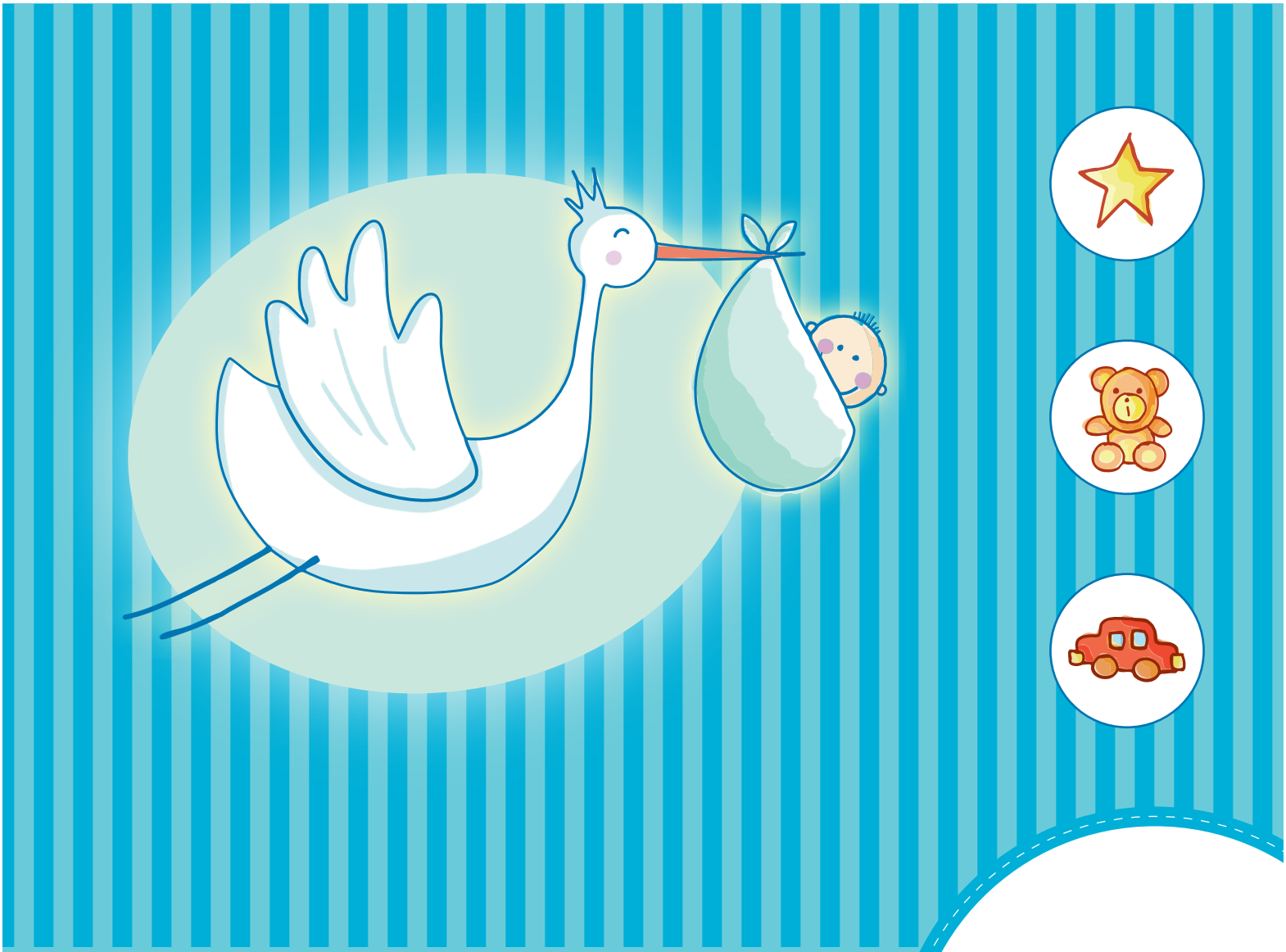
GUIDE
des droits parentaux



Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN)

Avril 2012

Ce document a été réalisé par le Secteur soutien cégeps (FEESP-CSN)

Adaptation, recherche et révision

Johanne Cadieux
Linda Christofferson Dugré
Jean Favreau
Audrey Laprise
Christian Vézina

Graphisme et illustration

Andrée-Anne Cardinal

Références

Guide des droits parentaux - FNEEQ
Guide des droits parentaux - Secteur scolaire (FEESP-CSN)

Ce guide s'adresse aux employées et employées de soutien, dont le syndicat est affilié à la FEESP (CSN).

TABLE DES MATIÈRES

Présentation 3

CHAPITRE I - CONGÉ DE MATERNITÉ

1. Le droit au congé 4
2. Pendant la grossesse 4
2.1 Les congés spéciaux 4
a) Le congé spécial couvert par la CSST : affectation provisoire ou retrait préventif. 4
b) Les congés pour visites médicales 5
c) Complication de grossesse et interruption de grossesse et l'assurance traitement 5
2.2 La demande 6
a) Préavis au collège 6
b) Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux. 6
c) Non-admissibilité à aucun régime 7
3. Congé de maternité avec traitement 7
3.1 Le nombre de semaines 7
a) Le calcul de l'indemnité versée par le Collège 7
b) Les avantages pendant le congé avec traitement 8
3.2 La suspension du congé de maternité 9
4. Le congé de maternité sans traitement 9
a) Le fractionnement 9
b) La prolongation du congé de maternité 10
5. Le retour au travail 10
a) Retrait préventif ou affectation provisoire pendant la période d'allaitement 11
6. Pendant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé 11

CHAPITRE II - CONGÉ DE PATERNITÉ

1. Le droit au congé 13
2. La demande 13
a) Avis pour le congé de cinq (5) jours 13
b) Avis pour le congé de cinq (5) semaines 13
c) Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux. 13
d) Non-admissibilité à aucun régime 14
3. Le congé de paternité avec traitement 14
a) Congé de cinq (5) jours 14
b) Congé de cinq (5) semaines 14
c) Les avantages pendant le congé avec traitement 15
3.1 La suspension du congé de paternité 16
4. Le congé de paternité sans traitement 16
a) Le fractionnement 16
b) La prolongation 16
5. Le retour au travail. 16
6. Pendant un congé sabbatique à traitement différé et anticipé 17

