

GUIDE SIMPLIFIÉ DES DROITS PARENTAUX

EN VERTU :

du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
et de la
Convention collective du secteur de la santé et ses services
sociaux du SCSFP (FTQ)



Préparé par le Comité de
condition féminine du Conseil
provincial des affaires sociales
Septembre 2011

Introduction

Il nous fait plaisir de vous présenter la version révisée du Guide simplifié des droits parentaux en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et de la convention collective.

Nous avons maintenu la même formule de consultation à l'aide de questions/réponses afin de vous en faciliter l'utilisation lors des demandes en regard des droits parentaux.

Le présent guide est un résumé accessible à toutes et à tous. N'hésitez surtout pas à vous référer à votre convention collective pour les situations exceptionnelles pouvant survenir et non traitées dans le guide.

Nous tenons particulièrement à remercier Manon Pépin, adjointe administrative du CPAS, pour son support administratif.

Bonne lecture !

Votre Comité de condition féminine

Affaires sociales

Élyse Boivin, Nathalie Olivier et Lise Gauvreau

Table des matières

Introduction.....	2
-------------------	---

Régime québécois d'assurance parentale

Entrée en vigueur.....	6
Qui y a droit ?.....	6
Conditions d'admissibilité au régime.....	6
Types de prestations disponibles.....	6
Faire un choix entre deux (2) régimes.....	7
Quand faire une demande de prestations ?.....	8
Comment faire la demande ?.....	8
Dépôt de votre demande.....	9
Relevé d'emploi.....	9
Comment le montant des prestations est-il établi ?.....	10
Versement des prestations.....	10
Puis-je gagner un revenu durant le congé parental ?.....	10
Retrait préventif -vs- Régime québécois d'assurance parentale.....	11

Ce que nous permet notre convention collective

Une maternité sans danger : Un droit.....	14
---	----

Le retrait préventif

Affectation provisoire et congé spécial.....	14
--	----

Congé de maternité

Jours pour visites chez le médecin.....	16
Qui a droit au congé de maternité ?.....	17
Modalités pour obtenir le congé de maternité.....	17
Durée du congé.....	18
La prolongation, la suspension et le fractionnement.....	19
J'ai plus d'un employeur.....	19
Quels sont mes avantages ?.....	20

Je veux revenir au travail après mon congé de maternité

Préavis de l'employeur.....	21
Retour au travail.....	21

Je veux rester avec mon enfant

Congé sans solde ou partiel sans solde	22
Préavis	22
Modification.....	22
Aménagement du congé.....	23
Partager les deux (2) années avec son conjoint ou sa conjointe	23
Conjoint-conjointe qui n'est pas du secteur public	23
Avantages durant le congé sans solde	24
Avantages durant le congé partiel sans solde	25

Le retour au travail

Préavis de l'employeur.....	26
Retour avant la date prévue.....	26
Retour dans son poste.....	26

Congé de paternité

Droit au congé	27
Avis/Préavis.....	27
Modalités	27
Le montant des prestations.....	28
La prolongation, la suspension et le fractionnement.....	28
Congé sans solde ou partiel sans solde	29
Règles.....	29
Avantages	29

Congé pour adoption

Droit au congé	30
Avis/Préavis.....	30
Modalités.....	31
Le montant des prestations	31
La prolongation, la suspension et le fractionnement.....	32
Adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe	32
Congé sans solde	33
Congé sans solde hors Québec	33
Retour au travail après le congé payé.....	33
Congé sans solde ou partiel sans solde	34
Avis/Préavis	34
Avantages	34

Congés pour responsabilités parentales	
Avis/Préavis	35
Jours sans solde	35
Le fractionnement	35
Calendrier - échéancier	37
Modèles de lettres	40



Entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale

Après de nombreuses pressions politiques, de nombreuses années de revendications syndicales et communautaires, particulièrement des milieux préoccupés par les questions féminines et familiales, la Loi sur l'assurance parentale (Loi 140) a été adoptée en mai 2001. Suite à une entente intervenue entre les gouvernements du Canada et du Québec le 1^{er} mars 2005, le Régime québécois d'assurance parentale est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006.



Qui y a droit ?

Les travailleuses et travailleurs admissibles peuvent se prévaloir d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption.



