de vos prestations est calculé en incluant toute la rémunération accumulée à l'intérieur de la période de calcul de 26 semaines. La semaine est définie comme une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche.

Par conséquent, pendant la période de calcul, si vous ne travaillez pas le nombre de jours de votre semaine régulière, ceci réduira le montant des prestations qui vous seront versées. Si vous effectuez des heures supplémentaires, ceci l'augmentera. À titre d'exemple, si vous travaillez seulement le dernier dimanche et que vous commencez vos prestations du RQAP le dimanche suivant, vous verrez le montant de vos prestations réduit considérablement, puisque la semaine où vous n'aurez

travaillé qu'un dimanche sera comptabilisée dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen. Si vous n'avez pas le choix de travailler ledit dimanche, il est préférable de commencer votre congé cette semaine-là plutôt que de la voir considérée dans le calcul du taux de vos prestations.

Lorsque vous avez été dans l'impossibilité de toucher la totalité de votre revenu assurable habituel pour le motif que vous étiez en assurance salaire, le montant de vos prestations pourrait aussi être réduit. Vous pouvez alors faire une demande au RQAP pour déplacer votre période de référence. D'autres situations permettent cette demande au RQAP. Aussi, si vous avez des événements successifs (naissances ou adoptions), il pourrait être avantageux de prendre la même période de référence que celle utilisée pour l'événement qui précède. Il faut également faire une demande au RQAP. Consultez votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Si vous avez un **revenu familial net inférieur à 25 921 \$**, vous pouvez faire une demande au RQAP pour que vos prestations hebdomadaires soient majorées.

Réduction des prestations

Si vous recevez une rémunération au cours d'une semaine où vous recevez des prestations de paternité ou parentales du RQAP, ces dernières pourraient être réduites. En effet, si vos prestations sont inférieures à 200 \$, votre rémunération reçue sera déduite de vos prestations si elle dépasse 50 \$. Si vos prestations sont égales ou supérieures à 200 \$, votre rémunération reçue sera déduite de vos prestations si elle dépasse 25 % du montant de vos prestations. Ainsi, lorsque vous recevez, par exemple, de votre employeur le paiement des jours de vos congés de maladie accumulés et non utilisés, vous pouvez suspendre vos prestations du RQAP pour cette période afin que ces dernières ne soient pas réduites partiellement ou totalement. Cette suspension ne prolonge pas votre période de prestations. Par conséquent,

n'oubliez pas que vos prestations du RQAP doivent être prises à l'intérieur des 52 semaines suivant la naissance.

Pour plus d'information sur le RQAP, visitez le : www.rqap.gouv.qc.ca.

Les indemnités payées par l'employeur

La contribution de l'employeur complète le Régime d'assurance parentale.

Admissibilité

Les indemnités payables par l'employeur varient selon le nombre de semaines de service et l'admissibilité ou non au RQAP ou à l'assurance-emploi.

- 1 Si vous ne comptez pas 20 semaines de service : vous n'avez droit à aucune indemnité de l'employeur. Le service se calcule auprès de tous les employeurs des secteurs public et parapublic. Il vous appartient de vous assurer de tenir compte de vos employeurs antérieurs. Par contre, vous pourriez quand même être admissible aux prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi.
- 2 Si vous avez accumulé 20 semaines de service et êtes admissible au RQAP : vous avez droit à une indemnité de l'employeur pendant cinq semaines. Votre admissibilité au RQAP est déterminée selon les critères mentionnés précédemment.
- 3 Si vous avez accumulé 20 semaines de service, mais que vous n'êtes pas admissible au RQAP : vous êtes possiblement admissible à l'assurance-emploi. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Calcul de l'indemnité

Dans le cas du congé de paternité, l'indemnité est de 100 % du salaire hebdomadaire de base duquel l'employeur soustrait les prestations reçues ou recevables du RQAP ou de l'assurance-emploi.

Si vous n'avez pas droit aux prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi, vous avez droit à une indemnité de l'employeur équivalant à 100 % de votre salaire hebdomadaire de base.

Le calcul de l'indemnité complémentaire payable par l'employeur se fait en deux temps. On calcule d'abord le pourcentage du salaire hebdomadaire de base, puis dans un deuxième temps, on soustrait le montant des prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi.

Si le salaire hebdomadaire de base est inférieur aux prestations du RQAP, l'indemnité payable par l'employeur sera égale à zéro. Cela s'explique par le fait que l'employeur établit son calcul à partir du salaire hebdomadaire de base tandis que le RQAP le fait à partir du salaire brut.

Si vous travaillez à **temps partiel**, le salaire hebdomadaire de base est le salaire hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant votre congé de pater-

Le salaire hebdomadaire de base est le salaire à l'échelle auquel sont ajoutés les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle. Il ne comprend pas les heures supplémentaires ni les primes d'inconvénient.

nité. Si la date de majoration des taux et des échelles de salaire se situe à l'intérieur de ces 20 dernières semaines, votre salaire hebdomadaire de base sera calculé à partir de ce taux. Par ailleurs, si votre congé de paternité comprend la date de majoration des taux et des échelles de salaire, votre salaire hebdomadaire de base accroît à cette date.

Le RREGOP

Pendant votre congé parental sans solde ou partiel sans solde qui suit votre congé de paternité, vous pouvez choisir de maintenir votre participation à votre régime de retraite en payant vos cotisations ou d'effectuer, après la fin de votre congé, une demande de rachat de service pour cette période.

Il est important de vérifier si votre employeur a inscrit le bon nombre de jours pouvant faire l'objet d'un rachat dans votre demande, ceci est d'autant plus vrai si vous êtes un salarié travaillant à temps partiel. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Si vous faites une demande de rachat de service, il vous en coûtera moins cher si Retraite Québec la reçoit dans les six mois de votre retour au travail.



*Début :
maximum
16 semaines avant
la date prévue
d'accouchement.*

PÈRE

Le régime de base du RQAP (le congé long)

*Vous recevez
des prestations moins
élevées pendant
une période
plus longue.*

		Semaines 1 à 5	Semaines 6 à 37*	
Durée des prestations		Prestations de paternité du RQAP	Prestations parentales du RQAP (32 semaines maximum)	
Durée du congé	Absence liée à la naissance en vertu de la convention collective	Congé de paternité en vertu de la convention collective	Congé parental sans solde en vertu de la convention collective (deux ans maximum)	
	5 jours	Semaines 1 à 5	Semaines 6 à 109	
Taux des prestations		RQAP : prestations de paternité équivalentes à 70 % du salaire brut	RQAP : prestations parentales équivalentes à 70 % du salaire brut	RQAP : prestations parentales équivalentes à 55 % du salaire brut
Montant de l'indemnité	Employeur : congé payé	Employeur : indemnité équivalente à 100 % du salaire hebdomadaire de base moins les prestations du RQAP	Employeur : aucune indemnité	
	5 jours	Semaines 1 à 5	Semaines 6 à 12*	Semaines 13 à 37*
			Semaines 6 à 109	

* Les prestations parentales du RQAP peuvent être prises par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux de façon simultanée ou successive.

Début : pas avant la semaine de la naissance de l'enfant.

PÈRE

Le régime particulier du RQAP (le congé court)

Vous recevez des prestations plus élevées pendant une période plus courte.