CHAPITRE III - CONGÉ POUR ADOPTION

1. Le droit au congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint 19
2. La demande 19
a) Avis pour le congé de cinq (5) jours 19
b) Avis pour le congé de cinq (5) semaines 19
c) Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux 19
d) Non-admissibilité à aucun régime 20
3. Le congé pour adoption avec traitement (autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint) 20
a) Congé de cinq (5) jours 20
b) Congé de cinq (5) semaines 20
c) Les avantages pendant le congé avec traitement 20
3.1 La suspension du congé d'adoption 21
4. Le congé pour adoption sans traitement (autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint) 22
a) Le fractionnement 22
b) La prolongation 22
c) Le congé sans traitement en vue d'une adoption 22
5. L'adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint 23
6. Le retour au travail. 23
7. Pendant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé 23

CHAPITRE IV - PROLONGATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION

1. Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. 25
1.1 La durée et la demande 25
a) Congé de deux (2) ans. 25
b) Préavis 25
c) Congé d'un an 25
d) Grossesses rapprochées 25
e) Les prestations du RQAP ou du RAE durant un congé sans traitement 26
2. Le retour au travail. 26

CHAPITRE V - LES CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES ET RAISONS FAMILIALES

1. Les congés pour responsabilités parentales 29
2. Congés pour raisons familiales 29
3. Raisons familiales en lien avec la Loi sur les normes du travail. 29
4. Le congé pour compassion (non conventionné) 30
5. Annexe K de la convention collective 31

ANNEXES

Annexe I - Tableau des congés 35
Annexe II - Régimes gouvernementaux de prestations parentales 36
Annexe III - Liste des employeurs reconnus aux fins du calcul des 20 semaines de service 44
Annexe IV - Aide-mémoire et modèles de lettres 45

PRÉSENTATION

Ce guide a été réalisé afin de faciliter la compréhension des articles 7-9.00, 7-10.08 et 7-10.09 de la convention collective 2010-2015 portant sur les droits parentaux et les congés pour raisons familiales.

Il s'adresse à l'ensemble des personnes salariées couvertes par la convention, à l'exception des personnes salariées élèves**.** La durée du congé et le revenu total sont établis en fonction de certaines conditions qui relèvent à la fois de la convention, du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime fédéral d'assurance-emploi (RAE).

Cinq chapitres composent le guide : congés de maternité, congés de paternité, congés pour adoption, prolongation par un congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que les autres congés parentaux. Chaque chapitre est présenté dans l'ordre chronologique des événements et tous les renseignements pertinents y sont inclus. Par exemple, pour un congé de maternité, vous trouverez les événements dans l'ordre suivant : pendant la grossesse, pendant le congé de maternité lui-même et, finalement, le retour au travail ou le congé sans traitement.

Le guide comprend également des annexes, dont un aide-mémoire (Annexe IV), des modèles de lettres à utiliser lors de la transmission de vos demandes ou avis à l'employeur, et la liste des employeurs reconnus aux fins du calcul des vingt (20) semaines de service (Annexe III).

Enfin, ce guide des droits parentaux traite de cas généraux et ne peut se substituer d'aucune façon à la convention collective. Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à consulter votre syndicat local.

Le présent document est disponible sur le site Internet de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP), sous l'onglet du Secteur soutien cégeps : www.feesp.csn.qc.ca.

LISTE DES ACRONYMES UTILISÉS :

CARRA :	Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances
CSST :	Commission de la santé et de la sécurité au travail
FEESP :	Fédération des employées et employés de services publics
RAE :	Régime d'assurance-emploi
RQAP :	Régime québécois d'assurance parentale
RREGOP :	Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics
SSQ :	Société d'assurance–vie inc. (assureur pour l'assurance collective de notre groupe)

CHAPITRE I
Congé de maternité

1. Le droit au congé

Tel que mentionné dans la présentation, vous avez droit à un congé de maternité, que vous soyez une personne salariée régulière à temps complet, à temps partiel, occasionnelle ou remplaçante.

À moins qu'il n'en soit fait mention, vous bénéficiez de tous les droits et privilèges, peu importe que vous soyez admissible, ou pas, à une indemnité versée par le Collège, ou par l'un des **régimes** gouvernementaux de prestations parentales (RQAP ou RAE). Pour connaître le **régime gouvernemental** auquel vous avez droit, poursuivez la lecture du présent guide et consultez l'annexe II.

Si vous subissez une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, vous avez aussi droit au congé de maternité (7-9.07).

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés (7-9.06).

2. Pendant la grossesse

Le milieu de travail est un facteur qui peut influencer, non seulement la santé de la mère, mais également, celle du fœtus. Lors de la première rencontre avec votre médecin, il est important de profiter de cette occasion pour examiner vos conditions de travail, et ce, afin d'écarter tous les facteurs de risque qui pourraient nuire à votre santé ou au développement de votre fœtus.

2.1 Les congés spéciaux

a) Le congé spécial couvert par la CSST : affectation provisoire ou retrait préventif (7-9.18)

Si vous croyez que votre milieu de travail présente des dangers biologiques, chimiques, ergonomiques, physiques, ou de nature à nuire à votre sécurité ou à celle de l'enfant à naître, vous pourriez vous prévaloir d'une affectation provisoire à une autre tâche ou d'un congé spécial, aussi appelé le retrait préventif. Afin de bénéficier de l'une ou l'autre de ces options, vous devrez faire une demande au Collège et produire un certificat médical qui atteste que vos conditions de travail comportent des dangers pour vous ou pour l'enfant à naître et en préciser la nature. De plus, votre médecin devra faire parvenir une copie du certificat médical à la CSST, laquelle rendra une décision* quant à votre admissibilité. *MODÈLE DE LETTRE **3***

AFFECTATION PROVISOIRE

L'affectation provisoire se fait dans votre classe d'emploi. Il est possible d'être affecté provisoirement dans une autre classe d'emploi, mais seulement si vous y consentez. Vous pouvez même échanger votre poste avec une autre personne, après avoir obtenu l'accord du Collège et de l'autre personne salariée. Quelle que soit la tâche à laquelle vous êtes provisoirement affectée, elle ne doit pas comporter de risques pour vous ou pour votre enfant à naître.

Si vous travaillez régulièrement sur écran cathodique, vous pouvez demander que votre temps de travail soit réduit. Le Collège devra étudier la possibilité de modifier temporairement votre poste et de réduire à deux (2) heures par demi-journée votre travail à l'écran. Si cela est possible, vous pourrez être affectée alors à d'autres

tâches que vous serez raisonnablement en mesure d'accomplir.

