

il était
une fois ...

Avoir un enfant

en préservant ses droits

◆◆◆
Guide s'adressant aux travailleuses
et travailleurs du réseau de la santé
et des services sociaux

◆◆◆

Fin.

Ce document est disponible sur le site
www.fsss.qc.ca

conception // quatuor.ca



Le comité de
condition féminine
de la



Le comité de
condition féminine
de la



Ce guide est une réalisation du comité de condition féminine
de la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN

.....

Responsable du comité:

Josée Marcotte, vice-présidente responsable du personnel
de bureau, techniciens et professionnels de l'administration

Rédaction:

Ghislaine Fiset
Maryse LeBlanc, conseillère syndicale
Diane Lessard

Collaboration:

Marie Bergeron, conseillère syndicale
au dossier de la condition féminine

Conception graphique:

Quatuor Communication

.....

3^{ème} tirage
3^{ème} trimestre 2008
Édition révisée

« **Une chambre d'enfant à ranger,
c'est une vie à construire** »

Daniel Pennac, *Messieurs les enfants*,
Gallimard, 1999, p. 190.

avoir
un
enfant

Avant-propos

L'arrivée d'un enfant est un événement important qui nécessite de multiples démarches indispensables.

Le comité de condition féminine a procédé à la mise à jour du guide des droits parentaux à la suite de l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) le 1^{er} janvier 2006 et des nouvelles dispositions nationales décrétées le 15 décembre 2005.

Ce guide ne remplace aucun texte officiel. De même, il ne contient pas l'ensemble des droits prévus aux dispositions nationales. Certaines clauses sont omises parce qu'elles réfèrent à des situations trop exceptionnelles. Dans ce cas, nous vous invitons à consulter votre syndicat.

Dans ce guide, nous faisons référence aux clauses des textes officiels. Quand il s'agit des dispositions nationales, nous avons indiqué un numéro qui réfère au paragraphe en cause. Quand il s'agit d'une référence à une loi, nous l'avons identifiée par son sigle.

Le comité de condition féminine de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS–CSN) souhaite que cette nouvelle version du guide vous permette de planifier les diverses étapes de l'arrivée d'un enfant en fonction de vos droits.

Table des matières

Je suis enceinte	7
Le retrait préventif	8
Le régime québécois d'assurance parentale	11
Le congé de maternité	16
Je suis papa	19
J'adopte un enfant	21
La prolongation du congé	25
Autres possibilités de congés sans solde	28
Les revenus et les droits	30
La grossesse ne se passe pas comme prévu	35
Diverses informations et références	36
Annexes	37
Aide mémoire	50

Sigles

LAP	Loi sur l'assurance parentale
LNT	Loi sur les normes du travail
LSST	Loi sur la santé et la sécurité du travail
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RREGOP	Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics

Je suis enceinte



La travailleuse enceinte ne peut être discriminée par son employeur puisqu'elle bénéficie des droits et libertés prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les articles 10 et 16 prévoient :

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

16. Non-discrimination dans l'embauche – *Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.*

Dans le même sens, l'article 3.02 interdit la discrimination et s'applique à la travailleuse enceinte.

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

Les visites médicales reliées à la grossesse

La travailleuse enceinte a droit à des congés spéciaux avec maintien du salaire pour des visites reliées à sa grossesse, lesquelles doivent être attestées par un certificat médical ou un rapport signé par une sage-femme (22.19A c). Ces congés ne réduisent pas la banque de congés de maladie prévue à l'article 23.29.

Pour ces visites, la travailleuse a droit à quatre jours de congé payé qui peuvent être pris par demi-journée. Elle peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire (22.20).





Le retrait préventif



Y a-t-il danger?

La travailleuse doit s'interroger sur la nature de son travail et consulter son syndicat.

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

- *Soulève-t-elle des poids ?*
- *Travaille-t-elle en position stationnaire de façon prolongée ?*
- *Y a-t-il des éléments de dangerosité chez les usagers (agressivité, maladie infectieuse, etc.) ?*
- *Travaille-t-elle avec un écran cathodique ?*
- *L'équipement, l'environnement comportent-ils un danger ?*
- *Est-elle en contact avec des solvants, de la colle, des gaz anesthésiants, des produits chimiques ou est-elle exposée à des radiations, à des dangers biologiques, etc. ?*

S'il y a danger, le formulaire de demande de retrait préventif disponible chez le médecin doit être rempli lors de la consultation (le formulaire est joint à l'annexe B). La travailleuse n'a rien à déboursier pour obtenir le certificat.

Qu'est-ce qu'un retrait préventif?

Le retrait préventif n'est pas un congé. Principalement, il s'agit du droit de la travailleuse enceinte d'être retirée d'un travail qui comporte des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. Une demande de retrait préventif vise à obtenir une affectation qui ne comporte pas ces dangers. Les dispositions nationales parlent « d'affectation provisoire et de congé spécial » (22.19). Ce droit est inspiré par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) qui détermine également la rémunération. Cette loi utilise le vocable de « retrait préventif » (art. 40 et suivants LSST).