	Semaines 1 à 3	Semaines 4 à 28*
Durée des prestations	Prestations de paternité du RQAP	Prestations parentales du RQAP (25 semaines maximum)
Durée du congé	Congé de paternité en vertu de la convention collective	Congé parental sans solde en vertu de la convention collective (deux ans maximum)
	5 jours	Semaines 4 à 107
Taux des prestations	RQAP : prestations de paternité équivalentes à 75 % du salaire brut	RQAP : prestations parentales équivalentes à 75 % du salaire brut
Montant de l'indemnité	Employeur : indemnité équivalente à 100 % du salaire hebdomadaire de base moins les prestations du RQAP	Employeur : aucune indemnité
	5 jours	Semaines 4 à 107

* Les prestations parentales du RQAP peuvent être prises par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux de façon simultanée ou successive.



Parent adoptif

L'absence liée à l'adoption

Selon la convention collective, si vous adoptez un enfant **autre que** celui de votre conjoint, vous avez droit à un congé payé de cinq jours. Ce congé peut être discontinu et doit être pris dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant.

Si vous adoptez **l'enfant de votre conjoint**, vous avez également droit à un congé de cinq jours, mais seuls les deux premiers jours seront avec un maintien du salaire. Ce congé doit être pris dans les 15 jours suivant le dépôt de la demande d'adoption. À la suite de ce congé, vous avez également droit au congé parental sans solde de 52 semaines prévu à l'article 22.27 b) de la convention collective et aux prestations prévues au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Les congés pour adoption et en vue d'une adoption

Si vous adoptez légalement **un enfant autre que l'enfant de votre conjoint**, la convention collective prévoit divers congés :

- 1 Un congé sans solde d'une durée variable pour le temps nécessaire au déplacement dans le cas où vous devez vous déplacer hors du Québec;
- 2 Un congé sans solde d'une durée de dix semaines en vue d'une adoption;
- 3 Un congé payé d'une durée maximale de cinq semaines.

Congé sans solde pour déplacement hors Québec en vue d'une adoption

Vous avez droit à un tel congé si vous devez vous déplacer hors du Québec en vue d'une adoption. Le congé est accordé sur demande écrite, si possible deux semaines à

l'avance. Il dure le temps nécessaire pour le déplacement et prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

Durant ce congé, vous ne recevez aucune indemnité. Vous avez droit aux mêmes avantages que lors du congé sans solde qui suit immédiatement le congé pour adoption. Par contre, si vous prenez un congé sans solde d'une durée de quatre semaines ou moins, votre participation aux régimes d'assurance sera maintenue et vous assumerez votre quote-part de la prime.

Congé sans solde d'une durée maximale de dix semaines en vue d'une adoption

Vous avez droit à un congé sans solde d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective en vue de l'adoption d'un enfant. Le congé prend fin la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

Si vous voulez passer le plus de temps possible avec votre enfant et que vous pouvez vous permettre de ne recevoir aucune indemnité durant cette période, vous avez intérêt à ne pas demander de prestations du RQAP avant la fin des dix semaines. Durant ce congé, vous avez droit aux mêmes avantages que lors du congé sans solde qui suit immédiatement le congé pour adoption. Par contre, si vous prenez un congé sans solde d'une durée de quatre semaines ou moins, votre participation aux régimes d'assurance sera maintenue et vous assumerez votre quote-part de la prime.

Congé pour adoption payé de cinq semaines

Durée/admissibilité/répartition

Vous avez droit à un congé payé de cinq semaines consécutives à l'occasion de l'adoption d'un enfant **autre que** l'enfant de votre conjoint que vous ayez droit

ou non au RQAP. Si vous êtes admissible au RQAP, vous devez prendre des prestations d'adoption du RQAP **d'au moins cinq semaines** pour pouvoir bénéficier de ces cinq semaines d'indemnités de la convention collective.

Ce congé doit commencer au plus tôt la semaine suivant le début du versement des prestations accordées par le RQAP et 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. Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement. Les semaines de congé doivent être consécutives, sauf dans les cas de suspension ou de fractionnement. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information. Il y a lieu de prendre le congé de cinq jours **avant** le congé pour adoption de cinq semaines.

Préavis

Pour obtenir le congé pour adoption, vous devez donner un préavis de trois semaines avant la date de votre départ. Ce préavis doit indiquer la date prévue de l'expiration de votre congé.

Droits et avantages

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

Les règles concernant les prestations pour adoption auxquelles vous avez droit en vertu du RQAP et de l'indemnité versée par l'employeur varient selon divers critères expliqués un peu plus loin.

N'oubliez pas de faire la demande pour que votre régime d'assurance collective couvre désormais votre enfant, et ce, dans les 30 jours de sa naissance.

Les prolongations du congé pour adoption

Plusieurs options prévues à la convention collective sont possibles si vous souhaitez prolonger votre congé pour adoption :

- 1 Un congé parental sans solde d'une durée maximale de deux ans ;
- 2 Un congé parental partiel sans solde établi sur une durée maximale de deux ans ;
- 3 Un congé parental sans solde de 52 semaines si vous ne prenez pas les deux options précédentes.

Congé parental sans solde d'une durée maximale de deux ans

Durée/admissibilité/répartition

Ce congé sans solde doit **suivre immédiatement** le congé pour adoption de cinq semaines et est d'une durée maximale de deux ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La prise de ce congé sans solde **peut ne pas suivre immédiatement** le congé pour adoption pour les trois exceptions suivantes :

- 1 Vous prenez vos vacances avant votre congé sans solde ;
- 2 Vous bénéficiez du résiduel d'un congé sans solde de votre conjoint ;
- 3 Votre conjoint ne travaille pas pour le secteur public. Vous pouvez alors prendre le congé sans solde au moment qui vous convient, mais le congé ne peut se prolonger au-delà de deux ans suivant l'arrivée de l'enfant.

Vous êtes autorisée à changer une fois soit un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, soit un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent. Vous pouvez changer une deuxième fois pourvu que vous l'ayez signifié dans votre demande initiale.

La convention collective ne prévoit pas d'indemnité lors de ce congé. Par contre, les prestations d'adoption prévues au RQAP peuvent être versées à l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux pour une période déterminée.

Ce congé peut être fractionné dans des cas exceptionnels. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Préavis/retour au travail

Pour vous prévaloir du congé sans solde, vous devez faire une demande écrite au moins **trois semaines** avant le début de votre congé. Votre demande doit préciser la date de votre retour.

L'employeur doit vous faire parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration de votre congé sans solde. Vous devez donner un préavis de votre retour deux semaines avant l'expiration de votre congé. Si vous ne vous présentez pas au travail à la date prévue de retour, vous êtes réputée avoir démissionné.

Vous pouvez mettre fin à votre congé sans solde avant la date prévue en donnant un préavis de 21 jours. Par contre, si le congé sans solde excède 52 semaines, le préavis est de 30 jours.

Lorsque vous retournez au travail, vous reprenez le poste ou l'affectation que vous déteniez avant votre départ ou, le cas échéant, le poste que vous avez obtenu durant votre congé sans solde pour adoption.

Droits et avantages

Au cours du congé sans solde, vous accumulez votre ancienneté. Vous accumulez votre expérience jusqu'à

concurrence des 52 premières semaines. Par la suite, vous conservez votre expérience. Vous avez le droit de poser votre candidature à un poste.

En ce qui concerne les assurances collectives, vous devez continuer de participer au régime d'assurance médicaments de base en versant votre quote-part des primes pour les 52 premières semaines et la totalité des primes pour les semaines suivantes, sauf si vous êtes couverte par un autre régime d'assurance collective. Vous pouvez également continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurances en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Il est important de savoir que si vous ne maintenez pas votre participation aux régimes d'assurance et qu'une invalidité survient pendant votre congé sans solde, vous ne pourrez pas avoir droit aux prestations de l'assureur si votre invalidité perdure au-delà de 104 semaines suivant la date prévue de votre retour au travail.