RETRAIT PRÉVENTIF

S'il s'avère impossible de vous affecter à une autre tâche, vous aurez droit à un **retrait préventif** de votre travail, pendant lequel la CSST vous versera une indemnité équivalant à 90 % de votre salaire net, et ce, jusqu'à la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, si vous êtes admissible au RQAP. Si vous êtes admissible au RAE, ou à aucun de ces régimes, le retrait préventif se termine le jour de votre accouchement.

Toutefois, la CSST peut réduire ou interrompre le versement de votre indemnité si vous effectuez un autre travail rémunéré durant votre retrait préventif, ou si le danger relié à votre travail n'existe plus. Il s'agit de situation d'exception et vous devez aviser votre syndicat de tout changement.

* *Il se peut que vous quittiez le travail avant que la CSST ne rende sa décision, ou si elle refuse l'indemnité avant que la décision à la suite d'une contestation de votre part ne soit rendue. Pendant cette attente, vous avez droit à une avance sur l'indemnité à recevoir de la CSST. Vous devez en faire la demande au Collège.*
*MODÈLE DE LETTRE **3***

Advenant un refus de la CSST de vous indemniser, vous devrez rembourser toute somme reçue à cet effet selon les dispositions prévues à l'article 10-5.00 de la convention collective.

b) Les congés pour visites médicales (7-9.19)

Vous avez droit à quatre (4) journées, sans perte de salaire, pouvant être prises en demi-journées pour les **visites médicales** reliées à votre grossesse. Vous devrez cependant fournir un certificat médical ou un rapport écrit par une sage-femme (7-9.19).

c) Complication de grossesse et interruption de grossesse et l'assurance traitement (7-9.19 et 7-9.20)

Si vous avez une **complication,** ou s'il y a un risque d'**interruption de grossesse**, vous avez droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical. Dès le début du congé, et jusqu'à la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement, vous serez couverte par l'assurance salaire à raison de 85 % de votre traitement de base, après le délai de carence de cinq (5) jours provenant de votre banque de congés de maladie. (N.B. : cette disposition s'applique uniquement aux personnes salariées qui ont droit à l'assurance salaire). Il n'y a aucune obligation de débuter votre congé de maternité avant la quatrième (4e) semaine de la date prévue de votre accouchement. Sachez toutefois que les prestations d'assurance salaire viendront réduire le revenu que vous recevrez pendant votre congé de maternité puisqu'elles ne valent que 85 % de votre traitement habituel.

Si une **interruption de grossesse**, naturelle ou provoquée, survient avant la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, vous aurez droit à un congé spécial sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée. Ce congé est lui aussi couvert par l'assurance salaire aux mêmes conditions mentionnées précédemment.

Vous devrez cependant, dans les deux (2) situations, avoir utilisé les quatre (4) jours qui sont prévus pour les visites médicales (7-9.20).

Si vous êtes une personne salariée occasionnelle n'ayant pas accumulé six (6) mois de service

continu, vous avez droit à un congé, mais celui-ci sera **sans traitement**. Pour vos visites médicales, vous bénéficierez de congés avec traitement (7-9.19c).

2.2 La demande

a) Préavis au Collège

Pour obtenir votre congé de maternité, vous devez transmettre au Collège un préavis écrit au moins deux (2) semaines avant la date du début du congé, accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement (7-9.46). Quel que soit le régime gouvernemental qui s'applique à votre situation, les semaines de congé doivent être consécutives (7-9.06), sauf si vous décidez de suspendre ou de fractionner votre congé. La répartition du congé, avant et après l'accouchement, est à votre choix et vous appartient (7-9.08).

Le délai peut être moindre si le certificat médical atteste que vous devez quitter votre poste plus tôt que prévu. Vous pourriez même être exemptée de cette formalité, sous réserve que le certificat médical atteste que vous devez quitter le travail sans délai (7-9.46). *MODÈLE DE LETTRE **1***

b) Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux (7-9.13 et 7-9.14)

Pour faciliter la compréhension de l'admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux, veuillez consulter l'annexe II du présent guide qui présente en un coup d'œil les différents choix et options disponibles.

RQAP

Si possible, avant le début de votre congé de maternité, vous devez remplir une demande de prestations de maternité au RQAP et joindre, à ce formulaire, le relevé d'emploi que le Collège vous remettra.

À ce moment, vous-même, ou votre conjoint, devrez faire un choix entre les deux régimes de prestation, c'est-à-dire de base ou particulier. En plus de déterminer le montant et la durée de vos prestations de maternité, ce choix déterminera également les prestations parentales qui seront versées tout au long de la période couverte par les droits parentaux, particulièrement pendant le congé sans traitement qui suit le congé de maternité. Reportez-vous au chapitre IV du présent guide qui traite de cette période.

Les semaines de congé doivent être consécutives (7-9.06), sauf si vous décidez de suspendre ou de fractionner votre congé. La répartition du congé, avant et après l'accouchement, est à votre choix et doit comprendre le jour de l'accouchement. En vertu des règles du RQAP, le congé peut commencer, au plus tôt, la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. La convention prévoit, quant à elle, qu'il doit commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP (7-9.08).

RAE

Si vous ne résidez pas au Québec, mais ailleurs au Canada, vous avez droit aux prestations d'assurance-emploi. Vous devez soumettre une demande de prestations par le site Internet, ou en personne, à votre Centre Service Canada dès que vous cessez de travailler. En vertu des règles du RAE, le congé peut commencer au plus tôt la huitième (8e) semaine avant la date prévue de l'accouchement. Les règles du RAE prévoient un délai de carence de deux (2) semaines.

Dès que vous recevrez votre première prestation du RQAP ou du RAE, vous devrez acheminer, au service de la paie, la preuve que vous recevez une telle prestation. Le Collège doit vous faire le premier versement de l'indemnité prévue à la convention quinze (15) jours après que vous lui ayez fourni cette preuve (7-9.44 b).

Certaines modalités particulières s'appliquent si vous travaillez également pour un autre employeur gouvernemental québécois mentionné à l'annexe III du présent guide. Vous devez produire pour chacun de vos employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP ou du RAE (7-9.13, 7-9.14 et 7-9.15).

c) Non-admissibilité à aucun régime (7-9.16)

Si vous n'êtes admissible à aucun de ces régimes, vous avez tout de même droit à un congé de maternité couvert par le Collège et vous devrez en faire la demande, tel que prévu précédemment.