Conditions d'admissibilité au régime

- ☞ Une personne résidant au Québec et ayant cumulé un revenu assurable d'au moins 2,000 \$ dans les cinquante-deux (52) semaines précédant la demande, et ce peu importe le nombre d'heures travaillées ;
- ☞ Il faut avoir payé une cotisation au Régime québécois d'assurance parentale ;
- ☞ Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son salaire hebdomadaire habituel ;



Types de prestations disponibles

Dans le cas de la naissance d'un enfant

- Prestations de maternité **exclusivement** destinées à la **mère** ;
- Prestations de paternité **exclusivement** réservées au **père** ;
- Prestations parentales **partageables** entre les **parents**.

Dans le cas de l'adoption d'un enfant

Prestations d'adoption **partageables** entre les **parents**.



Faire un choix entre deux (2) régimes

Les parents doivent d'abord faire le choix entre les deux (2) régimes de prestations, soit le régime de base ou le régime particulier. Ce choix de régime détermine le nombre de semaines de prestations et le taux de remplacement du revenu.

Ce choix doit être déterminé au moment de la demande et **ne peut être modifié** par la suite. Il est **très important** de faire un choix de régime qui convient aux deux (2) parents.

Voici les deux régimes	Régime de base		Régime particulier	
	Nbre maximal de prestations	% des prestations	Nbre maximale de prestations	% des prestations
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 %



Quand faire une demande de prestations ?

- ☞ Il faut avoir cessé de travailler (votre dernier jour de travail) ou au premier jour où votre salaire hebdomadaire habituel est réduit d'au moins 40 %.
- ☞ Selon le type de prestations que vous demandez, vous pouvez faire votre demande de prestations au plus tôt.

Maternité (exclusives à la mère)	La 16 ^e semaine précédant la date de l'accouchement Interruption de grossesse : à compter de la 20 ^e semaine de gestation
Paternité (exclusives au père)	La semaine de la naissance de l'enfant
Parentales (partageable entre les parents)	La semaine de la naissance de l'enfant
Adoption (partageable entre les parents)	Adoption au Québec : la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents Adoption à l'extérieur du Québec : deux (2) semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents

Note :

- ☞ Toutes les semaines de prestations doivent être prises avant que l'enfant ait atteint l'âge d'un (1) an.
- ☞ De plus, les semaines peuvent être prises non consécutives selon le choix déterminé par les parents.



Comment faire la demande ?

En utilisant les services en ligne (Internet) - www.rqap.gouv.qc.ca du RQAP. C'est efficace, rapide et sécuritaire ou en téléphonant au 1-888-610-7727.



Dépôt de votre demande

Vous **ne pouvez** soumettre une demande à l'avance. Vous devez faire votre demande au cours de la **semaine civile** (du dimanche au samedi) durant laquelle vous désirez que commence votre période de prestations.

Exemple : Vous cessez de travailler le vendredi 29 juillet 2011 et vous désirez que votre période de prestations débute le dimanche 31 juillet 2011. Vous devez alors soumettre votre demande à compter du dimanche 31 juillet.

Chacun des parents doit faire une demande de prestations.

À compter du dépôt de votre demande, il est **possible** de vous accorder des prestations pour des semaines antérieures à celle de votre demande, sans toutefois rétroagir plus de trois (3) semaines de prestations à compter de la date de dépôt de votre demande.

Un maximum de 18 semaines de prestations de maternité est accordé suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Ne tardez pas à présenter votre demande pour éviter de perdre des semaines de prestations de maternité.



Relevé d'emploi

Même si vous n'avez pas reçu votre relevé d'emploi, vous pouvez quand même **déposer votre demande**, puisque l'admissibilité est établie à compter de la **date de dépôt de votre demande**.

Sur réception de votre relevé d'emploi, une nouvelle analyse de votre demande sera effectuée et, s'il y a lieu, les ajustements de vos prestations seront établis.



Comment le montant des prestations est-il établi ?

Le montant des prestations est établi en considérant les revenus assurables reçus au cours de la période de référence comprise habituellement dans les **cinquante-deux (52) semaines** qui précèdent la période pour laquelle une demande de prestations est déposée.

Toutefois, elle peut être prolongée jusqu'à 104 semaines (2 ans), si aucun revenu assurable n'a été perçu, notamment pour l'une des raisons suivantes :

- Vous avez reçu des indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ;
- Vous avez reçu des prestations d'assurance-emploi ;
- Vous avez reçu des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour connaître le revenu assurable maximal en vigueur à chaque année, n'hésitez pas à consulter le site internet du Régime québécois d'assurance parentale au www.rqap.gouv.qc.ca



Versement des prestations

Le versement des prestations régulières est effectué le **dimanche** et couvre une période de deux (2) semaines civiles (du dimanche au samedi).

Toute indemnité ou prestation dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.