Que faire pour se prévaloir de ce droit?

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

Il faut demander à son employeur une affectation provisoire ou voir si un échange de poste est possible (22.19). Cette nouvelle affectation doit respecter l'évaluation des dangers faite par le médecin.

Quand débute et finit le retrait préventif?

Si une affectation provisoire ne peut pas être effectuée, la travailleuse a droit à un congé spécial qui débute immédiatement (22.19 – 7^e alinéa).

Pour la travailleuse admissible aux prestations du RQAP (22.19 – 7^e alinéa), le retrait préventif de la travailleuse enceinte se termine la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Il se termine le jour de l'accouchement pour les autres (celles qui ne bénéficient pas du régime).

Y a-t-il des situations particulières?

Si elle travaille régulièrement avec un écran cathodique, des dispositions spéciales sont prévues (22.19 – 11^e alinéa). De même, si la travailleuse est exposée à des radiations, elle peut quitter le travail à n'importe quel moment de sa grossesse (art. 41 LSST).

Une travailleuse peut aussi bénéficier d'un retrait préventif dans le cas où les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite (22.19). Les démarches sont les mêmes que pour le retrait préventif de la femme enceinte.

Quelle est la rémunération prévue?

Durant ce congé, la travailleuse est régie, quant aux indemnités, par les dispositions de la LSST. L'employeur verse à la travailleuse son plein salaire pour les cinq premiers jours (art. 36 et 42 LSST). Par la suite, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) lui verse 90% de son salaire net. Cela s'applique aussi pour les travailleuses à temps partiel.

La travailleuse peut recevoir une avance de l'employeur sur les indemnités payables par la CSST en faisant une demande écrite (22.19 – 9^e alinéa).

Quels sont les droits et avantages durant ce congé spécial?

Les droits et avantages sont essentiellement maintenus pendant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux (22.20 et 22.13). Cela s'applique donc pour le congé spécial qui s'impose parce qu'on n'a pu être réaffectée. On trouvera les détails de ces droits dans un chapitre spécifique.

Et s'il y a des problèmes?

Évidemment, la travailleuse a des recours si les décisions prises ne correspondent pas aux recommandations de son médecin ou si elle estime que les droits prévus aux dispositions nationales ou à la LSST ne sont pas respectés. Dans une telle situation, il est important de consulter son syndicat, entre autres pour connaître les délais de contestation prévus (article 37 à 37.3 LSST).



Le régime québécois d'assurance parentale



Pour la FSSS et la CSN, le RQAP constitue un gain social majeur. Il est le fruit d'une longue mobilisation de la part des militantes de la condition féminine. Dès 1990, une coalition est formée ayant pour objectif de travailler à la mise en place d'un régime universel de congés de maternité et de congés parentaux. Ce regroupement représente plus d'un million de femmes et d'hommes. C'est la CSN qui a coordonné les travaux de la coalition depuis ses débuts. Elle a participé à toutes les actions et initiatives en appui à l'adoption de la loi, dont la campagne *Enfanter n'est pas chômer*.

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

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

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

Caractéristiques du régime

Le revenu assurable maximal considéré pour le calcul du montant des prestations est de 60 500\$ en 2008. Ce revenu est indexé le 1^{er} janvier de chaque année.

Les prestations peuvent atteindre 75% du revenu hebdomadaire moyen.

Le RQAP offre le choix entre deux régimes de prestations : le régime de base ou le régime particulier. Ces régimes diffèrent quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement du revenu (tableau p. 15).

Il est ainsi possible de recevoir des prestations moins élevées pendant une période plus longue ou des prestations plus élevées pendant une période plus courte.

Les prestations sont payables à compter du premier jour d'admissibilité aux prestations.

Conditions d'admissibilité

Pour être admissible au RQAP, il faut remplir les conditions suivantes :

- être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006 ;
- résider au Québec au début de la période de prestations ;

- avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40% de son revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel ;
- avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000\$ au cours de la période de référence et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées. La période de référence est la période pendant laquelle on considère les revenus que vous avez gagnés pour établir le montant de vos prestations. Cette période est habituellement de 52 semaines.

Toutefois, si la personne était dans l'impossibilité d'avoir un revenu assurable, au motif qu'elle était en retrait préventif, en congé de maladie ou autres, la période de référence est alors prolongée sans excéder la 104^e semaine ;

- devoir payer une cotisation au RQAP.

Types de prestations

En vertu du RQAP, quatre types de prestations sont disponibles :

- prestations de maternité ;
- prestations de paternité ;
- prestations parentales ;
- prestations d'adoption.

Prestations de maternité

Les prestations de maternité sont exclusives à la mère et ne peuvent être partagées entre les deux parents.

- **Régime de base :** 18 semaines de prestations au taux de 70%.

Dans le régime de base, une future mère pourrait bénéficier d'un total de 50 semaines de prestations, soit 18 semaines de prestations de maternité et 32 semaines de prestations parentales.

- **Régime particulier :** 15 semaines de prestations au taux de 75%.