Il se pourrait que vous ne soyez pas admissible au RQAP au jour 1 de votre congé de maternité parce que vous n'aurez pas gagné suffisamment en vertu du revenu minimum requis. Vous auriez alors droit à douze (12) semaines de prestations à 93 % de votre revenu payables par le Collège. Lorsque vous les aurez reçues, il est fort probable que vous deviendrez alors admissible au RQAP. Nous vous conseillons de vous renseigner auprès du RQAP et de votre syndicat si vous pensez être dans cette situation.

3. Congé de maternité avec traitement

3.1 Le nombre de semaines

La convention collective et le RQAP ou le RAE, selon le cas, sont étroitement liés puisqu'ils déterminent la durée de votre congé, ainsi que le revenu auquel vous avez droit. Vous constaterez, dans l'annexe II, que le RQAP accorde dix-huit (18) ou quinze (15) semaines de congé de maternité, alors que le RAE en accorde quinze (15). La convention collective, quant à elle, est plus généreuse que ces deux régimes car elle ajoute, à la prestation gouvernementale, une indemnité supplémentaire pour un total de vingt et une (21) semaines pour le RQAP et de vingt (20) semaines pour le RAE.

Toutes les informations relatives à la durée et au revenu total sont inscrites dans le tableau de l'annexe I du présent guide. Également, des tableaux d'arrimage entre les deux régimes gouvernementaux et la convention se trouvent à l'annexe II.

a) Le calcul de l'indemnité versée par le Collège (7-9.44)

Le calcul est fait à partir de votre traitement hebdomadaire de base ou le traitement hebdomadaire moyen, le cas échéant, en incluant les primes de responsabilité ou de disparité régionale, mais en excluant toute heure supplémentaire :

- Pour la personne salariée à temps partiel, le traitement hebdomadaire de base est le traitement moyen des vingt (20) dernières semaines précédant le congé et exclut toute période de mise à pied (7-9.44d).

Si vous êtes visée par une **mise à pied temporaire** (7-9.44e) :

- l'indemnité du Collège cesse dès le début de cette période et reprend au moment du rappel au travail. Vous ne recevrez alors que les prestations versées par le RQAP ou le RAE ;
- toutefois, cette période ne compte pas dans le calcul du traitement moyen ;
- les semaines comprises pendant la mise à pied temporaire sont déduites du nombre de semaines d'indemnité auxquelles vous avez droit.

b) Les avantages pendant le congé avec traitement (7-9.52)

Durant votre congé de maternité, tous les avantages auxquels vous avez droit sont reconnus comme si vous étiez au travail :

- assurance vie ;
- assurance maladie, en versant sa quote-part ;
- cumul de vacances ;
- cumul de congés de maladie ;
- cumul de l'ancienneté ;
- cumul de l'expérience ;
- cumul du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

LES VACANCES

Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle vous êtes rémunérée (7-9.44). Toutefois, vous pouvez reporter un maximum de quatre (4) semaines de vacances annuelles, si elles se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, vous avisez par écrit le Collège de la date du report.

Vous pouvez prendre immédiatement ces vacances avant votre congé sans traitement, ou partiel sans traitement, en autant qu'il n'y ait pas de discontinuité (7-9.52). *MODÈLE DE LETTRE **10***

LES ASSURANCES COLLECTIVES

Si vous êtes couverte par notre régime d'assurance collective, vous aurez certaines démarches à faire concernant votre nouveau-né :

Si votre régime de base d'assurance maladie est défini selon un statut monoparental ou familial, l'arrivée d'un enfant est automatiquement couverte par votre assurance, en raison de la définition de *personnes à charge,* et ce, vingt-quatre (24) heures suivant la naissance. Lorsque vous réclamerez pour une première fois un médicament pour cet enfant, vous devrez l'inscrire à votre dossier par l'entremise de votre pharmacien.

Si vous détenez un statut individuel, vous devrez communiquer avec le Collège pour modifier ce statut selon une protection monoparentale, ou familiale et y inscrire votre enfant comme personne à charge, et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la naissance d'un premier enfant. *MODÈLE DE LETTRE **4***

Si vous participez au régime d'assurance-vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge prévu à notre contrat d'assurances, votre enfant est couvert automatiquement à titre de personne à charge, et ce, sans aucune preuve d'assurabilité. *MODÈLE DE LETTRE **4***

Si vous ne participez pas au régime d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, vous pourrez faire une demande d'adhésion par l'entremise de votre employeur, sans preuve d'assurabilité, dans les trente-et-un (31) jours suivant la naissance d'un premier enfant. Sachez toutefois qu'il n'y a aucune obligation

pour vous de souscrire à cette garantie qui est à participation facultative. Cependant, après la période de trente-et-un (31) jours, toute demande d'adhésion à cette garantie devient conditionnelle à l'acceptation de preuves d'assurabilité par SSQ.

Pour toute information additionnelle, veuillez communiquer avec le Service à la clientèle de SSQ au 1-877-651-8080 ou le Collège.

LE RÉGIME DE RETRAITE

Le congé de maternité, le congé spécial pour une complication ou pour un risque d'interruption de grossesse, le retrait préventif et une période d'invalidité sont crédités aux fins du régime de retraite, et ce, sans cotisation de votre part. Cette reconnaissance se fait automatiquement par la déclaration annuelle de l'employeur, mais il est conseillé de vérifier l'état de votre participation au RREGOP pendant la période de votre congé de maternité lorsqu'il vous sera envoyé par la CARRA.

3.2 La suspension du congé de maternité (7-9.10)

Si vous êtes suffisamment rétablie de l'accouchement et que votre enfant demeure hospitalisé, vous avez le droit de suspendre votre congé de maternité en retournant au travail, et ce, jusqu'à ce que votre enfant réintègre la résidence familiale.

Si votre enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, vous pourrez retourner au travail pour la durée de l'hospitalisation, et ce, **après entente** avec le Collège.

Dans les deux situations, vous recevez alors votre salaire habituel (7-9.10).

Lors de la reprise du congé de maternité, le Collège vous versera à nouveau l'indemnité à laquelle vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir (7-9.12).

4. Le congé de maternité sans traitement

a) Le fractionnement (7-9.11)

Le fractionnement de votre congé de maternité est possible dans notre convention collective, ainsi que dans les règles du RQAP et du RAE.

Il s'agit en fait de différer des semaines de congé lorsque survient l'hospitalisation de votre enfant ou une autre situation spéciale expressément prévue à la Loi sur les normes du travail.