Puis-je gagner un revenu durant le congé parental ?

Si vos prestations hebdomadaires sont de 200 \$ et plus, vous avez droit au plus élevé des deux, soit 25 % du montant de la prestation ou 50 \$, sans déduction.

Exemple : je reçois 400 \$ de prestation du RQAP. Si je reçois 100 \$ de rémunération au cours d'une semaine, je n'aurais **aucune coupure**. Par

contre, si je reçois une rémunération de 150 \$, je subirais une réduction de 50 \$ puisque 100 \$ équivaut à 25 % de ma prestation.

Par rémunération, on entend les sommes payables suivantes :

- Revenus de travail et montants payables à titre de salaire ;
- Indemnités de remplacement de revenu de la CSST et de la SAAQ (sauf IRR réduit)
- Une somme reçue en raison de la rupture de tout lien avec l'ancien employeur lorsque cette somme est considérée dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen ;
- Une augmentation rétroactive de salaire lorsque cette somme est considérée dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen.

Ne sont toutefois pas déduites :

- Indemnités versées aux victimes d'actes criminels (IVAC).



Retrait préventif -vs- RQAP

Avant l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale, une travailleuse enceinte en retrait préventif bénéficiait des indemnités de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail (CSST) jusqu'à la date de son accouchement.

Depuis l'arrivée du RQAP, la demande de prestations de maternité doit être faite à compter de la quatrième semaine précédant la date de votre accouchement.

La CSST cesse de verser des indemnités à compter de cette date, si vous êtes admissible au Régime québécois d'assurance parentale.

Un petit conseil

Vous êtes en retrait préventif et votre date d'accouchement est prévue entre le lundi et le vendredi. Il serait préférable de demander à votre médecin de préciser la date d'accouchement **au dimanche le plus près de votre date d'accouchement**, et ce pour éviter de débiter votre période de prestations que la semaine suivant votre accouchement.



Bon congé avec votre poupon !



**Ce que nous
permet notre
convention
collective**

Il faut maintenant voir les dispositions de notre convention collective, plus particulièrement l'article 22 intitulé Droits parentaux. Il est important de s'y référer pour connaître les droits, les avantages ainsi que les obligations des deux (2) parents lors de la naissance d'un enfant, sans oublier les responsabilités de l'employeur.

Une maternité sans danger : UN DROIT

- Le programme pour une maternité sans danger de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) est un programme de prévention qui vise d'abord le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite (**Il ne s'agit pas d'un congé de maternité**).
- La travailleuse enceinte ou qui allaite a le **droit** de travailler sans danger ou d'être immédiatement affectée à d'autres tâches ne comportant pas de dangers et qu'elle est en mesure d'accomplir.
- La responsabilité de l'employeur consiste à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse à son emploi.

Le retrait préventif

Affectation provisoire et congé spécial (22.19 -22.19 A)

- La travailleuse enceinte ou qui allaite consulte son médecin ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement où elle travaille, dès qu'elle pense qu'il y a danger pour elle ou son enfant.
- Elle demande à son médecin de remplir le **certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite**, s'il juge qu'il y a danger.

- Le médecin de la travailleuse doit consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement. Sinon, il consulte un médecin de la direction publique où est située l'entreprise de l'employeur. **Cette consultation est obligatoire pour valider le certificat.**
- Une fois le certificat validé par les deux (2) médecins, elle présente sa demande de retrait préventif à la CSST et à son employeur.
- Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat en lui indiquant le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- L'employeur a l'obligation d'éliminer les dangers présents dans le milieu de travail et attestés dans le certificat. Il décide des moyens d'action appropriés :
 - Eliminer le danger ;
 - Modifier la tâche ;
 - Adapter le poste de travail ;
 - Affecter la travailleuse à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi.
- La salariée affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste respectif.
- Il peut toutefois être impossible de modifier les tâches ou le poste de travail ou d'affecter temporairement la travailleuse à un autre poste. Dans ce cas, elle a le **droit** de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités de la CSST.
- L'employeur lui verse son salaire habituel pour au plus **cinq (5) jours ouvrables** normalement travaillés au cours des sept (7) premiers jours civils suivant la cessation du travail.

À compter du 8^e jour, l'employeur lui verse **90 % de son salaire net** correspondant à la période des quatorze (14) premiers jours pendant laquelle il **doit la payer.**

Par la suite, la CSST verse directement les indemnités à la travailleuse.