Dans le régime particulier, cette mère pourrait bénéficier de 40 semaines de prestations, soit 15 semaines de prestations de maternité et 25 semaines de prestations parentales.

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

Prestations de paternité

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

- **Régime de base :** cinq semaines de prestations au taux de 70%.
- **Régime particulier :** trois semaines de prestations au taux de 75%.

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

Prestations parentales

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

- **Régime de base :** 32 semaines de prestations, dont les 7 premières semaines au taux de 70% et les 25 semaines suivantes au taux de 55%.
- **Régime particulier :** 25 semaines de prestations au taux de 75%.

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

Prestations d'adoption

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

- **Régime de base** : 37 semaines de prestations, dont les 12 premières semaines au taux de 70% et les 25 semaines suivantes au taux de 55%.
- **Régime particulier** : 28 semaines de prestations au taux de 75%.

Dans le cas d'une adoption au Québec, les prestations peuvent commencer, au plus tôt, au cours de la semaine de l'arrivée de l'enfant ou des enfants auprès de l'un des parents en vue de leur adoption.

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

Choix du régime de prestations

Lorsque vous effectuez votre demande de prestations au RQAP, vous devez choisir entre deux régimes quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement de vos

revenus. Ces options sont appelées régime de base et régime particulier.

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

Par exemple, si la mère est la première à recevoir des prestations et qu'elle choisit le régime de base pour ses prestations de maternité, le régime de base s'appliquera nécessairement aux prestations de paternité et aux prestations parentales.

Il est donc très important de vérifier lequel des deux régimes est le plus avantageux pour vous avant d'effectuer votre demande de prestations.

Pour cela, vous pouvez faire l'essai du **simulateur de calcul de prestations** (SimulRQAP), un outil qui permet d'estimer le montant des prestations auquel vous pourriez avoir droit dans chacun des régimes. Vous trouverez ce simulateur sur le site Internet du RQAP:

www.rqapenligne.gouv.qc.ca.

Tableau des particularités de chacun des régimes

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	18	70%	15	75%
Paternité	5	70%	3	75%
Parentales	7 25 7 + 25 = 32	70% 55%	25	75%
Adoption	12 25 12 + 25 = 37	70% 55%	28	75%

Comment faire une demande de prestations?

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

- *chacun des parents doit faire une demande de prestations à laquelle doit être joint le relevé d'emploi fourni par l'employeur;*
- *vous devez remplir les conditions d'admissibilité et avoir en main les renseignements nécessaires.*

Vous pouvez faire une demande de prestations de deux façons :

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



Le congé de maternité

◆◆◆

Le congé de maternité et sa durée

On a vu que le RQAP verse des prestations dont le montant diffère selon l'option que les parents choisissent. Les dispositions nationales, quant à elles, accordent le droit au congé et ajoutent une indemnité permettant de maintenir son revenu pendant un certain temps.

La travailleuse, qui devient enceinte durant un congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un congé de maternité, a aussi droit à un congé de maternité. Cependant, elle sera peut-être non admissible au RQAP selon la durée de son congé sans solde. En effet, un des critères d'admissibilité au RQAP est d'avoir un revenu assurable d'au moins 2 000\$ au cours de l'année précédente.

Durant les autres congés prévus aux dispositions nationales (sans solde, sans solde pour études, pour enseigner, traitement différé), la travailleuse ne peut bénéficier des droits parentaux (18.02d et 34.03 – 3^e alinéa) à moins qu'elle puisse mettre fin audit congé.

◆◆◆

Situations particulières

Certaines situations permettent de suspendre ou fractionner le congé de maternité (22.08, 22.08A et 22.08B).

Dans le cas d'un enfant malade ou si l'état de santé de la travailleuse l'exige, elle peut prolonger son congé de maternité, mais elle sera considérée en congé sans solde (22.15).

Répartition du congé de maternité

La répartition de son congé avant et après la naissance appartient à la travailleuse et doit comprendre le jour de la naissance. Le congé doit concorder avec le versement des prestations du RQAP (22.07).

La LAP prévoit que le paiement des prestations débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la naissance (art. 7 LAP).

Cela permet à la travailleuse de planifier, selon ses besoins, comment elle répartira ses semaines de congé avant et après la date prévue de la naissance.

La travailleuse en retrait préventif admissible aux prestations de la LAP doit savoir qu'elle cessera de recevoir l'indemnité de remplacement de revenu à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue de la naissance (art. 42.1 LSST). Il lui faudra alors prendre son congé de maternité et demander le versement des prestations de maternité.

Modalités d'obtention du congé de maternité

Pour obtenir son congé de maternité, la travailleuse doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance (22.09).

Présomption de démission

L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. La salariée à qui l'employeur a fait parvenir

l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.30.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné (22.17).

Les revenus

La travailleuse a droit aux indemnités versées par l'employeur, si elle a accumulé 20 semaines de service rémunéré (22.10 et 22.11A – tableaux pp. 29 et 30).

La travailleuse admissible au RQAP

L'employeur comble la différence entre les prestations reçues par le RQAP et 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 21 semaines. Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie d'une exonération des cotisations au régime de retraite et au RQAP, équivalant à 7 %.