Au cours de la deuxième année, vous avez le droit de vous inscrire sur la liste de disponibilité de votre établissement. Consultez votre équipe syndicale locale pour connaître vos obligations quant à la disponibilité minimale dans un tel cas.

Congé parental partiel sans solde d'une durée maximale de deux ans

Durée/admissibilité/répartition

Ce congé partiel sans solde doit **suivre immédiatement** le congé pour adoption et est d'une durée maximale de deux ans.

Pour le reste, les règles et les exceptions sont les mêmes que pour le congé sans solde.

Préavis/retour au travail

Pour vous prévaloir du congé partiel sans solde, vous devez faire une demande écrite au moins **30 jours** avant le début de votre congé. La demande doit préciser

l'aménagement de votre congé et la date de votre retour. Les parties peuvent s'entendre en tout temps pour le réaménager.

Pour le reste, les règles sont les mêmes que pour le congé sans solde.

Droits et avantages

Vous accumulez de l'expérience durant les 52 premières semaines. Par la suite, vous accumulez de l'expérience en fonction du temps travaillé.

Pour le reste, les règles sont les mêmes que pour le congé sans solde.

Congé parental sans solde de 52 semaines

Si vous décidez de ne pas prendre le congé sans solde ou partiel sans solde de deux ans, vous pouvez bénéficier d'un congé sans solde de 52 semaines. Ce dernier commence au moment où vous le décidez et se termine au plus tard 70 semaines après que l'enfant vous a été confié. Ce congé s'applique à toute forme d'adoption. Par conséquent, si vous adoptez l'enfant de votre conjoint, vous pouvez en bénéficier.

Les règles de fractionnement, de préavis, de retour au travail ainsi que les droits et les avantages sont les mêmes que pour le congé sans solde de deux ans.

Les prestations du RQAP liées aux congés

Lorsque vous exercez votre droit à des congés parentaux, vous pouvez bénéficier de prestations financières de diverses sources dont le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'assurance-emploi ou l'indemnité complémentaire de l'employeur.

La présente section vous concerne seulement si vous êtes admissible au RQAP. Si vous êtes admissible à l'assurance-emploi ou si vous n'êtes pas admissible au RQAP ni à l'assurance-emploi, veuillez consulter votre équipe syndicale locale.

Admissibilité/demande

Pour être admissible au RQAP, vous devez répondre aux trois critères suivants :

- 1 Être résidente du Québec;
- 2 Avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (généralement les 52 dernières semaines);
- 3 Avoir un arrêt de travail ou connaître une diminution d'au moins 40 % de votre revenu hebdomadaire habituel.

Il n'est pas nécessaire d'être en emploi au moment où vous faites votre demande de prestations. Pour connaître la démarche à suivre pour faire votre demande, veuillez consulter le site Internet du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca/travailleur_salarie/demarche/index.asp.

Type de régime

La totalité des prestations d'adoption du RQAP peut être prise par l'un ou l'autre des parents ou partagée entre eux de façon simultanée ou successive.

Le RQAP offre le choix de deux régimes : le régime de base et le régime particulier. Ces deux régimes se différencient par le nombre de semaines payables et par le taux des prestations offert.

Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit des prestations. Il ne peut être modifié.

Tableau synthèse des deux régimes prévus au RQAP

TYPE DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu
Adoption (partageables entre les parents adoptants)	12	70 %	28	75 %
	<u>25</u>	55 %		
	37			

Calcul du taux des prestations

Le taux des prestations se calcule sur la moyenne salariale brute des 26 dernières semaines comprenant du revenu assurable pendant la période de référence des 52 semaines qui précède le début de vos prestations. Si le nombre de semaines est inférieur à 26, le RQAP divise par ce nombre de semaines, sous réserve que le diviseur ne puisse être inférieur à 16.

À partir de la moyenne obtenue, le RQAP accorde un pourcentage en fonction du régime demandé. Le maximum de revenus qu'on prendra en compte pour établir le taux de vos prestations est de 72 500 \$ pour l'année 2017. Il est indexé chaque année.

Les semaines où vous n'avez aucun revenu assurable sont retranchées. Les prestations du RQAP reçues pour un événement antérieur et les prestations d'assurance-emploi ne constituent pas un revenu assurable.

Le taux hebdomadaire de vos prestations est calculé en incluant toute la rémunération accumulée à l'intérieur de la période de calcul de 26 semaines. La semaine est définie comme une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche.

Par conséquent, pendant la période de calcul, si vous ne travaillez pas le nombre de jours de votre semaine régulière, ceci réduira le montant des prestations qui vous seront versées. Si vous effectuez des heures supplémentaires, ceci l'augmentera. À titre d'exemple, si vous travaillez seulement le dernier dimanche et que vous commencez vos prestations du RQAP le dimanche suivant, vous verrez le montant de vos prestations réduit considérablement, puisque la semaine où vous n'aurez travaillé qu'un dimanche sera comptabilisée dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen. Si vous n'avez pas le choix de travailler ledit dimanche, il est préférable de commencer votre congé cette semaine-là plutôt que de la voir considérée dans le calcul du taux de vos prestations.

Lorsque vous avez été dans l'impossibilité de toucher la totalité de votre revenu assurable habituel pour le motif que vous étiez en assurance salaire, le montant de vos prestations pourrait aussi être réduit. Vous pouvez alors faire une demande au RQAP pour déplacer votre période de référence. D'autres situations permettent cette demande au RQAP. Aussi, si vous avez des événements successifs (grossesses, naissances ou adoptions), il pourrait être avantageux de prendre la même période de référence que celle utilisée pour l'événement

qui précède. Il faut également faire une demande au RQAP. Consultez votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Si vous avez un **revenu familial net inférieur à 25 921 \$**, vous pouvez faire une demande au RQAP pour que vos prestations hebdomadaires soient majorées.

Réduction des prestations

Si vous recevez une rémunération au cours d'une semaine où vous recevez des prestations d'adoption du RQAP, ces dernières pourraient être réduites. En effet, si vos prestations sont inférieures à 200 \$, votre rémunération reçue sera déduite de vos prestations si elle dépasse 50 \$. Si vos prestations sont égales ou supérieures à 200 \$, votre rémunération reçue sera déduite de vos prestations si elle dépasse 25 % du montant de vos prestations. Ainsi, lorsque vous recevez, par exemple, de votre employeur le paiement des jours de vos congés de maladie accumulés et non utilisés, vous pouvez suspendre vos prestations du RQAP pour cette période afin que ces dernières ne soient pas réduites partiellement ou totalement. Cette suspension ne prolonge pas votre période de prestations. Par conséquent, n'oubliez pas que vos prestations du RQAP doivent être prises à l'intérieur des 52 semaines suivant l'arrivée de l'enfant.

Pour plus d'information sur le RQAP, visitez le : www.rqap.gouv.qc.ca.

Photo : ©iStockphoto.com/toos



Les indemnités payées par l'employeur

La contribution de l'employeur complète le Régime québécois d'assurance parentale.

Admissibilité

Les indemnités payables par l'employeur varient selon le nombre de semaines de service et l'admissibilité ou non au RQAP ou à l'assurance-emploi.