Contrairement à la suspension prévue à 3.2, vous ne retournerez pas au travail et serez considéré **sans traitement**, à la fois par le Collège, le RQAP ou le RAE. De plus, vous n'aurez pas droit aux prestations d'assurance salaire de la convention collective. Si c'est tout de même votre choix, vous devrez aviser le Collège ainsi que le RQAP ou le RAE. *MODÈLE DE LETTRE **8***

Le nombre maximal de semaines d'un fractionnement, pendant lesquelles le congé de maternité est suspendu, varie selon les situations. Veuillez vous référer à la convention collective (7-9.11).

Lors de la reprise du congé de maternité, le Collège, le RQAP ou le RAE vous verseront à nouveau l'indemnité et les prestations auxquelles vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir (7-9.12).

LES AVANTAGES

Pendant le fractionnement, vous accumulez de l'ancienneté et de l'expérience et vous devez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base en versant votre quote-part des primes. De plus, vous pouvez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurances en versant la totalité des primes (7-9.53). *MODÈLE DE LETTRE* ***13***

Les conditions pour avoir droit à ce congé sans traitement, ainsi que les démarches administratives pour faire une demande se trouvent sur le site du RQAP, sous l'onglet *Lois et règlements /période de prestations,* ou sur le site du RAE, sous l'onglet *Prestations de maternité.*

b) La prolongation du congé de maternité

Vous avez droit à une prolongation du congé de maternité (7-9.09) si :

- la naissance a lieu plus de deux (2) semaines après la date prévue, et ce, pour une période égale à la période de retard.
- l'état de santé de l'enfant ou votre propre état de santé l'exige, pour la durée prévue par un certificat médical que vous devez fournir au Collège.

Pendant ces congés, vous êtes alors considérée en congé sans traitement et vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance salaire.

LES AVANTAGES

Les avantages auxquels vous avez droit varient en fonction de la durée de cette prolongation. Durant les six (6) premières semaines, vous avez droit à tous les avantages (7-9.52).

Par la suite, vous aurez droit à certains avantages, tels le cumul de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devrez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base en versant votre quote-part des primes. De plus, vous pourrez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurance en versant la totalité des primes (7-9.53). *MODÈLE DE LETTRE* ***13***

5. Le retour au travail

Il est possible de mettre fin à votre congé de maternité avant son expiration. Vous pouvez même revenir au travail deux (2) semaines après l'accouchement, mais vous devrez alors produire un certificat médical attestant que votre rétablissement est suffisant pour reprendre le travail (7-9.17).

Quatre semaines avant la **fin de votre congé de maternité**, le Collège vous fera parvenir un avis en indiquant la date de fin de votre congé. À moins de prendre un congé sans traitement faisant suite à votre congé de maternité (7-9.41 et chapitre IV du présent guide), ou de reporter vos vacances, vous devrez retourner au travail. Si vous n'êtes pas de retour au travail quatre (4) semaines après la fin de votre congé de maternité (période durant laquelle vous serez considérée en congé sans traitement), vous serez réputée avoir démissionné (7-9.47).

À votre retour, vous reprenez votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé. Dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, vous aurez droit à tous les avantages dont vous auriez bénéficié si vous étiez restée au travail (7-9.54).

Si vous ne détenez pas de poste, vous reprenez l'affectation que vous déteniez au moment de votre départ, si la durée prévue de cette affectation

se poursuit après la fin du congé (7-9.54). Si l'affectation est terminée, vous aurez droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective (7-9.54).

a) Retrait préventif ou affectation provisoire pendant la période d'allaitement (7-9.18)

Si vos conditions de travail nuisent à l'allaitement de votre enfant, vous pouvez aussi bénéficier d'un congé spécial, qu'il s'agisse d'une affectation provisoire ou d'un retrait préventif, et ce, jusqu'à la fin de la période de l'allaitement. Les étapes à suivre sont identiques à celles décrites au chapitre I, article 2.1. *MODÈLE DE LETTRE **3***

6. Pendant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé (7-13.00B)

Si votre congé de maternité survient alors qu'un contrat permettant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé est en cours, il est possible de l'interrompre momentanément, ou d'y mettre fin (7-13.20).

NOTES

CHAPITRE II
Congé de paternité

1. Le droit au congé

Tel que mentionné dans la présentation, vous avez droit à un congé de paternité, que vous soyez une personne salariée régulière à temps complet, à temps partiel, occasionnelle ou remplaçante.

À moins qu'il n'en soit fait mention, vous bénéficiez d'une indemnité versée par le Collège, ou par l'un des **régimes** gouvernementaux de prestations parentales (RQAP ou RAE). Pour connaître le **régime gouvernemental** auquel vous avez droit, poursuivez la lecture du présent guide et consultez l'annexe II et l'article (7-9.21).

Si les deux parents sont de sexe féminin, les deux (2) congés de paternité, mentionnés ci-après, sont accordés à la mère qui n'a pas donné naissance à l'enfant (7-9.02, 7-9.21 et 7-9.22).

La personne salariée, dont la conjointe décède, a droit au résiduel du congé de maternité (7-9.06).

2. La demande

a) Avis pour le congé de cinq (5) jours

Le congé de cinq (5) jours doit être précédé d'un avis écrit au Collège transmis dès que possible (7-9.21). *MODÈLE DE LETTRE **5***

b) Avis pour le congé de cinq (5) semaines

Le congé de cinq (5) semaines doit être précédé d'une demande écrite d'au moins trois (3) semaines à l'avance précisant la date de fin du congé (7-9.22 et 7-9.48). Le délai peut-être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue. *MODÈLE DE LETTRE **6***

c) Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux (7-9.27)

Pour faciliter la compréhension de l'admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux, nous vous invitons à consulter l'annexe II du présent guide qui présente en un coup d'œil les différents choix et options disponibles.

RQAP

Si possible, avant le début de votre congé, vous devez remplir une demande de prestations de paternité au RQAP et joindre, à ce formulaire, le relevé d'emploi que le Collège vous remettra. Il se pourrait que vous ayez à faire le choix du régime de base, ou particulier, qui s'appliquera à votre situation.

RAE

Si vous ne résidez pas au Québec, mais ailleurs au Canada, vous avez droit aux prestations d'assurance-emploi du gouvernement canadien. Vous devez soumettre une demande de prestations par le site Internet, ou en personne à votre Centre Service Canada, dès que vous cessez de travailler.