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

Si elle choisit le régime particulier, elle recevra pendant 15 semaines les prestations de maternité qui y sont prévues et elle devra compléter ses 21 semaines de congé de maternité avec six semaines de prestations parentales (22.01 - 2^{ième} et 3^{ième} alinéa).

La travailleuse non admissible au RQAP

L'employeur verse 93 % du salaire hebdomadaire de base, et ce, pendant 12 semaines.

Le salaire hebdomadaire de base

Il s'agit du salaire hebdomadaire régulier avant déductions. Quelques sommes additionnelles font partie du salaire (22.03A – note en bas de page). Pour la travailleuse à temps partiel, c'est le salaire moyen des 20 semaines précédant son congé de maternité excluant les semaines sans solde. On calcule les prestations en retrait préventif ou en assurance salaire comme si elle avait reçu 100 % de son salaire (22.12d – 3^e alinéa).

Les droits et avantages durant le congé de maternité

Du fait de la non-discrimination pour cause de grossesse, il est évident que les droits sont maintenus durant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux. On trouvera plus loin les détails de ces droits dans un chapitre spécifique.



Je suis papa



Congé de paternité avec solde

Le travailleur a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant (22.21). Il a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance.

Ce congé peut être pris de façon discontinue entre la naissance et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Une de ces journées peut être prise pour la journée du baptême ou de l'enregistrement (22.21).

Congé de paternité sans solde

Le travailleur a droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq semaines consécutives et ce congé doit se terminer au plus tard la 52^e semaine suivant la naissance de l'enfant (22.21A). Les dispositions nationales ne précisent pas d'obligation quant au moment où il doit débuter. Il permet donc de prendre ce congé sans l'accoler à son congé de paternité avec solde, contrairement au congé sans solde qui est détaillé dans la section « congé sans solde » de ce guide.

Je suis désignée comme étant l'une des mères de l'enfant

La travailleuse, dont la conjointe accouche, a également droit au congé de paternité avec solde ou sans solde, si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant (22.02, 22.21A et 22.21 – 3^e alinéa).

Situations particulières

Certaines situations permettent de suspendre, fractionner ou prolonger le congé de paternité (22.21B, 22.21C et 22.21D).

Revenus

Le salarié peut utiliser ce congé pour se prévaloir des prestations de paternité dont le montant est déterminé selon le choix du régime fait par le premier des deux parents qui reçoit les prestations du RQAP. Il pourra donc recevoir 70% de son salaire pendant cinq semaines ou 75% pendant trois semaines.

Les droits et avantages durant le congé de paternité avec solde

Comme il s'agit d'un congé payé, les droits et avantages sont du même ordre que si on était présent au travail. On retrouvera à la page 30 du présent guide les détails de ces droits.

Les droits et avantages durant le congé de paternité sans solde

Comme il s'agit d'un congé sans solde, les droits et avantages sont ceux prévus lors d'un congé sans solde ou partiel sans solde. On retrouvera à la page 31 du présent guide les détails de ces droits.



J'adopte un enfant



Congé pour adoption

La personne qui adopte légalement un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 10 semaines consécutives (22.22). Le congé pour adoption est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance (22.30).

Situations particulières

Toutefois, certaines situations (maladie de l'enfant, obligations familiales) permettent de suspendre, fractionner ou prolonger le congé pour adoption (22.22A, 22.22B, 22.22C et 22.22D). La personne est alors considérée en congé sans solde.

Répartition du congé pour adoption

Pour la personne admissible au RQAP, le congé est simultanément à la période de versement des prestations de la LAP et doit débuter au plus tard la semaine suivant le versement de ces prestations (22.22 – 2^e alinéa).

Pour la personne non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale. On peut convenir avec l'employeur d'un autre moment pour prendre ce congé (22.22).

Adoption de l'enfant de son conjoint

Dans ce cas, la personne a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont payés. Ce congé peut être discontinu et doit être pris dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison (22.24A).

Revenus

Pour la personne admissible au RQAP, l'indemnité payable par l'employeur est égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit du RQAP (22.23).

La personne non admissible reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base (22.24).

Le salaire hebdomadaire de base

Il s'agit du salaire hebdomadaire régulier avant déductions. Quelques sommes additionnelles font partie du salaire (22.03A – note en bas de page). Pour la travailleuse à temps partiel, c'est le salaire moyen des 20 dernières semaines précédant son congé. Les semaines sans solde sont exclues et on calcule les prestations en retrait préventif ou en assurance salaire comme si elle avait reçu 100% de son salaire (22.12d – 3^e alinéa).

Les droits et avantages durant le congé pour adoption

La plupart des droits sont maintenus durant les absences qui découlent de l'utilisation de droits parentaux. C'est également vrai pour le congé pour adoption. On trouvera au dernier chapitre de ce guide les détails de ces droits.

Congé sans solde en vue d'une adoption

La personne bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint (22.25 – 1^{er} alinéa). On demande ce congé au moins deux semaines à l'avance (22.30).