- 1 Si vous ne comptez pas 20 semaines de service : vous n'avez droit à aucune indemnité de l'employeur. Le service se calcule auprès de tous les employeurs des secteurs public et parapublic. Il vous appartient de vous assurer de tenir compte de vos employeurs antérieurs. Par contre, vous pourriez quand même être admissible aux prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi.
- 2 Si vous avez accumulé 20 semaines de service et êtes admissible au RQAP : vous avez droit à une indemnité de l'employeur pendant cinq semaines. Votre admissibilité au RQAP est déterminée selon les critères mentionnés précédemment.
- 3 Si vous avez accumulé 20 semaines de service, mais que vous n'êtes pas admissible au RQAP : vous êtes possiblement admissible à l'assurance-emploi. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Par contre, dans le cas où vous partagez avec votre conjoint les prestations d'adoption du RQAP, l'indemnité n'est versée que si vous recevez effectivement ces dernières.

Calcul de l'indemnité

Dans le cas du congé pour adoption, l'indemnité est de 100 % du salaire hebdomadaire de base duquel l'employeur soustrait les prestations reçues ou recevables du RQAP ou de l'assurance-emploi.

Si vous n'avez pas droit aux prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi, vous avez droit à une indemnité de l'employeur équivalant à 100 % de votre salaire hebdomadaire de base.

Le calcul de l'indemnité complémentaire payable par l'employeur se fait en deux temps. On calcule d'abord le pourcentage du salaire hebdomadaire de base, puis dans un deuxième temps, on soustrait le montant des prestations du RQAP ou de l'assurance-emploi.

Si le salaire hebdomadaire de base est inférieur aux prestations du RQAP, l'indemnité payable par l'employeur sera égale à zéro. Cela s'explique par le fait que l'employeur établit son calcul à partir du salaire hebdomadaire de base tandis que le RQAP le fait à partir du salaire brut.

Si vous travaillez à **temps partiel**, le salaire hebdomadaire de base est le salaire hebdomadaire de base moyen des 20 dernières semaines précédant votre congé pour adoption. Si la date de majoration des taux

et des échelles de salaire se situe à l'intérieur de ces 20 dernières semaines, votre salaire hebdomadaire de base sera calculé à partir de ce taux. Par ailleurs, si votre congé pour adoption comprend la date de majoration des taux et des échelles de salaire, votre salaire hebdomadaire de base accroît à cette date.

LE RREGOP

Pendant votre congé parental sans solde ou partiel sans solde qui suit votre congé pour adoption, vous pouvez choisir de maintenir votre participation à votre régime de retraite ou d'effectuer, après la fin de votre congé, une demande de rachat de service pour cette période.

Il est important de vérifier si votre employeur a inscrit le bon nombre de jours pouvant faire l'objet d'un rachat dans votre demande, ceci est d'autant plus vrai si vous êtes une salariée travaillant à temps partiel. Veuillez consulter votre équipe syndicale locale pour plus d'information.

Si vous faites une demande de rachat de service, il vous en coûtera moins cher si Retraite Québec la reçoit dans les six mois de votre retour au travail.

Le salaire hebdomadaire de base est le salaire à l'échelle auquel sont ajoutés les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle. Il ne comprend pas les heures supplémentaires ni les primes d'inconvénient.

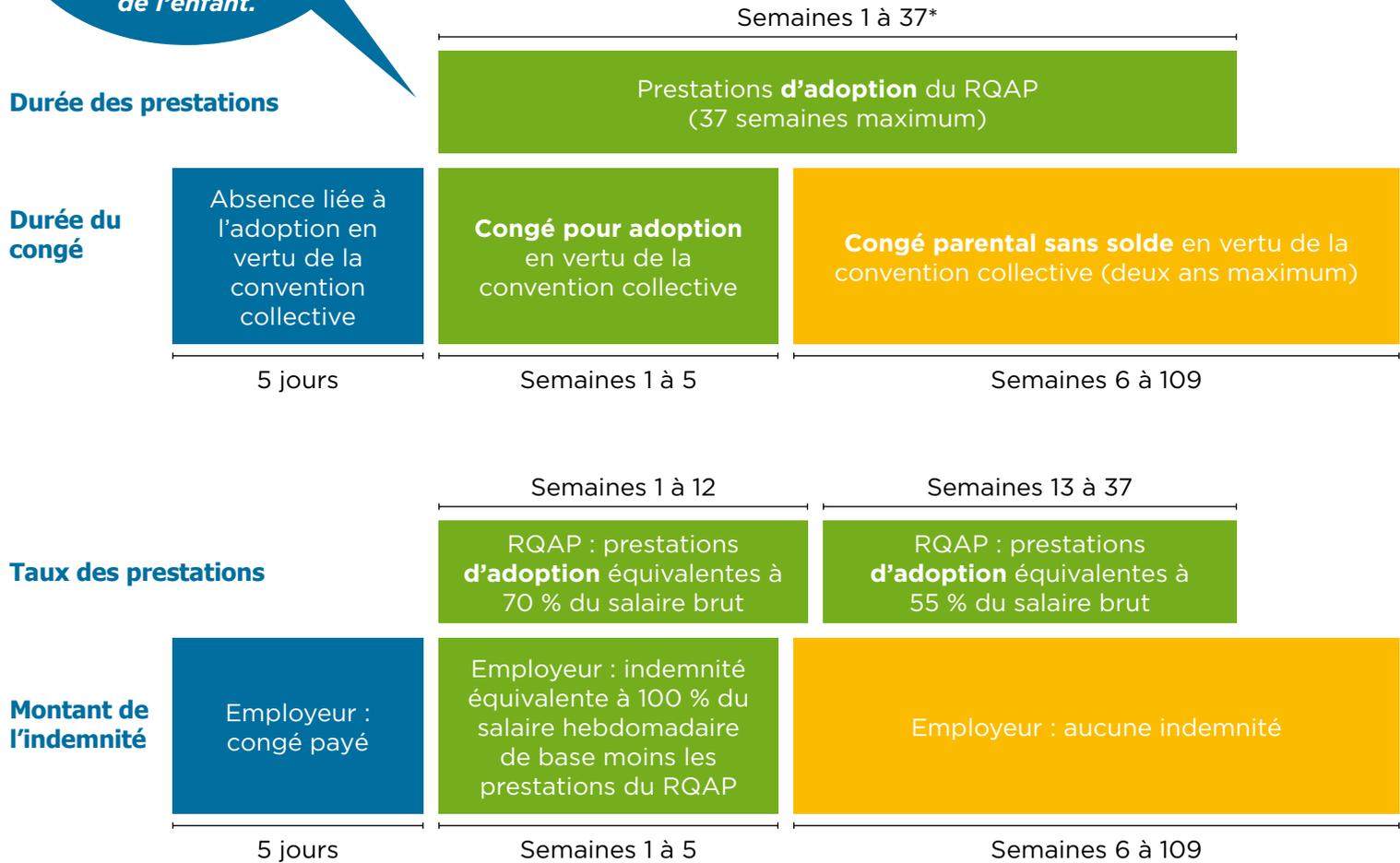


Début :
Pas avant la semaine de l'arrivée de l'enfant ou si hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.

PARENT ADOPTIF

Le régime de base du RQAP (le congé long)

Vous recevez des prestations moins élevées pendant une période plus longue.



* Les prestations d'adoption du RQAP peuvent être prises par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux de façon simultanée ou successive.

Note : Ce tableau ne s'applique pas à l'adoption de l'enfant du conjoint.