- Pour la salariée admissible aux prestations du RQAP, le retrait préventif (congé spécial au sens de la convention) se termine à **compter de la quatrième (4^e) semaine précédant** la date prévue pour l'accouchement.
- L'employeur peut à tout moment réintégrer la travailleuse dans son poste, si les dangers ont été éliminés.
- L'employeur peut offrir une affectation temporaire à tout moment. Elle doit l'accepter, à moins que les nouvelles tâches ne présentent des dangers ou qu'elle estime ne pas être raisonnablement en mesure de les accomplir.
- L'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son arrêt de travail.

Congé de maternité

Jours pour visites chez le médecin

(22.20) - Durant la grossesse, la salariée enceinte doit consulter son médecin. Quatre (4) jours avec solde sont accordés à la salariée pour des visites chez son médecin. Ces congés peuvent être pris par demi-journée et ne sont pas déduites de la banque de congés maladie.

Si d'autres jours sont nécessaires, les jours de la banque de congés maladie peuvent être utilisés.

Qui a droit au congé de maternité ?

La salariée qui a accumulé **vingt (20) semaines** de service ⁽¹⁾ et admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), a droit de recevoir pendant les **vingt-et-une (21) semaines** de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % ⁽²⁾ de son salaire hebdomadaire de base et les montants des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande au RQAP. Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP, l'employeur corrige le montant de l'indemnité en conséquence. **(22.10-22.05)**

- La personne salariée dont la conjointe décède, se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant **(22.05)**.
- La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement **(22.06)**.
- La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou partiel sans solde, a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11 A), selon le cas **(22.05)**.

Modalités pour obtenir le congé de maternité

(22.09) - Il faut donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

(1) La salariée accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité et comporte une prestation ou une rémunération.

(2) Pourquoi 93 % ? Ce pourcentage a été fixé parce que la salariée bénéficie d'une exonération des cotisations au RREGOP et au Régime québécois d'assurance parentale, équivalant en moyenne à 7 % de son traitement.

Il faut joindre un certificat médical ou un rapport écrit d'une sage-femme attestant des faits suivants :

- . la grossesse
- . la date prévue pour la naissance

Le préavis peut être moindre pour des raisons médicales et attestées par un certificat.

Durée du congé

Admissible ou non au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

- La salariée enceinte **admissible** au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives (22.05).
- La salariée enceinte **non admissible** au RQAP a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives (22.05).

Non admissible au RQAP et Régime d'assurance emploi

- La salariée à temps complet **non admissible** aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale **et du Régime d'assurance emploi**, a droit, si elle a accumulé vingt (20) semaines de service, à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce **durant douze (12) semaines**, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire (22.11-22.11 A).
- Pour ce qui est de la salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service, elle a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce durant **douze (12) semaines**.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au RQAP, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

- Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP, l'employeur corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

La prolongation, la suspension et le fractionnement de mon congé de maternité

- (22.08-22.08A-22.08B) - Oui, la salariée peut suspendre son congé en retournant au travail, si l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.
- (22.33A) Si l'enfant de la salariée est hospitalisé ou se trouve dans une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, elle a également ce droit.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. (22.33A)

J'ai plus d'un employeur

(22.10-22.10A) - Les règles mentionnées au paragraphe « Qui a droit à un congé maternité ? » s'appliquent. Par contre, la salariée produit à chacun des employeurs, un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder 93 % du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Quels sont mes avantages ?

(22.13) - Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance vie
- Assurance maladie, en versant sa quote-part
- Accumulation de vacances
- Accumulation de congés de maladie
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience
- Accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail
- Prime pour disparités régionales (22.35)

Un petit rappel : **Fonds de pension (RREGOP) (Loi sur le RREGOP)**

La salariée en congé de maternité est exonérée de cotisation, c'est-à-dire qu'elle peut accumuler jusqu'à cent trente (130) jours de service sans verser de cotisation.

La salariée à temps partiel accumulera des jours de service au prorata du temps travaillé. Ce pourcentage est calculé selon ce que la salariée a travaillé le mois précédant le début du congé de maternité. C'est l'employeur qui inscrira ce pourcentage sur la formule de demande de rachat.

Depuis le 1^{er} juillet 1989, les congés de maternité sont crédités (130 jours) automatiquement par le biais du rapport annuel de l'employeur.

Je veux revenir au travail après mon congé de maternité

Préavis de l'employeur (22.17)

Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, l'employeur doit faire parvenir à la salariée un avis lui indiquant la date de la fin de son congé.

La salariée qui ne désire pas prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou un congé partiel, doit alors se présenter au travail à la fin du congé de maternité.