Dès que vous recevrez votre première prestation du RQAP ou du RAE, vous devrez acheminer au service de la paie la preuve que vous recevez une telle prestation. Le Collège devra vous faire le premier versement de l'indemnité prévue à la convention quinze (15) jours après que vous lui ayez fourni cette preuve (7-9.44b).

Certaines modalités particulières s'appliquent si vous travaillez également pour un autre employeur gouvernemental québécois mentionné à l'annexe III du présent guide. Vous devrez produire pour chacun de vos employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations qui lui

sont payables en application du RQAP ou du RAE (7-9.27 4e alinéa, 7-9.28).

d) Non-admissiblilité à aucun régime (7-9.29)

Si vous n'êtes admissible à aucun de ces régimes, vous avez tout de même droit aux congés de paternité prévus à la convention. Vous recevrez alors du Collège une indemnité égale à votre traitement hebdomadaire de base. Vous devrez en faire la demande tel que décrit précédemment.

3. Le congé de paternité avec traitement

Toutes les informations relatives à la durée et au revenu total sont inscrites dans le tableau de l'annexe I du présent guide.

a) Congé de cinq (5) jours

À l'occasion de la naissance de votre enfant, vous avez droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables payés à 100 % par le Collège (7-9.21). Le congé peut être discontinu, mais doit se situer entre le jour de l'accouchement et les quinze (15) jours 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 de l'enfant. Ce congé est aussi accordé en cas d'une interruption de la grossesse de votre conjointe qui surviendrait à compter du début de la vingtième (20e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

b) Congé de cinq (5) semaines

Vous avez aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines (7-9.22). Ce congé est couvert par le RQAP ou le RAE selon votre admissibilité (annexe II). Le congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Il doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la naissance de l'enfant. Ces semaines doivent être consécutives (7-9.22), à moins d'une suspension ou d'un fractionnement (7-9.24 et 7-9.25).

Le calcul de l'indemnité versée par le Collège est fait à partir du traitement hebdomadaire de base, ou du traitement hebdomadaire moyen, le cas échéant, en incluant les primes de responsabilité ou de disparité régionale, mais en excluant toute heure supplémentaire **:**

- Pour la personne salariée à temps partiel, le traitement hebdomadaire de base est le traitement moyen des vingt (20) dernières semaines précédant le congé et exclut toute période de mise à pied (7-9.44d).

Si vous êtes visé par une **mise à pied temporaire** (7-9.44e) :

- l'indemnité du Collège cesse dès le début de cette période et reprend au moment du rappel au travail. Vous ne recevez alors que les prestations versées par le RQAP ou le RAE ;
- toutefois, cette période ne compte pas dans le calcul du traitement moyen ;
- les semaines comprises pendant la mise à pied temporaire sont déduites du nombre de semaines d'indemnité auxquelles vous avez droit.

c) Les avantages pendant le congé avec traitement (7-9.52)

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

- assurance vie ;
- assurance maladie (en versant sa quote-part) ;
- cumul de congés de maladie ;
- cumul de vacances ;
- cumul de l'ancienneté ;
- cumul de l'expérience ;
- cumul du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

LES VACANCES

Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle vous êtes rémunéré (7-9.44). Toutefois, vous pouvez reporter un maximum de quatre (4) semaines de vacances annuelles, si elles se situent à l'intérieur du congé de paternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, vous avisez par écrit le Collège de la date du report.

Vous pouvez prendre immédiatement ces vacances avant votre congé sans traitement ou partiel sans traitement, en autant qu'il n'y ait pas de discontinuité (7-9.52). *MODÈLE DE LETTRE* ***10***

LES ASSURANCES COLLECTIVES

Si vous êtes couvert par notre régime d'assurance collective, vous aurez certaines démarches à faire concernant votre nouveau-né :

Si votre régime de base d'assurance maladie est défini selon un statut monoparental ou familial, l'arrivée d'un enfant est automatiquement couverte par votre assurance, en raison de la définition de *personnes à charge,* et ce, vingt-quatre (24) heures suivant la naissance. Lorsque vous réclamerez pour une première fois un médicament pour cet enfant, vous devrez l'inscrire à votre dossier par l'entremise de votre pharmacien.

Si vous détenez un statut individuel, vous devrez communiquer avec le Collège pour modifier ce statut selon une protection monoparentale ou familiale et y inscrire votre enfant comme personne à charge, et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la naissance d'un premier enfant. *MODÈLE DE LETTRE* ***4***

Si vous participez au régime d'assurance-vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge prévu à notre contrat d'assurances, votre enfant est couvert automatiquement à titre de personne à charge, et ce, sans aucune preuve d'assurabilité. *MODÈLE DE LETTRE* ***4***

Si vous ne participez pas au régime d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, vous pouvez faire une demande d'adhésion par l'entremise de votre employeur, sans preuve d'assurabilité, dans les trente-et-un (31) jours suivant la naissance d'un premier enfant. Sachez toutefois qu'il n'y a aucune obligation pour vous de souscrire à cette garantie qui est à participation facultative. Cependant, après la période de trente-et-un (31) jours, toute demande d'adhésion à cette garantie devient conditionnelle à l'acceptation de preuves d'assurabilité par SSQ.

Pour toute information additionnelle, nous vous invitons à communiquer avec le Service à la clientèle de SSQ au 1-877-651-8080 ou au Collège.

LE RÉGIME DE RETRAITE

Les cotisations au RREGOP sont maintenues pendant la durée de votre congé de paternité.

3.1 La suspension du congé de paternité (7-9.24)

Si votre enfant est hospitalisé, vous pouvez suspendre votre congé de paternité en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation, et ce, après entente avec le Collège.

Lors de la reprise du congé de paternité, le Collège vous versera à nouveau l'indemnité à laquelle vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir (7-9.26).

4. Le congé de paternité sans traitement

a) Le fractionnement

Le **fractionnement** (7-9.25) du congé de paternité est prévu dans notre convention collective, ainsi que dans les règles du RQAP et du RAE. Il s'agit en fait de différer des semaines de congé lorsque survient l'hospitalisation de votre enfant ou une autre situation spéciale expressément prévue à la Loi sur les normes du travail (voir le chapitre V du présent guide).

Contrairement à la suspension prévue à 3.1, vous ne retournerez pas au travail et vous serez considéré sans traitement par le Collège, le RQAP ou le RAE. De plus, vous n'aurez pas droit aux prestations d'assurance salaire de la convention collective.