Début :
Pas avant la semaine de l'arrivée de l'enfant ou si hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant.

PARENT ADOPTIF

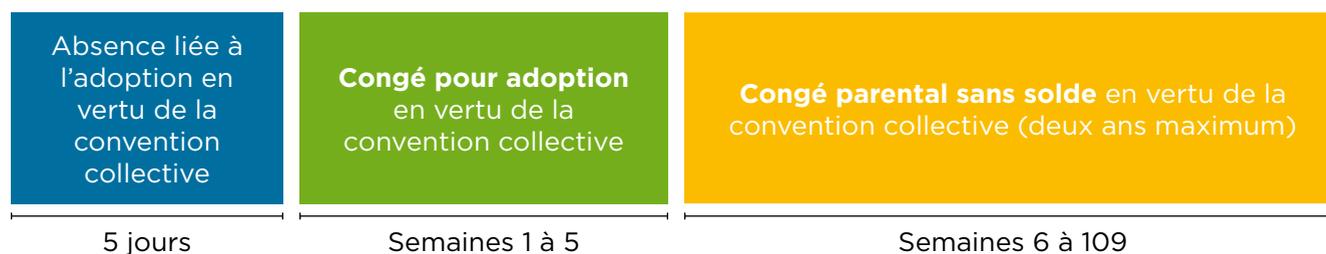
Le régime particulier du RQAP (le congé court)

Vous recevez des prestations plus élevées pendant une période plus courte.

Durée des prestations



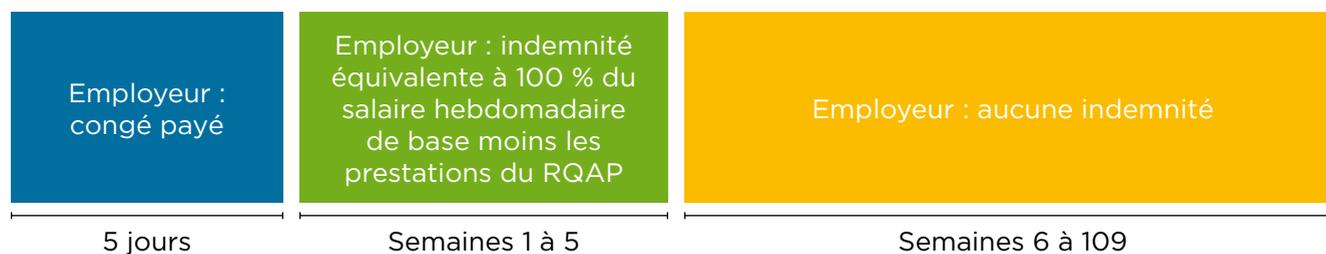
Durée du congé



Taux des prestations



Montant de l'indemnité



* Les prestations d'adoption du RQAP peuvent être prises par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux de façon simultanée ou successive.

Note : Ce tableau ne s'applique pas à l'adoption de l'enfant du conjoint.



Aide-mémoire

OBJET	DÉLAI	CLAUSE DE LA CONV. COLL. 2016-2020	LETTRE TYPE (ANNEXE 4)
Demande d'affectation à des tâches sans danger (RPTE ou RPTA), si nécessaire	Dès que vous êtes enceinte, ou si vous allaitez votre enfant, dès votre retour au travail à la suite de votre congé de maternité ou de votre congé parental	22.19	Certificat visant le RPTE ou le RPTA (annexe 1)
Demande de prestations du RQAP	Dès le début du congé	-	-
Demande de congé de maternité (21 semaines)	Au moins deux semaines avant la date de départ	22.05, 22.09	1
Demande de report de congé annuel	Au plus tard deux semaines avant la fin du congé de maternité	22.14	2
Demande d'un congé de cinq jours lié à la paternité	Dès que possible	22.21, 22.30	3 L'écrit n'est pas obligatoire
Demande de congé de paternité (3 ou 5 semaines)	Au moins trois semaines à l'avance	22.21A, 22.30	4
Demande de congé sans solde pour déplacement hors Québec en vue d'une adoption	Si possible deux semaines à l'avance	22.26	5
Demande de congé sans solde en vue d'une adoption (maximum 10 semaines)	Dès que possible	22.26	6 L'écrit n'est pas obligatoire
Demande d'un congé de cinq jours à l'occasion de l'adoption	Dès que possible	22.22, 22.30	7 L'écrit n'est pas obligatoire
Demande de congé pour adoption (5 semaines)	Au moins trois semaines à l'avance	22.22A, 22.30	8

OBJET	DÉLAI	CLAUDE DE LA CONV. COLL. 2016-2020	LETTRE TYPE (ANNEXE 4)
Preuve d'admissibilité aux prestations du RQAP	Dès la réception de la lettre	22.12, 22.21D, 22.25	9
Demande de congé sans solde qui suit immédiatement un congé de maternité, de paternité ou pour adoption	Au moins trois semaines avant la fin du congé de maternité, de paternité ou pour adoption	22.27a), 22.31	10
Demande de congé partiel sans solde qui suit immédiatement un congé de maternité, de paternité ou pour adoption	Au moins 30 jours avant la fin du congé de maternité, de paternité ou pour adoption	22.27a), 22.31	11
Demande de changement d'un congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou pour adoption	Au moment jugé opportun par la salariée	22.27a)	12
Préavis de retour au travail à la date prévue	Au moins deux semaines avant la fin du congé	22.32	13
Préavis de retour au travail avant la date prévue	Dans le cas d'un congé sans solde ou partiel sans solde de 52 semaines et moins, le préavis doit être d'au moins 21 jours Dans le cas d'un congé sans solde ou partiel sans solde excédant 52 semaines, le préavis doit être d'au moins 30 jours	22.32	13
Demande d'un congé de cinq jours à l'occasion de l'adoption de l'enfant du conjoint (2 jours payés sur 5)	Il est suggéré dès que possible	22.24A	14 L'écrit n'est pas obligatoire
Demande de congé sans solde à la suite de l'adoption de l'enfant du conjoint (52 semaines)	Au moins trois semaines à l'avance	22.27b), 22.31	15
Demande de rachat de service pour le congé sans solde ou partiel sans solde qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou pour adoption	Il en coûte moins cher si la demande de rachat est faite à Retraite Québec dans les six mois du retour au travail	-	-



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	Code postal	<input type="text"/>
Catégorie de la demande <input type="checkbox"/> Grossesse <input type="checkbox"/> Allaitement	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

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

Raison sociale de l'employeur	
Adresse du lieu de travail	Code postal <input type="text"/>
Poste de travail et service où la travailleuse exécute ses tâches	Titre de l'emploi
Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise	N° de téléphone <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 Rapport de consultation <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 ?

Indiquer, s'il y a lieu, les problèmes de santé pouvant être aggravés par ces conditions de travail.

Est-ce que la travailleuse est apte médicalement à faire un travail ? Oui Non **IMPORTANT** Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une affectation, la travailleuse doit être apte à un travail.

E - Attestation

<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.	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).

La travailleuse doit remettre ce certificat dûment rempli à son employeur. Toutefois, l'absence de suggestions faites à l'employeur n'invalide pas le certificat.

Exemples de recommandations médicales émises en matière de RPTE

Le programme Pour une maternité sans danger (PMSD) est chapeauté dans chaque région du Québec par un médecin désigné, sous la responsabilité de la Direction régionale de la santé publique. Chacune des directions régionales émet ses propres recommandations qui peuvent donc varier d'une région à l'autre. **Par conséquent, il est préférable de vous référer aux recommandations médicales émises dans votre région.**

Les 10 tableaux qui suivent sont essentiellement un exemple de recommandations qu'une direction régionale pourrait émettre.