La personne bénéficie aussi, pour le temps d'un déplacement hors du Québec en vue d'une adoption, d'un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement (22.25 – 2^e alinéa).

Présomption de démission

L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé. La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.30.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné (22.30A).

La prolongation du congé



Les congés sans solde donnant droit aux prestations du RQAP

Le RQAP permet le versement de prestations mais ce sont les dispositions nationales qui accordent le droit aux congés. Ainsi, il est possible de se prévaloir des prestations du RQAP dites *prestations parentales* en utilisant les congés sans solde des dispositions nationales. Il n'est toutefois pas nécessaire d'être admissible aux prestations du RQAP pour avoir droit aux congés sans solde. Cependant, si financièrement une travailleuse ne peut se permettre une période sans revenus, il faut se rappeler qu'elle a déjà utilisé trois ou six semaines (selon le régime qu'elle a choisi) des prestations parentales du RQAP pour combler les 21 semaines de congé de maternité.

Le congé sans solde et partiel sans solde immédiatement après...

Ce type de congé doit suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption (22.27a). Il peut durer jusqu'à deux ans. On peut modifier le congé en cours, si certaines exigences sont respectées. Ainsi, on peut passer d'un congé sans solde complet à un congé partiel sans solde ou l'inverse. On peut même modifier le congé partiel sans solde (ex. : de deux à quatre jours). On peut aussi modifier une seconde fois son congé (sans solde ou partiel sans solde) pourvu qu'on l'ait signifié dans sa première demande de modification (22.27).



Il faut noter qu'il est préférable de demander le maximum de deux ans de congé sans solde car les dispositions nationales permettent d'y mettre fin (22.30) alors qu'elles ne permettent pas de demander la prolongation d'un congé déjà accordé.

La demande doit être écrite et présentée au moins deux semaines à l'avance pour le congé sans solde et au moins 30 jours pour un congé partiel sans solde. On doit y préciser la date de retour et l'aménagement du congé. On peut s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde (22.30).

Ce congé sans solde peut être partagé avec son conjoint. Ainsi, même si ça ne suit pas **immédiatement** le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption, il est possible de se prévaloir d'une partie du congé sans solde et partiel sans solde, pourvu qu'ensemble le total des congés ne dépasse pas deux ans (22.27 – 6^e alinéa).

En outre, même si son conjoint n'est pas une personne salariée du secteur public, il y a des aménagements possibles pour prendre une partie du congé sans solde et partiel sans solde sans qu'il suive immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption (22.27 – 7^e alinéa).

Le congé sans solde à un moment décidé par la personne

Ce type de congé est prévu pour permettre à la personne de se prévaloir des prestations parentales du RQAP qui sont disponibles à une autre période qu'**immédiatement après** le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, si on n'a pas utilisé le congé sans solde **immédiatement après**, on peut prendre un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues. Ce congé commence au moment décidé par la personne, mais se terminera au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié (22.27b).

Même si le RQAP permet de scinder les semaines de prestations, **les dispositions nationales n'octroient qu'un congé continu.**

Ce congé sans solde, d'au plus 52 semaines, est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins deux semaines à l'avance (22.30).

Présomption de démission

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné (22.30B).



Autres possibilités de congés sans solde



Congés pour responsabilités parentales

Un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un an est accordé si un enfant mineur est handicapé, malade ou s'il présente des problèmes socio-affectifs (22.29B).

Toutefois, si un enfant mineur de la ou du salarié-e est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la ou le salarié-e a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci (art. 79.8 LNT).

La ou le salarié-e peut aussi s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six jours sans solde par année lorsque sa présence est requise auprès d'un enfant mineur pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation (22.29C). Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne ou prises sans solde, au choix de la personne (22.29C). Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent (22.29C).

avoir un enfant

La LNT permet un congé sans solde de 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ces journées sont fractionnables. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le ou la salarié-e peut donc se prévaloir de quatre jours de plus que ce qui est prévu aux dispositions nationales (art. 79.7 LNT).

La demande doit être écrite et présentée au moins deux semaines à l'avance pour le congé sans solde et au moins 30 jours pour un congé partiel sans solde. On doit y préciser la date de retour et l'aménagement du congé. On peut s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde (22.30).

Les revenus et les droits



Régime de base			
Prestations	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
Maternité (21 semaines selon la convention collective)	18 premières semaines	70 %	RQAP
		Indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 93 %	Employeur
	3 dernières semaines (3 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP*)	La salariée recevra des prestations parentales au taux de 70 % + indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 93 %	RQAP + employeur
Paternité	5 jours	100 %	Employeur
	5 semaines	70 %	RQAP
Parentales	4 semaines*	70 %	RQAP
	25 semaines*	55 %	
Adoption (enfant autre que celui du conjoint)	10 semaines	70 % + indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 100 %	RQAP + employeur
	2 semaines	70 %	RQAP
	25 semaines	55 %	
Adoption (enfant du conjoint)	1 ^{re} semaine	2 jours à 100 % 3 jours sans solde	Employeur
	12 semaines	70 %	RQAP
	25 semaines	55 %	