Si elle ne se présente pas à la fin de son congé maternité, elle est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée est présumée avoir démissionné.

ATTENTION : Peu d'employeurs envoient l'avis d'expiration du congé. Alors, **ne comptez que sur vous-même** pour calculer la date de la fin de votre congé.

Retour au travail (22.18)

Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend **son** poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé.

Si **son** poste a été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

Au retour de son congé de maternité, **la salariée non titulaire de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ**, si elle est toujours en cours après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, elle a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

Je veux rester avec mon enfant

Congé sans solde ou partiel sans solde

(22.27 a) 1) - Il est possible de prolonger le congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité.

Si la personne salariée décide de ne pas prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans, elle peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus cinquante (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard **soixante-dix (70) semaines** de la naissance de l'enfant (22.27 b)

Préavis (22.31)

Une demande écrite doit être présentée à l'employeur au moins **trois (3) semaines à l'avance** pour obtenir un congé sans solde. La demande écrite doit préciser la date de retour.

- Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la demande écrite doit être présentée au moins **trente (30) jours à l'avance**. La demande écrite doit également préciser la date de retour ainsi que l'aménagement du congé sur le poste détenu par la personne salariée.

Modification (22.27 a)

Pendant la durée du congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins **trente (30) jours à l'avance** à son employeur, à se prévaloir **une fois** d'un des changements suivants :

- i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas ;
- ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Il est toujours possible de modifier **une seconde fois** son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié lors de sa première demande de modification.

Aménagement du congé

- La personne salariée à **temps partiel** a également droit à un congé partiel sans solde. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, elle doit fournir une prestation de travail équivalente à **deux jours et demi (2 1/2)** si son poste est supérieur à ce nombre de jours par semaine **(22.27 a)**.
- La personne salariée à **temps complet**, s'il y a désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, a droit à un maximum de **deux jours et demi (2 1/2)** par semaine ou l'équivalent, et ce jusqu'à concurrence de deux (2) ans **(22.31)**.

En cas de désaccord de l'employeur sur la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition **(22.31)**.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel **(22.31)**.

Partager les deux (2) années de congé sans solde ou partiel sans solde avec son conjoint ou sa conjointe (22.27 a)

La salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, **pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu**, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les mêmes modalités de préavis prévues à l'article 22.31.

Conjoint - conjointe de la personne salariée qui n'est pas du secteur public

(22.27 a)

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé sans solde ou partiel sans solde au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui

suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

Avantages durant le congé sans solde (22.28)

La personne salariée bénéficie des avantages suivants :

- **Accumule** son ancienneté
- **Accumule** son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde. Par la suite, elle ne fait que la conserver.
- **Continue** de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.
- **Peut continuer** à participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.
- **Droit de poser sa candidature** à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- **Droit de s'inscrire sur la liste de rappel sans respect de disponibilité minimale au cours de la 2^e année du congé sans solde. (22.27 c)**

Ne pas oublier lors du retour au travail

Pour la durée du congé sans solde, aucun avantage n'est prévu quant au fonds de pension, si ce n'est la possibilité pour la personne salariée de racheter ses années de service. Elle doit alors verser la somme de ses contributions et de celles que l'employeur aurait versées. La CARRA, sur réception de la formule « Demande de rachat de service (congé de maternité) » dûment remplie, enverra à la salariée une proposition de rachat indiquant le coût du rachat.

Dans la très grande majorité des cas, il est avantageux pour la personne salariée de racheter ses années de service. Toutefois, il faut analyser chaque cas. Il faut faire la demande de rachat **dès le retour au travail**, ou le plus tôt possible par la suite.

Avantages durant le congé partiel sans solde (22.28)

Lors d'un congé partiel sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages suivants :

- **Accumule** son ancienneté (12.10-6 et 12.11)
- **Accumule** son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé partiel sans solde. Par la suite, elle accumule son expérience au prorata du temps travaillé.
- **Droit de poser sa candidature** à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective.

Un petit rappel

Durant son congé partiel sans solde, la personne salariée, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel pour tous les autres bénéfices prévus à la convention collective. (22.28)

Fonds de pension (RREGOP)

Durant le congé partiel sans solde, la salariée contribue au fonds de pension selon ses gains. La salariée à temps complet peut, à la fin de son congé partiel sans solde, racheter la portion de ses années de service qu'il lui manque. La CARRA, sur réception de la formule « *Demande de rachat de service (congé de maternité)* » dûment remplie, enverra à la salariée une proposition de rachat indiquant le coût du rachat. Il faut faire cette démarche **dès le retour au travail**, ou le plus tôt possible.