Risques psychosociaux ou liés à l'organisation du travail

Ces risques réfèrent aux conditions de travail qui peuvent perturber l'équilibre psychosocial de la travailleuse telles que le travail de nuit ou de soir, le stress, les heures supplémentaires, les horaires irréguliers ou prolongés, une cadence de travail élevée, une surcharge de travail physique ou mentale, et les agressions verbales, psychologiques ou physiques exercées notamment par la clientèle.

Tableau 1 Risques liés à l'ORGANISATION DU TRAVAIL	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
Le travail de nuit	À ÉLIMINER ▼ Doit être affectée entre 7 h et minuit		À ÉLIMINER ▼ Doit être affectée entre 7 h et 18 h
Le nombre d'heures de travail par jour et par semaine	Maximum de 8 h par jour et de 40 h par semaine		Maximum de 7 h par jour et de 35 h par semaine
Le nombre de jours de travail par semaine	Maximum de 5 jours de travail consécutifs et pas plus de 5 jours sur 7		
Les périodes de repas	Doit bénéficier d'une période de repas d'au moins 30 minutes, à heure régulière et normale, entre 11 h 30 et 13 h 30 et entre 17 h et 18 h		

Risques liés aux contraintes ergonomiques

Plus de 50 % des réclamations acceptées par la CNESST en matière de RPTE concernent cette catégorie de risques liés à la mobilité de l'appareil musculosquelettique, aux postures contraignantes (flexion, extension, torsion du tronc), à la station debout ou assise prolongée, aux déplacements et soulèvements de charges lourdes (soulever, pousser, tirer), aux mouvements répétés, aux efforts soutenus, à la cadence de travail élevée, à un environnement de travail exigü, etc.

Tableau 2 Risques liés aux contraintes ERGONOMIQUES	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
La position assise prolongée	<p>Doit être affectée de façon à pouvoir se lever à sa convenance pour répondre aux besoins physiologiques de sa grossesse</p> <p>Son affectation doit être aménagée de façon à prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un siège confortable doté d'un support lombaire et permettant, après ajustement à la hauteur désirée, que ses pieds puissent toucher le sol à plat ● Un espace suffisant et convenable au niveau de son abdomen afin qu'aucune pression ne soit appliquée indûment sur celui-ci en position assise ● La proximité des accessoires utilisés pour le travail de façon à ce qu'ils soient situés dans sa zone de préhension, afin d'éviter les extensions et les torsions excessives de son tronc 		

Tableau 3 Risques liés aux contraintes ERGONOMIQUES (suite)	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
La position debout prolongée	La durée quotidienne de travail en station debout doit être limitée à un maximum de 5 h	La durée quotidienne de travail en station debout doit être limitée à un maximum de 4 h	
	<p>Le reste du temps travaillé doit être en position assise, tout en ayant la possibilité de se lever selon ses besoins</p> <p>Son affectation doit prévoir une période de travail assise de 15 minutes après toute période de 2 h passée debout en continu</p> <p>OU</p> <p>une période de travail assise de 10 minutes après chaque heure de travail passée debout</p>		

Tableau 4 Risques liés aux contraintes ERGONOMIQUES (suite)	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
Les postures contraignantes telles que les mouvements de torsion, de flexion et d'extension du tronc	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉVITER les mouvements répétés du tronc (torsion, flexion, extension) et le maintien prolongé de ces postures contraignantes. En général, ces mouvements ne représentent pas de danger s'ils sont de faible amplitude, de courte durée et exécutés de façon occasionnelle 		
Les autres postures contraignantes	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉVITER les postures accroupies prolongées ou répétées. Avec l'avancement de la grossesse, la posture accroupie doit être limitée en tenant compte des particularités morphologiques de la travailleuse ● ÉVITER les postures contraignantes telles que la position à genoux, l'étirement excessif, etc. 		

Tableau 5 Risques liés aux contraintes ERGONOMIQUES (suite)	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
Le soulèvement, le transport ou la manipulation de charges	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉLIMINER tout soulèvement de charges de 10 kg ou plus ● LIMITER la fréquence de soulèvement des charges moins lourdes, selon les capacités et la tolérance de la travailleuse ● ÉVITER les activités qui exigent des efforts importants avec dépenses énergétiques élevées 		
La cadence et la charge globale de travail	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pouvoir travailler à son rythme afin d'éviter les situations de cumul de fatigue ● Avoir une charge globale de travail appropriée, laquelle peut être appréciée par le médecin traitant afin qu'il puisse émettre les recommandations et les limitations complémentaires requises par l'état de grossesse de la travailleuse 		

Risques liés aux contraintes chimiques

Ce sont les risques liés à la manipulation ou à l'exposition ayant trait aux produits chimiques tels que des gaz anesthésiants (protoxyde d'azote, halothane, éther, etc.), des vapeurs de produits de stérilisation (oxyde d'éthylène, formaldéhyde, cidex, etc.), à la préparation et à la manipulation de médicaments antinéoplasiques et tératogènes (ribavirine, cyclophosphamide, méthotrexate, tamoxifène, etc.), à l'administration de médicaments en aérosol humide (aérosolthérapie humide) tels que la métacholine, la pentamidine, etc.

Tableau 6 Risques liés aux contraintes CHIMIQUES	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
La manipulation (de) et/ou l'exposition à des gaz anesthésiants, des médicaments antineoplasiques, des solvants, de l'essence, etc.	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉLIMINER l'exposition aux produits chimiques, vapeurs, gaz, fumées ou poussières pouvant être nocifs pour la grossesse ou pour l'enfant à naître ● ÉLIMINER l'exposition à toutes les substances chimiques mutagènes, tératogènes ou cancérigènes prouvées ou soupçonnées <p>Pour les substances chimiques embryo-foetotoxiques ou toxiques en postnatal, l'affectation peut être acceptable si le poste de travail est muni d'un système de captation à la source efficace telle une hotte chimique, et si des mesures préventives adéquates sont appliquées</p> <p>Pour l'ensemble des produits chimiques, il est essentiel de se référer aux fiches toxicologiques des produits et de faire une évaluation du poste de travail de la travailleuse (cas par cas)</p>		

Risques liés aux contraintes biologiques

Ces risques relatifs aux microorganismes (virus, bactéries, etc.) présents dans l'environnement de travail découlent de conditions de travail liées à la manipulation de sang ou d'autres liquides biologiques, à des piqûres souillées, à des coupures avec des objets contondants contaminés, à des contacts étroits avec des personnes infectées ou porteuses d'une infection (VIH, hépatite virale causée par le VHB ou le VHC, méningite, syndrome d'allure grippale, influenza, varicelle, coqueluche, rubéole, diphtérie, rougeole, tuberculose, etc.), à des contacts avec des sécrétions des voies respiratoires ou du tube digestif, etc.