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

Régime particulier			
Prestations	Nombre de semaines	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Payeurs
Maternité (21 semaines selon la convention collective)	15 premières semaines	75 %	RQAP
		Indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 93 %	Employeur
	6 dernières semaines (6 premières semaines de prestations parentales selon le RQAP*)	La salariée recevra des prestations parentales au taux de 75 % + indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 93 %	RQAP + employeur
Paternité	5 jours	100 %	Employeur
	3 semaines	75 %	RQAP
Parentales	19 semaines*	75 %	RQAP
Adoption (enfant autre que celui du conjoint)	10 semaines	75 % + indemnité complémentaire jusqu'à concurrence de 100 %	RQAP + employeur
	18 semaines	75 %	RQAP
Adoption (enfant du conjoint)	1 ^{re} semaine	2 jours : 100 % 3 jours : sans solde	Employeur
	28 semaines	75 %	RQAP

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

Cas non admissibles au RQAP

Statut de la travailleuse	Durée	Indemnité versée par l'employeur
Temps complet ayant 20 semaines de service	12 semaines	93% de son salaire hebdomadaire de base si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire (22.11A)
Temps partiel ayant 20 semaines de service	12 semaines	95% de son salaire hebdomadaire de base si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire (22.11A)

Les droits en congé avec solde

Les droits et avantages maintenus en congé de maternité (22.13), retrait préventif (22.20), paternité avec solde (22.30C) et en congé pour adoption (22.30C) sont :

- assurance vie;
- assurances (en versant sa quote-part);
- accumulation de vacances (et possibilité de report de quatre semaines à 22.14);
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature sur un poste et de l'obtenir;
- droit de reprendre son poste (ou un poste obtenu durant le congé) ou l'affectation qu'elle détenait avant son départ (si l'affectation se poursuit après son congé. Sinon, la personne a droit à toute autre affectation selon les dispositions locales) (22.18).

Quant au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), la personne est exonérée de ses cotisations quand elle reçoit les indemnités (la différence jusqu'à 93% versée par l'employeur) de congé de maternité et de congé pour adoption, et ses années de service sont accumulées comme si elle était au travail.

Les droits en congé sans solde et partiel sans solde

- assurances :

Congé sans solde

On doit verser sa quote-part pour le régime de base la première année, les deux parts pour le reste du congé. Pour le régime optionnel, si on choisit de le conserver, on doit verser la prime.

Congé partiel sans solde

La participation est maintenue à tous les régimes. L'employeur et la personne adhérente paient leur prime respective comme si la personne ne bénéficiait pas du congé partiel sans solde.

- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de son expérience pour un an;
- droit de poser sa candidature sur un poste et de l'obtenir;
- droit de reprendre son poste (ou un poste obtenu durant le congé) ou l'affectation qu'elle détenait avant son départ (si l'affectation se poursuit après son congé. Sinon, la personne a droit à toute autre affectation selon les dispositions locales) (22.28 et 22.29A);
- possibilité de prendre les vacances reportées entre le congé avec rémunération et le congé sans solde (22.29).

Au cours du congé partiel sans solde, la personne est régie, sauf pour l'accumulation de l'ancienneté, par les règles applicables à la personne à temps partiel (22.28 – 3^e alinéa).

Quant au RREGOP, la personne peut racheter les périodes sans solde aux fins de sa participation au RREGOP en payant la totalité des cotisations (parts de l'employeur et de l'employée).

Si la demande de rachat est effectuée après six mois suivant la fin de l'absence sans traitement le coût sera généralement plus élevé. Pour plus de détails, consultez le site www.carra.gouv.qc.ca.

La grossesse ne se passe pas comme prévu



Les dispositions nationales contiennent diverses mesures qui tiennent compte de situations particulièrement difficiles pour la travailleuse enceinte ou son conjoint.

La travailleuse a droit à un congé spécial en cas de :

- *complication de grossesse ou danger d'interruption de grossesse. Ce congé ne peut se prolonger au-delà de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;*
- *d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance, sur présentation d'un certificat médical (22.19A b).*

Dans ces situations, la travailleuse bénéficie de sa banque de congés de maladie et de l'assurance salaire, s'il y a lieu (22.19A).

Dans le cas d'une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine précédant la date prévue de la naissance (enfant mort-né), la travailleuse a droit au congé de maternité (22.06) et aux prestations de maternité du RQAP, mais pas aux prestations parentales. De plus, le conjoint a droit au congé de paternité.

Une ou un salarié-e dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des droits et indemnités du congé de maternité (22.05 – 4^e alinéa).



Diverses informations et références



L'enregistrement de l'enfant

Le constat de naissance (rempli par la personne qui accouche ou assiste la mère) et la déclaration de naissance (remplie par les parents) sont des documents nécessaires pour enregistrer votre enfant. L'inscription d'une naissance survenue au Québec relève du domaine civil:

Le directeur de l'état civil

Tél. : 1 800 567-3900

Site Internet :

www.etatcivil.gouv.qc.ca

Les services éducatifs et les services de garde à l'enfance

Pour obtenir la liste et les coordonnées des centres de la petite enfance (CPE) et des autres services de garde:

Le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine

Site Internet :

www.mfa.gouv.qc.ca

Tél. : 514 873-2323 et

1 800 363-0310

Si vous désirez connaître le nom des CPE syndiqués de votre région, adressez-vous au bureau régional de la FSSS-CSN.