Si c'est tout de même votre choix, vous devrez faire une demande au Collège (7-9.48), ainsi qu'une autre au RQAP ou au RAE. Les conditions pour avoir droit à ce congé sans traitement, ainsi que les démarches administratives pour faire une demande se trouvent sur le site du RQAP, sous l'onglet *Lois et règlements / période de prestations* ou sur le site du RAE, sous l'onglet *Prestations parentales*. *MODÈLE DE LETTRE **8***

Le nombre maximal de semaines d'un fractionnement est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Lors de la reprise du congé de paternité, le Collège et le RQAP ou le RAE vous verseront à nouveau l'indemnité et les prestations auxquelles vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir (7-9.26).

b) La prolongation

Si l'état de santé de l'enfant l'exige, vous aurez droit à une **prolongation** du congé de paternité (7-9.23). Vous devrez transmettre un avis au Collège, accompagné d'un certificat médical indiquant la durée prévue de la prolongation. Vous serez alors considéré en congé sans traitement et vous n'aurez pas droit aux prestations d'assurance salaire. *MODÈLE DE LETTRE **9***

LES AVANTAGES

Les avantages lors du fractionnement, ou de la prolongation du congé, sont le cumul de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devrez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base, mais vous pourrez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurance (7-9.53). *MODÈLE DE LETTRE **13***.

5. Le retour au travail

À moins de prendre un congé sans traitement (7-9.41), ou de reporter vos vacances (7-9.52), vous devrez retourner au travail. Si vous n'êtes pas de retour au travail quatre (4) semaines après la fin de votre congé de paternité (période durant laquelle

vous serez considéré en congé sans traitement), vous serez réputé avoir démissionné (7-9.49).

Au retour de votre congé de paternité, vous reprenez votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé. Dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, vous aurez droit à tous les avantages dont vous auriez bénéficié si vous étiez resté au travail (7-9.54).

Si vous ne détenez pas de poste, vous reprenez l'affectation que vous aviez au moment de votre départ, si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé (7-9.54).

Si l'affectation est terminée, vous aurez droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective (7-9.54).

Si vous décidez de prolonger ce congé de paternité par un congé sans traitement, vous pourriez bénéficier des prestations parentales prévues au RQAP ou au RAE. Consultez à ce sujet le chapitre IV du guide, *Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.*

6. Pendant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé (7-13.00B)

Si votre congé de paternité survient alors qu'un contrat permettant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé est en cours, il est possible de l'interrompre momentanément ou d'y mettre fin (7-13.20).

NOTES

CHAPITRE III
Congé pour adoption

1. Le droit au congé pour l'adoption d'un enfant (autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint)

Tel que mentionné dans la présentation du guide, vous avez droit à un congé pour adoption, que vous soyez une personne salariée régulière à temps complet, à temps partiel, occasionnelle ou remplaçante.

À moins qu'il n'en soit fait mention, vous bénéficiez d'une indemnité versée par le Collège, ou par l'un des **régimes** gouvernementaux de prestations parentales (RQAP ou RAE). Pour connaître le **régime gouvernemental** auquel vous avez droit, poursuivez la lecture du présent guide et consultez l'annexe II.

2. La demande

a) Avis pour le congé de cinq (5) jours

Le congé de cinq (5) jours doit être précédé d'un avis écrit au Collège transmis dès que possible (7-9.30). *MODÈLE DE LETTRE **5***

b) Avis pour le congé de cinq (5) semaines

Le congé de cinq (5) semaines doit être précédé d'une demande écrite au moins trois (3) semaines à l'avance précisant la date de fin du congé (7-9.32 et 7-9.48). *MODÈLE DE LETTRE **6***

c) Admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux (7-9.37)

Pour faciliter la compréhension de l'admissibilité aux prestations des régimes gouvernementaux, veuillez consulter l'annexe II du présent guide qui présente en un coup d'œil les différents choix et options disponibles.

RQAP

Si possible, avant le début de votre congé, vous devez remplir une demande de prestations d'adoption au RQAP et joindre, à ce formulaire, le relevé d'emploi que le Collège vous remettra. Vous devrez faire le choix du régime de base, ou particulier, qui s'appliquera à votre situation.

RAE

Si vous ne résidez pas au Québec, mais ailleurs au Canada, vous avez droit aux prestations d'assurance-emploi du gouvernement canadien. Vous devez soumettre une demande de prestations par le site Internet, ou en personne à votre Centre Service Canada dès que vous cessez de travailler.

Dès que vous recevrez votre première prestation du RQAP ou du RAE, vous devrez acheminer au service de la paie la preuve que vous recevez une telle prestation. Le Collège devra vous faire le premier versement de l'indemnité prévue à la convention quinze (15) jours, après que vous lui ayez fourni cette preuve (7-9.44b).

Certaines modalités particulières s'appliquent si vous **êtes aussi à l'emploi d'un autre employeur gouvernemental québécois mentionné à l'annexe III du présent guide.** Vous devez produire, pour chacun de vos employeurs, un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du RQAP ou du RAE (7-9.37, 4e alinéa et 7-9.38).

d) Non-admissiblilité à aucun régime (7-9.39)

Si vous n'êtes admissible à aucun de ces régimes, vous avez tout de même droit aux congés d'adoption prévus à la convention. Vous recevrez alors du Collège une indemnité égale à votre traitement hebdomadaire de base. Vous devrez en faire la demande tel que décrit précédemment.

3. Le congé pour adoption avec traitement (autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint)

Toutes les informations relatives à la durée et au revenu total sont inscrites dans le tableau de l'annexe I du présent guide.

a) Congé de cinq (5) jours

À l'occasion de l'adoption de votre enfant, vous avez droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables payés à 100 % par le Collège (7-9.30). Le congé peut être discontinu et doit être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. L'un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant.

b) Congé de cinq (5) semaines

Vous avez aussi droit à un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines (7-9.32). Ce congé est couvert par le RQAP ou le RAE selon votre admissibilité (annexe II). Le congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Il doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Ces semaines doivent être consécutives (7-9.32), à moins d'une suspension ou d'un fractionnement (7-9.34 et 7-9.35).

Le calcul de l'indemnité versée par le Collège est fait à partir du traitement hebdomadaire de base ou du traitement hebdomadaire moyen, le cas échéant, en incluant les primes de responsabilité ou de disparité régionale, mais en excluant toute heure supplémentaire :

- Pour la personne salariée à temps partiel, le traitement hebdomadaire de base est le traitement moyen des vingt (20) dernières semaines précédant le congé et exclut toute période de mise à pied (7-9.44 d).