Le retour au travail (22.32)

Avis/préavis (22.32)

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) 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 (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

Retour avant la date prévue (22.32)

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner **un préavis écrit au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour.**

Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis écrit est d'au moins **trente (30) jours.**

Retour dans son poste (22.29 A)

À l'expiration de son congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée **reprend son poste** ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu conformément aux dispositions de la convention collective.

Si le poste de la personne salariée a été aboli ou en cas de supplantation, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

La personne salariée **ne détenant pas de poste, reprend l'assignation** qu'elle détenait au moment de son départ, si cette assignation se poursuit après la fin du congé.

Si l'assignation est terminée, elle a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

Congé de paternité

Droit au congé

(22.21) - La personne salariée a droit à un congé **payé** d'une durée maximale de **cinq (5) jours ouvrables** lors de la naissance de son enfant.

Elle a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date de l'accouchement.

La personne salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé, si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Avis/préavis

(22.31)

Le congé sans solde doit être demandé par écrit trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde doit être demandé par écrit trente (30) jours à l'avance. Ces demandes doivent indiquer la date prévue de l'expiration du congé.

Modalités

(22.21) - Le congé peut être discontinu et doit se situer entre le **début du processus** de l'accouchement et le **quinzième (15^e) jour** suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

(22.34) - Durant son congé de paternité, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance vie
- Assurance maladie, en versant sa quote-part
- Accumulation de vacances
- Accumulation de congés de maladie

- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience
- Accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail
- Prime pour disparités régionales (22.35)

Le montant des prestations

(22.21A, 22.21B, 22.21C, 22.21D) - La personne salariée a aussi droit à un congé de paternité d'au plus **cinq (5) semaines** qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives. Ce congé doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations, pour se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine.

(22.23) - La personne salariée reçoit une indemnité **égale** à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP ou du régime d'assurance emploi, et ce pendant **cinq (5) semaines**.

La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à ce congé, si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

La prolongation, la suspension et le fractionnement de mon congé de paternité

- (22.33-22.33A) - Oui, la personne salariée peut suspendre son congé après entente avec son employeur pendant l'hospitalisation de son enfant. Elle peut fractionner son congé de paternité avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.
- (22.33A) Si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou se trouve dans une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, elle a également ce droit.

- **Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. (22.33A)**
- **Si l'état de santé de son enfant l'exige, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de paternité pour la durée indiquée au certificat médical. Durant cette période, la personne salariée est considérée en congé sans solde.**

Congé sans solde ou partiel sans solde

(22.27 a) 2) - La personne salariée peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde pour une période maximale de cent-dix-neuf (119) semaines, qui suit immédiatement le congé de paternité payé. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance.

Si la personne salariée décide de ne pas prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans, elle peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard **soixante-dix (70) semaines** de la naissance de l'enfant (22.27 b).

Règles

Les règles sont celles prévues au congé de maternité. Il est important de vous y référer pour faire la demande de congé sans solde ou partiel sans solde paternité.

Ne pas oublier de faire parvenir à l'employeur votre préavis de retour au travail à la fin du congé.

Avantages (22.28)

Durant un congé sans solde ou partiel sans solde paternité, les avantages maintenus sont ceux prévus au congé sans solde ou partiel sans solde maternité.

Congé pour adoption

Droit au congé

(22.22) - La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

(22.22A) - La personne salariée qui **adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe**, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de **cinq (5) semaines** qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

- Pour la personne **admissible au Régime québécois d'assurance parentale**, ce congé est simultané à la période de versement des prestations et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.
- Pour la personne salariée **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 ou à tout autre moment convenu avec l'employeur.

Avis/préavis

(22.30B) - Le congé d'adoption doit être demandé par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance et doit indiquer la date prévue dudit congé. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

(22.32) - La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

Modalités

(22.34) - Durant son congé pour adoption, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance vie
- Assurance maladie, en versant sa quote-part
- Accumulation de vacances
- Accumulation de congés de maladie
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience
- Accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail
- Prime pour disparités régionales (22.35)

Le montant des prestations

- (22.23) - La personne salariée reçoit une indemnité **égale** à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP ou du régime d'assurance emploi, et ce pendant **cinq (5) semaines**.
- (22.24) - La personne salariée **non admissible** aux prestations d'adoption du RQAP ou du régime d'assurance emploi, a droit, pendant cinq (5) semaines, à une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

La prolongation, la suspension et le fractionnement de mon congé pour adoption

- **(22.33-22.33A)** - Oui, la personne salariée peut suspendre son congé après entente avec son employeur pendant l'hospitalisation de son enfant. Elle peut fractionner son congé pour adoption avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.
- **(22.33A)** - Si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou se trouve dans une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, elle a également ce droit.