Site Internet :

www.fsss.qc.ca

Références

Dispositions nationales sur les conditions de travail décrétées par le gouvernement libéral de Jean Charest en vigueur du 14 mai 2006 au 31 mars 2010, FSSS-CSN.

Travailler sans danger, Cahier du retrait préventif, CSN, 1996.

La travailleuse enceinte et qui allaite. Retrait préventif. Affiche produite par la CSN en 2007.

Travailler en sécurité pour une maternité sans danger. Dépliant produit par la CSST en 2008. Disponible sur le site Internet : www.csst.qc.ca

Régime québécois d'assurance parentale. La brochure et le dépliant Aide-Mémoire sont disponibles sur le site Internet : www.rqap.gouv.qc.ca/publications/outils-information.asp

Devenir parent, édition 2007. Disponible sur le site Internet de Services Québec : www.naissance.info.gouv.qc.ca

Loi sur la santé et la sécurité du travail. L.R.Q. c. S.2.1, disponible sur le site Internet : www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca

Loi sur les normes du travail. L.R.Q., c. N-1.1., disponible sur le site Internet : www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca

Annexe A

Lettres types

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

◆◆◆◆

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

Annexe B

Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte

Demande de congé de maternité



Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

Objet: Demande de congé de maternité

Madame, Monsieur,

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

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

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

Par ailleurs, veuillez me faire parvenir le relevé d'emploi nécessaire à ma demande de prestations au RQAP.

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

*p. j. certificat médical
c.c. Syndicat*

Note

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

Demande de report des semaines de vacances



Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

Objet: Vacances reportées

Madame, Monsieur,

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

Autre formule possible :

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c.c. Syndicat

Note

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

Demande de congé de paternité

◆◆◆

Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

Objet: Congé de paternité

Madame, Monsieur,

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

Autre formule possible

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

*p. j. Acte de naissance
c.c. Syndicat*

Demande de congé sans solde

*(en prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption)*

◆◆◆

Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

Objet: Congé sans solde (ou partiel sans solde)

Madame, Monsieur,

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

(Si c'est un congé sans solde partiel)

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

(Si c'est un congé sans solde)

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c.c. Syndicat

Note

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

Demande de changement au congé sans solde

*(en prolongation du congé de maternité,
de paternité ou d'adoption)*



Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

Objet: Changement à mon congé sans solde

Madame, Monsieur,

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

(Si la demande est pour un congé sans solde partiel) Ce congé partiel sans solde sera de ____ jours par semaine que je prendrais les _____.

(Pour la deuxième modification qu'il faut faire en même temps)
Par ailleurs, je vous indique qu'à partir du _____ je modifierai ce congé pour un congé de ____ jours par semaine que je prendrais alors le(s) _____.

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c.c. Syndicat

Note

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

Demande de partage de congé sans solde entre deux conjoints



Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

Objet: Demande de partage de congé

Madame, Monsieur,

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

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

Veillez donc considérer la présente comme une demande de congé sans solde tel que prévu au paragraphe 22.27 a) 6e alinéa de la convention collective. Je commencerais ce congé à compter de _____ pour une durée de _____.

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c.c. Syndicat

Préavis de retour de congé sans solde

◆◆◆

Lieu et date

Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse

Objet: Préavis de retour

Madame, Monsieur,

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c.c. Syndicat

Note

Cet avis doit parvenir à l'établissement au moins deux semaines avant l'expiration du congé sans solde, sinon vous serez considérée comme ayant démissionné.

Préavis pour mettre fin au congé sans solde avant la date prévue

◆◆◆

Lieu et date

Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse

Objet: Préavis de retour d'un congé sans solde

Madame, Monsieur,

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c.c. Syndicat

Note

Selon 22.30 B) cet avis doit parvenir à l'employeur au moins 21 jours avant la date du retour au travail (*pour un congé de moins de 52 semaines*) ou 30 jours avant la date du retour au travail (*pour un congé de 52 semaines et plus*).

Demande de congé pour adoption



Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

Objet: Demande de congé pour adoption

Madame, Monsieur,

Par la présente, je demande un congé pour adoption. Considérant que l'ordonnance de placement de l'enfant a été (*ou sera*) accordée le _____, je commencerai mon congé pour adoption le _____. Il se terminera le _____ (*10 semaines plus tard*).

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

*p. j. Ordonnance de placement
c.c. Syndicat*

Note

Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins deux semaines à l'avance. Vous pouvez, avec l'accord de l'employeur, prendre ce congé à un autre moment qu'après l'ordonnance de placement.

Demande de congé sans solde en vue d'une adoption



Lieu et date

*Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse*

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

Madame, Monsieur,

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

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

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse

c.c. Syndicat

Note

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

Demande de congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement



Lieu et date

Madame, Monsieur,
Direction des ressources humaines
Adresse

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

Madame, Monsieur,

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

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

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

Je vous remercie de votre attention.