Tableau 7 Risques liés aux contraintes BIOLOGIQUES	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
<p>Les tâches où la travailleuse enceinte est à risque de blessures par piqûres ou par coupures, ou d'éclaboussures sur une muqueuse, ou d'être exposée à du sang ou à d'autres liquides biologiques</p>	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉLIMINER l'exécution de ces tâches <p>La travailleuse ayant des contacts étroits avec la clientèle pédiatrique ou un client adulte connu ou suspecté contagieux (ex. : tuberculose, méningocoque, syndrome d'allure grippale, influenza, varicelle, coqueluche, etc.) doit être RETIRÉE de son poste régulier et du contact avec ce type de patients</p> <p>Note : Un contact étroit est un contact direct, en face à face, à moins de 2 mètres de la personne, lors d'un soin tel que la prise de la tension artérielle ou le changement d'un pansement, ou lors d'une discussion</p>		

Risques liés aux contraintes physiques

Ce sont les risques liés à l'environnement de travail et aux agresseurs potentiels s'y trouvant tels que le bruit excessif, les conditions de température extrême (froid, chaleur, humidité), les contacts avec des patients ayant reçu de fortes doses d'isotopes radioactifs, l'exposition aux rayons ultraviolets, infrarouges, laser et aux rayonnements ionisants (radiations, rayons X), des patients agressifs ou à comportement imprévisible, etc.

Tableau 8 Risques liés aux contraintes PHYSIQUES	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
<p>Les radiations ionisantes telles que les substances radioactives en médecine nucléaire, les rayons X, etc.</p>	<p>Les effets nocifs des radiations ionisantes sur l'embryon et le fœtus sont reconnus. La femme enceinte NE DOIT PAS ÊTRE EXPOSÉE à ce type de radiations. Plusieurs recommandations s'appliquent particulièrement au milieu hospitalier (milieu de soins)</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Concernant les substances radioactives utilisées en médecine nucléaire, un délai de 24 h postinjection doit être respecté pour les activités auprès de la clientèle touchée ● La manipulation de déchets radioactifs ou de liquides biologiques contaminés doit ÊTRE ÉVITÉE ● Les interventions auprès des patients ayant une prise de rayons X (avec appareil fixe ou mobile) sont à ÉLIMINER 		

Tableau 9 Risques liés aux contraintes PHYSIQUES (suite)	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
Le bruit	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● NE PAS ÊTRE EXPOSÉE à des niveaux de bruit supérieurs à 85 décibels [dB(A) = unité du niveau de pression acoustique] 		
La chaleur	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Avoir accès en tout temps à une source d'eau lui permettant de s'hydrater selon ses besoins ● Avoir accès à une aire de repos, sans contrainte de chaleur, si elle ressent des étourdissements ou une faiblesse ● Pouvoir être relocalisée dans un endroit où la température ambiante se situe dans une zone de confort normale lors de journées chaudes, en période de canicule ou lors de situations de travail caractérisées par une exposition à un indice humidex élevé (\geq à 38° C) 		
Le froid	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Travailler dans des zones de confort habituelles 		

Risques liés à la sécurité

Cette catégorie vise les conditions de travail qui présentent des risques de chutes ou de pertes d'équilibre (lors de la manipulation, entre autres, de patients ou de matériel, lit, civière, fauteuil, etc.), des risques d'accident de la route (dans le cas de travailleuses enceintes qui effectuent des déplacements à l'extérieur en vue de prodiguer des soins à domicile ou qui accompagnent des patients en ambulance), des risques liés aux vibrations lors du transport de patients par avion ou par hélicoptère, etc.

Tableau 10 Risques liés à la SÉCURITÉ	STADE DE LA GROSSESSE (SEMAINES)		
	Dès le début de la grossesse	À compter de la 20 ^e semaine	À compter de la 25 ^e semaine
Les risques de chute	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉVITER les situations à risque de chute telles que l'aide aux déplacements de personnes confuses ou à mobilité restreinte et les activités à risque de bousculade ● ÉVITER la circulation sur des surfaces ou des planchers glissants ● ÉVITER l'utilisation d'un marchepied ou d'un escabeau 		
Les risques d'agression	<p>NE DOIT PAS ÊTRE AFFECTÉE auprès d'une clientèle ayant un comportement agressif ou imprévisible</p>		
Les risques d'accident de la route	<p>Son affectation doit être aménagée de façon à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ÉLIMINER les déplacements en automobile dans le cadre des tâches quotidiennes de son travail <p>Note : Cette recommandation s'applique autant à la conductrice enceinte qu'à la passagère enceinte. Cependant, un usage occasionnel sur une courte distance, dans des conditions routières et climatiques optimales, peut être envisagé</p>		

ALGORITHME SUR LES SCÉNARIOS EN MATIÈRE D'AFFECTATION

Certificat visant le RPTE ou le RPTA = demande d'affectation à des tâches sans danger

L'employeur vous propose...

<p>Une affectation conforme à votre certificat et sans autre danger</p> <p>▼</p>	<p>Aucune affectation dans l'immédiat</p> <p>▼</p>	<p>Une affectation non conforme à votre certificat, comportant un ou des dangers identifiés à ce dernier</p> <p>OU</p> <p>Une affectation à des tâches que vous n'êtes pas raisonnablement en mesure d'accomplir (eu égard, entre autres, à vos qualifications professionnelles, votre formation, votre expérience, vos habiletés, votre capacité physique, etc.)</p> <p>▼</p>	<p>Une affectation à des tâches comportant de nouveaux dangers</p> <p>▼</p>	<p>Une affectation conforme à la LSST, mais non conforme à la convention collective</p> <p>▼</p>
<p>Vous êtes immédiatement affectée aux tâches de cette affectation</p> <p>ET</p> <p>Vous conservez le salaire et tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant cette affectation</p>	<p>Vous cessez de travailler et recevez les indemnités prévues à la LSST</p> <p>ET</p> <p>Vous conservez tous les avantages liés à l'emploi que vous occupiez avant le début de votre cessation de travail</p> <p>ET</p> <p>Vous demeurez disponible pour une éventuelle affectation</p>	<p>Demandez verbalement à la CNESST d'examiner et de décider de la question</p> <p>▼</p> <p>Décision de la CNESST dans les 20 jours de la demande</p> <p>▼</p>		<p>Vous ne pouvez refuser cette affectation conforme à la LSST</p> <p>Toutefois, il est recommandé de consulter votre équipe syndicale locale pour voir si des démarches auprès de votre employeur doivent être entreprises tel le dépôt d'un grief</p>
		<p>La CNESST déclare l'affectation conforme à votre certificat</p> <p>Vous pouvez demander la révision de cette décision à la DRA de la CNESST dans les <u>10</u> jours de sa notification</p> <p>▼</p> <p>Décision de la DRA</p> <p>▼</p> <p>Vous pouvez contester cette décision au TAT, division SST dans les <u>10</u> jours de sa notification</p> <p>▼</p> <p>Décision du TAT, division SST finale et sans appel</p> <p>Vous pouvez obtenir, s'il y a lieu, l'aide financière de la FIQ (un prêt pouvant totaliser jusqu'à 2 000 \$)</p>	<p>La CNESST déclare l'affectation non conforme à votre certificat</p> <p>L'employeur doit vous offrir une nouvelle affectation conforme à votre certificat et sans autre danger</p> <p>OU</p> <p>Dans le cas où l'employeur n'a pas de nouvelle affectation à vous offrir, vous cessez de travailler et recevez les indemnités prévues à la LSST</p> <p>ET</p> <p>Vous conservez tous les avantages liés à votre emploi régulier</p> <p>ET</p> <p>Vous demeurez disponible pour une éventuelle affectation</p> <p>L'employeur peut contester cette décision à la DRA, puis au TAT, division SST</p>	<p>Vous devez consulter de nouveau votre médecin afin d'obtenir un 2^e certificat visant le RPTE ou le RPTA identifiant ces nouveaux dangers</p> <p>ET</p> <p>Vous devez remettre ce 2^e certificat à votre employeur = nouvelle demande d'affectation à des tâches sans danger et que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir</p>

Lettres types

N'oubliez pas de respecter les délais prévus pour chacune des situations visées par ces lettres.