- **Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. (22.33A)**
- **Si l'état de santé de son enfant l'exige, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé pour adoption pour la durée indiquée au certificat médical. Durant cette période, la personne salariée est considérée en congé sans solde.**

Adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe

(22.24 A) - La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un congé d'une durée maximale de **cinq (5) jours ouvrables**, dont les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

Congé sans solde

(22.26) - La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de **dix (10) semaines** à compter de la prise en charge effective de cet enfant, **sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint ou de la conjointe**.

Congé sans solde hors Québec en vue d'une adoption

(22.26) - La personne salariée qui se déplace **hors du Québec** en vue d'une adoption, **sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint ou de la conjointe**, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel le congé d'adoption payé s'applique.

Retour au travail après le congé payé

(22.30 b) La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

La personne salariée qui ne se conforme pas au sous-alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Congé sans solde ou partiel sans solde suivant le congé d'adoption

(22.27 a) 3) - La personne salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé payé de cinq (5) semaines. Toutefois la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

(22.27 b) - Si la personne salariée décide de ne pas prendre un congé sans solde de deux (2) ans, elle peut alors bénéficier d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui soit confié.

Avis/Préavis

(22.32)- La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) 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 (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

Ne pas oublier de faire parvenir à l'employeur, votre préavis de retour au travail à la fin du congé.

Avantages (22.28)

Durant un congé sans solde ou partiel sans solde pour adoption, les avantages maintenus sont ceux prévus au congé sans solde ou partiel sans solde maternité.

(22.27c) - La personne salariée a le droit de s'inscrire sur la liste de rappel sans respect de disponibilité minimale au cours de la 2^e année du congé sans solde.

Congés pour responsabilités parentales

(22.29 B) - Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur :

- a des problèmes socio-affectifs
- est handicapé
- a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée

Avis/préavis

(22.31) - Le congé sans solde doit être demandé par écrit trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde doit être demandé par écrit trente (30) jours à l'avance.

Jours sans solde

(25.09) - Une personne salariée peut, après avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence **de dix (10) jours sans solde par année**, lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des **raisons de santé, de sécurité ou d'éducation**.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la **banque de congés maladie** de la personne salariée **ou prises sans solde**, à son choix

Le fractionnement

Les journées peuvent être fractionnées en demi-journées, si l'employeur y consent.

(22.36) - Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Échéancier Calendrier

Dès que vous êtes enceinte

Démarches pour le retrait préventif, si nécessaire
Demande de réaffectation (article 22.19)

4 semaines avant la date prévue d'accouchement

Arrêt des indemnités de la CSST.
Début des prestations de maternité RQAP.

18 premières semaines du congé de maternité

Demande de prestation du RAQP de l'assurance parentale.
Selon le régime choisi, l'employeur paie la différence jusqu'à 93%.

Après les 18 premières semaines de maternité, c'est le congé parental

- 1) Vous revenez au travail. N'oubliez pas de remplir le formulaire évitant les pénalités à votre fonds de pension au bureau du personnel.
- 2) Vous débutez votre congé sans solde (début des prestations de congé parental) ou partiel sans solde. **(Reportez vos vacances et congés annuels à la fin).**
- 3) Si vous n'avez pas demandé de congé sans solde et que vous ne vous présentez pas au travail, vous êtes en congé sans solde pour un maximum de quatre (4) semaines. Après quoi, si vous ne donnez toujours pas signe de vie, vous êtes considérée avoir démissionné.

Les 3 premières semaines de congé parental

L'employeur continue de vous verser la différence salariale, entre vos prestations parentales et votre salaire habituel jusqu'à un maximum de 93%.

**À partir de la 4^e
semaine de congé
parental**

Vous n'avez droit qu'à vos prestations du RQAP

**Après le début de votre
congé parental**

En suivant la procédure requise, vous pouvez :

- 1) Changer votre congé sans solde en congé partiel sans solde ou vice versa (une (1) fois, par écrit, trente (30) jours à l'avance).
- 2) Mettre fin à votre congé avant la date prévue en donnant un préavis de trente (30) jours à l'employeur.
- 3) La personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié dans sa première (1^{ère}) demande de modification.