Signature et adresse
c.c. Syndicat

Note

Cette demande doit être présentée à l'employeur deux semaines à l'avance si possible (22.25 – 2^e alinéa).

Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte



Formulaire disponible dans les bureaux de médecins et les CLSC.

La prévention, j'y travaille ! <small>CSST</small>		Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite	
A - Identification de la travailleuse et objet de la consultation		N° de dossier à la CSST	
Nom et prénom de la travailleuse		N° d'assurance-maladie	
Adresse		N° d'assurance sociale	
		Code postal	
		tel. (rg) N° de téléphone	
Catégorie de la demande		Date prévue de l'accouchement	
<input type="checkbox"/> Grossesse		Année Mois Jour	
Désire :		<input type="checkbox"/> Allaitement	
Heures des dangers appréhendés par la travailleuse		Date de naissance de l'enfant allaité	
		Année Mois Jour	
		Signature de la travailleuse	
B - Identification du lieu de travail et description de l'emploi de la travailleuse			
Nom social de l'employeur			
Adresse du lieu de travail			
Code postal			
Pôle de travail et service ou la travailleuse exerce ses tâches			
Type de travail			
Nom et fonction de la personne avec qui l'on peut communiquer dans l'entreprise			
tel. (rg) N° de téléphone			
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 obligé			
Nom de la direction de la santé publique			
tel. (rg) N° de téléphone			
Méthode de l'appel de consultation			
<input type="checkbox"/> par téléphone			
ou <input type="checkbox"/> par écrit			
Date			
Année Mois Jour			
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? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
IMPORTANT Pour bénéficier d'un retrait préventif ou d'une affectation, la travailleuse doit être apte à un travail.			
E - Attestation			
<input type="checkbox"/> J'affirme 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			
Année Mois Jour			
<input type="checkbox"/> Médecin responsable de l'établissement			
Nom du médecin (en lettres capitales)			
N° de l'employeur			
tel. (rg) N° de téléphone			
Signature			
Date			
Année Mois Jour			
Date de remise du certificat à la travailleuse			
Année Mois Jour			
Suggestions à l'employeur pour faciliter l'affectation (conditions de travail et tâches à modifier)			
La travailleuse doit remettre le certificat, dûment rempli, à son employeur. Toutefois, l'absence de suggestions faites à l'employeur n'empêche pas le certificat.			
TRAVAILLEUSE - VOIR RENSEIGNEMENTS AU VERSO			

*Aide-mémoire
pour le suivi de sa grossesse*

<i>Événement</i>	<i>Date</i>	<i>Notes</i>
<i>Test de grossesse positif</i>	<i>Le</i>	
<i>Rendez-vous avec son médecin</i>	<i>Le</i>	
<i>Visite chez un professionnel de la santé (4 jours qui peuvent être pris en demi-journée)</i>	<i>Le</i>	
<i>Préavis déposé à l'employeur avec certificat médical (annexe A-1)</i>	<i>Le</i>	<i>au moins 2 semaines avant le début du congé</i>
<i>Congé de maternité</i>	<i>Du Au</i>	
<i>Formulaire de retrait préventif rempli par son médecin</i>	<i>Le</i>	
<i>Formulaire déposé à l'employeur et demande de réaffectation</i>	<i>Le</i>	
<i>Réaffectation à d'autres tâches</i>	<i>Le</i>	
<i>Retrait préventif autorisé</i>	<i>Le</i>	
<i>Date prévue de l'accouchement</i>	<i>Le</i>	
<i>Date de l'accouchement</i>	<i>Le</i>	
<i>Avis de retour au travail reçu de l'employeur</i>	<i>Le</i>	<i>4 semaines avant la fin du congé</i>
<i>Réponse à l'employeur suite à son avis de retour au travail dans le cas du congé sans solde seulement (22.30 B) (annexe A-7)</i>	<i>Le</i>	<i>2 semaines avant la fin du congé</i>
<i>Avis de report de vacances (annexe A-2)</i>	<i>Le</i>	<i>2 semaines avant la fin du congé</i>
<i>Demande de congé sans solde (annexe A-4)</i>	<i>Le</i>	<i>2 semaines avant la fin du congé de 20 semaines</i>
<i>Avis de modification de congé sans solde (annexe A-5)</i>	<i>Le</i>	<i>30 jours avant le changement prévu</i>
<i>Demande de prestations au RQAP</i>	<i>Le</i>	<i>de la naissance à 42 semaines</i>
<i>Préavis pour mettre fin au congé sans solde (22.30 B) (annexe A-8)</i>	<i>Le</i>	<i>au moins 21 jours pour un congé de moins de 52 semaines ou 30 jours pour un congé de 52 semaines et plus</i>
<i>Date de retour au travail</i>	<i>Le</i>	
<i>Rachat du congé sans traitement à la CARRA</i>	<i>Le</i>	<i>Idéalement, dans les 6 mois suivant la fin du congé</i>