- 1 Demande de congé de maternité (21 semaines)
- 2 Demande de report de congé annuel
- 3 Demande de congé de paternité (5 jours)
- 4 Demande de congé de paternité (3 ou 5 semaines)
- 5 Demande de congé sans solde pour déplacement hors Québec en vue d'une adoption
- 6 Demande de congé sans solde en vue d'une adoption (maximum 10 semaines)
- 7 Demande de congé pour adoption (5 jours)
- 8 Demande de congé pour adoption (5 semaines)
- 9 Preuve d'admissibilité aux prestations du RQAP
- 10 Demande de congé sans solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption
- 11 Demande de congé partiel sans solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption
- 12 Demande de changement au congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption
- 13 Préavis de retour au travail
- 14 Demande de congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint (5 jours dont 2 jours payés)
- 15 Demande de congé sans solde en vue de l'adoption de l'enfant du conjoint (52 semaines)

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande de congé de maternité (RQAP)

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise que je serai en congé de maternité pour une durée de 21 semaines.

Prenez note que celui-ci commencera le _____ et que j'ai choisi le régime de base *ou* particulier du RQAP.

Si vous ne produisez pas le relevé d'emploi à l'assurance-emploi par voie électronique, je vous saurais gré de me le faire parvenir.

Vous trouverez ci-joint le certificat médical ou rapport écrit signé par une sage-femme attestant ma grossesse et la date prévue de la naissance de mon enfant.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

p. j. Certificat médical ou rapport écrit signé par une sage-femme

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande de report de congé annuel

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise que je reporte ____ semaines de congé annuel considérant qu'elles se situent à l'intérieur de mon congé de maternité.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande d'un congé de cinq jours lié à la paternité

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise que je serai en congé lié à la paternité, et ce, aux dates suivantes : _____.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande de congé de paternité (RQAP)

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise que je serai en congé de paternité à partir du _____ et que ce dernier prendra fin le _____ inclusivement. Je vous avise également que j'ai choisi le régime de base *ou* particulier du RQAP.

Si vous ne produisez pas le relevé d'emploi à l'assurance-emploi par voie électronique, je vous saurais gré de me le faire parvenir.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

**Objet : Demande de congé sans solde pour déplacement hors Québec
en vue d'une adoption**

Madame *ou* Monsieur,

La présente constitue une demande de congé sans solde pour déplacement hors Québec en vue d'une adoption.

Prenez note que celui-ci commencera le _____.

Par ailleurs, je désire continuer à participer aux régimes d'assurance qui me sont applicables conformément aux clauses 22.26 et 22.28 de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

**Objet : Demande de congé sans solde en vue d'une adoption
(maximum 10 semaines)**

Madame *ou* Monsieur,

La présente constitue une demande de congé sans solde en vue d'une adoption.

Prenez note que celui-ci commencera le _____ et prendra fin le _____ inclusivement.

Par ailleurs, je désire continuer à participer aux régimes d'assurance qui me sont applicables conformément aux clauses 22.26 et 22.28 de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande d'un congé de cinq jours à l'occasion de l'adoption

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise que je serai en congé à l'occasion de l'adoption de mon enfant, et ce, aux dates suivantes : _____.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande de congé pour adoption (RQAP)

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise que je serai en congé pour adoption à partir du _____ et que ce dernier prendra fin le _____ inclusivement. Je vous avise également que j'ai choisi le régime de base *ou* particulier du RQAP.

Si vous ne produisez pas le relevé d'emploi à l'assurance-emploi par voie électronique, je vous saurais gré de me le faire parvenir.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Preuve d'admissibilité aux prestations du RQAP

Madame *ou* Monsieur,

Vous trouverez ci-joint une preuve que je reçois des prestations de maternité *ou* de paternité *ou* d'adoption du RQAP.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

p. j. Relevé officiel de l'État ou relevé des prestations

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande de congé sans solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption

Madame *ou* Monsieur,

En prolongation de mon congé de maternité, *de* paternité *ou* pour adoption, la présente constitue une demande de congé sans solde.

Prenez note que celui-ci commencera le _____ et prendra fin le _____ inclusivement.

Par ailleurs, je désire continuer à participer aux régimes d'assurance qui me sont applicables conformément à la clause 22.28 de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

**Objet : Demande de congé partiel sans solde en prolongation du
congé de maternité, de paternité ou pour adoption**

Madame *ou* Monsieur,

En prolongation de mon congé de maternité, *de* paternité *ou* pour adoption, la présente constitue une demande de congé partiel sans solde.

Prenez note que celui-ci commencera le _____ et prendra fin le _____ inclusivement.

Ce congé partiel sans solde sera de ____ jours par semaine, soit le ou les _____. (*Indiquez le ou les jours*)

Par ailleurs, je désire continuer à participer aux régimes d'assurance qui me sont applicables conformément à la clause 22.28 de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande de changement au congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption

Madame *ou* Monsieur,

La présente constitue une demande de changement d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde à partir du _____.

Ce congé partiel sans solde sera de ____ jours par semaine, soit le ou les _____ . (*Indiquez le ou les jours*)

ou

La présente constitue une demande de changement d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent à partir du _____.

Dorénavant, mon congé partiel sans solde sera de ____ jours par semaine, soit le ou les _____ . (*Indiquez le ou les jours*)

ou

La présente constitue une demande de changement d'un congé partiel sans solde à un congé sans solde à partir du _____.

Par ailleurs, je vous avise par la présente que je me réserve le droit de modifier une seconde fois mon congé sans solde ou partiel sans solde.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Préavis de retour au travail

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise de mon intention de retourner au travail le
_____.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

Objet : Demande d'un congé lié à l'adoption de l'enfant du conjoint

Madame *ou* Monsieur,

Par la présente, je vous avise de mon absence aux dates suivantes :
_____ pour un congé prévu à la
clause 22.24A de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

Lieu, date

Nom du destinataire
Titre d'emploi
Nom de l'établissement
Adresse

**Objet : Demande de congé sans solde à la suite de l'adoption
de l'enfant du conjoint (52 semaines)**

Madame *ou* Monsieur,

La présente constitue une demande de congé sans solde à la suite de l'adoption de l'enfant de mon conjoint.

Prenez note que celui-ci commencera le _____ et prendra fin le _____ inclusivement.

Par ailleurs, je désire continuer à participer aux régimes d'assurance qui me sont applicables conformément à la clause 22.28 de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Madame *ou* Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Nom
Adresse

c. c. Syndicat

LA FIQ,
UNE VOIX QUI PORTE,
DES GESTES QUI COMPTENT



FÉDÉRATION
INTERPROFESSIONNELLE
DE LA SANTÉ DU QUÉBEC



FIQ Montréal | Siège social

1234, avenue Papineau, Montréal (Québec) H2K 0A4 |
514 987-1141 | 1 800 363-6541 | Téléc. 514 987-7273 | 1 877 987-7273 |

FIQ Québec

1260, rue du Blizzard, Québec (Québec) G2K 0J1 |
418 626-2226 | 1 800 463-6770 | Téléc. 418 626-2111 | 1 866 626-2111 |

fiqsante.qc.ca | info@fiqsante.qc.ca