**4^e semaine avant la fin
du congé**

Avis de l'employeur vous avisant de la date prévue de l'expiration de votre congé.

**2^e semaine avant la fin
du congé sans solde**

Avis à l'employeur de votre retour au travail.

Fin du congé

Retour au travail. N'oubliez pas de remplir les formulaires évitant les pénalités du fonds de pension, au bureau du personnel.



Modèles de lettres à utiliser



(Ville), le _____ 20__

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

Objet : Demande de réaffectation (22.19)

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-joint mon certificat médical attestant de ma grossesse et visant à officialiser ma demande de réaffectation tel que prévu aux dispositions de la convention collective, et ce jusqu'à l'application de mon retrait préventif.

Je suis prête à accepter une réaffectation qui respecte la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la convention collective.

Une réponse écrite de votre part serait appréciée.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____



(Ville), le _____ 20__

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

Objet : Avis de congé de maternité (22.09)

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-joint mon certificat médical attestant de ma grossesse. La date prévue pour mon accouchement est le _____.

Je désire prendre mon congé de maternité à compter du _____. Durant ce congé, je continuerai à participer au Régime d'assurance maladie en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les montants à payer afin que nous puissions convenir d'arrangements à ce sujet.

De plus, veuillez bien me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse faire les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____



(Ville), le _____ 20__

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

**Objet : Demande de congé sans solde
en prolongation du congé de maternité (22.27)**

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous informer que je désire prendre un congé sans solde suite à mon congé de maternité, tel que stipulé à l'article 22.27 de ma convention collective.

Je serai de retour dans mon poste de travail le _____ ou vers le _____.

Durant mon congé sans solde, je continuerai à participer au Régime d'assurance maladie en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les montants à payer afin que nous puissions convenir d'arrangements à ce sujet.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____

(Ville), le _____ 20__

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

**Objet : Demande de congé partiel sans solde
en prolongation du congé de maternité (22.27)**

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous informer que je désire prendre un congé partiel sans solde suite à mon congé de maternité, et ce immédiatement après la prise de mes vacances, congés fériés et mobiles accumulés.

Je désire continuer de travailler dans mon poste de travail à raison de _____ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le _____ ou vers le _____.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____

(Ville), le _____ 20__

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

Objet : Demande de conversion du congé sans solde en congé partiel sans solde en prolongation du congé de maternité (22.27)

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous aviser que je désire transformer un congé sans solde suite à mon congé de maternité en congé partiel sans solde à compter du _____.

Durant mon congé partiel sans solde, je désire continuer de travailler dans mon poste de travail à raison de _____ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le _____ ou vers le _____.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____



(Ville), le _____ 20__

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

Objet : Demande de conversion du congé sans solde en congé partiel sans solde et modification du congé partiel sans solde en prolongation du congé de maternité (22.27)

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous informer que je désire transformer mon congé sans solde suite à mon congé de maternité, en congé partiel sans solde à compter du _____.

Durant la première partie de mon congé partiel sans solde, je désire continuer à travailler dans mon poste de travail à raison de ____ jours par semaine. Ce congé sera du _____ au _____.

À compter du _____, je désire modifier mon congé partiel sans solde à raison de ____ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le _____ ou vers le _____.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____

(Ville), le _____ 20____

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

Objet : Retour au travail

Fin du congé sans solde ou partiel sans solde (22.32)

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous aviser que je désire mettre fin à mon congé sans solde ou partiel sans solde avant la date initialement prévue.

Je serai donc de retour au travail dans mon poste le _____.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____



(Ville), le _____ 20____

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

Objet : Demande de partage du congé sans solde (22.27)

Madame, Monsieur,

Tel que prévu à la convention collective, je désire prendre un congé partiel sans solde pour la portion qui reste de ma conjointe, et ce à compter du _____.

Durant mon congé partiel sans solde, je désire continuer de travailler dans mon poste de travail à raison de _____ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le _____.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____



(Ville), le _____ 20____

(Nom de l'employeur)

(Adresse)

Objet : Congé pour adoption (22.22)

Madame, Monsieur,

La présente est pour vous aviser que je désire me prévaloir du congé payé de cinq (5) semaines pour adoption prévu à la convention collective.

Le congé débutera le _____ et devrait se terminer le _____. Durant ce congé, je désire continuer à bénéficier du régime d'assurances. Veuillez me faire parvenir tous les renseignements et formulaires à cet effet.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

(Nom de la personne salariée)

(Adresse)

c.c. SCFP, section locale _____