Si vous êtes visé par une **mise à pied temporaire** (7-9.44e) :

- l'indemnité du Collège cesse dès le début de cette période et reprend au moment du rappel au travail. Vous ne recevez alors que les prestations versées par le RQAP ou le RAE ;
- toutefois, cette période ne compte pas dans le calcul du traitement moyen ;
- les semaines comprises pendant la mise à pied temporaire sont déduites du nombre de semaines d'indemnité auxquelles vous avez droit.

c) Les avantages pendant le congé avec traitement (7-9.52)

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

- assurance vie ;
- assurance maladie (en versant sa quote-part) ;
- cumul de congés de maladie ;
- cumul de vacances ;
- cumul de l'ancienneté ;
- cumul de l'expérience ;

- cumul du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

LES VACANCES

Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle vous êtes rémunéré (7-9.44). Toutefois, vous pouvez reporter un maximum de quatre (4) semaines de vacances annuelles, si elles se situent à l'intérieur du congé d'adoption et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, vous avisez par écrit le Collège de la date du report.

Vous pouvez prendre vos vacances reportées immédiatement avant votre congé sans traitement, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec votre congé d'adoption (7-9.52 3e alinéa). *MODÈLE DE LETTRE* ***10***

LES ASSURANCES COLLECTIVES

Si vous êtes couvert par notre régime d'assurance collective, vous aurez certaines démarches à faire concernant l'inscription de votre enfant :

Si votre régime de base d'assurance maladie est défini selon un statut monoparental ou familial, l'arrivée d'un enfant est automatiquement couverte par votre assurance, en raison de la définition de *personnes à charge,* et ce, vingt-quatre (24) heures suivant l'adoption. Lorsque vous réclamerez pour une première fois un médicament pour cet enfant, vous devrez l'inscrire à votre dossier par l'entremise de votre pharmacien.

Si vous détenez un statut individuel, vous devrez communiquer avec le Collège pour modifier ce statut selon une protection monoparentale ou familiale et y inscrire votre enfant comme personne à charge, et ce, dans les trente-et-un (31) jours de l'adoption d'un premier enfant. *MODÈLE DE LETTRE* ***4***

Si vous participez au régime d'assurance-vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge prévu à notre contrat d'assurances, votre enfant est couvert automatiquement à titre de personne à charge, et ce, sans aucune preuve d'assurabilité. *MODÈLE DE LETTRE* ***4***

Si vous ne participez pas au régime d'assurance vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge, vous pouvez faire une demande d'adhésion par l'entremise de votre employeur, sans preuve d'assurabilité, dans les trente-et-un (31) jours suivant l'adoption d'un premier enfant. Sachez toutefois qu'il n'y a aucune obligation pour vous de souscrire à cette garantie qui est à participation facultative. Cependant, après la période de trente-et-un (31) jours, toute demande d'adhésion à cette garantie devient conditionnelle à l'acceptation de preuves d'assurabilité par SSQ.

LE RÉGIME DE RETRAITE

Les cotisations au RREGOP sont maintenues pendant la durée de votre congé d'adoption.

3.1 La suspension du congé d'adoption (7-9.34)

Si votre enfant est hospitalisé, vous pouvez suspendre votre congé d'adoption en retournant au travail pendant la durée de l'hospitalisation, et ce, après entente avec le Collège.

Lors de la reprise du congé d'adoption, le Collège vous versera à nouveau l'indemnité à laquelle vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

4. Le congé pour adoption sans traitement (autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint)

a) Le fractionnement

Le **fractionnement** (7-9.35) du congé d'adoption est prévu dans notre convention collective, ainsi que dans les règles du RQAP et du RAE. Il s'agit en fait de différer des semaines de congé lorsque survient l'hospitalisation de votre enfant ou une autre situation spéciale expressément prévue à la Loi sur les normes du travail (voir le chapitre V du présent guide).

Contrairement à la suspension prévu à 3.1 du présent chapitre, vous ne retournerez pas au travail et vous serez considéré sans traitement, à la fois du Collège, du RQAP ou du RAE. De plus, vous n'aurez pas droit aux prestations d'assurance salaire de la convention collective.

Si c'est tout de même votre choix, vous devrez faire une demande au Collège (7-9.48), ainsi qu'une autre au RQAP ou au RAE. Les conditions pour avoir droit à ce congé sans traitement, ainsi que les démarches administratives pour en faire une demande se trouvent sur le site du RQAP, sous l'onglet *Lois et règlements/période de prestations,* ou sur le site du RAE, sous l'onglet *Prestations parentales*. *MODÈLE DE LETTRE* ***8***

Le nombre maximal de semaines d'un fractionnement est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Lors de la reprise du congé d'adoption, le Collège et le RQAP, ou le RAE vous verseront à nouveau l'indemnité et les prestations auxquelles vous avez droit, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir (7-9.36).

b) La prolongation

Si l'état de santé de l'enfant l'exige, vous avez droit à une **prolongation** du congé d'adoption (7-9.33). Vous devrez transmettre un avis au Collège, accompagné d'un certificat médical indiquant la durée prévue de la prolongation. Vous serez alors considéré en congé sans traitement et vous n'aurez pas droit aux prestations d'assurance salaire, mais vous bénéficierez des avantages prévus à 7-9.53 durant cette période. *MODÈLE DE LETTRE* ***9***

c) Le congé sans traitement en vue d'une adoption

Vous avez droit à un congé sans traitement pour le temps requis au déplacement lorsque vous adoptez hors Québec. Vous avez aussi droit à un congé sans traitement d'au plus dix (10) semaines à compter de la prise en charge de l'enfant. Ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP (7-9.40). *MODÈLE DE LETTRE* ***7***

Si votre congé en vue d'une adoption est de moins de trente (30) jours (7-11.06), vous devez maintenir votre participation au RREGOP en y versant vos cotisations. Pour un congé sans traitement de plus de trente (30) jours, vous devrez faire une demande de rachat de service à la CARRA, au moyen du formulaire que vous remettra le service des ressources humaines du Collège. Si vous faites cette demande dans les six (6) mois qui suivent votre retour au travail, vous n'aurez pas à payer des frais d'intérêt. De plus, vous n'aurez à verser que votre part de la cotisation.

N.B. N'oubliez pas de vérifier l'état de votre participation à votre régime de retraite lorsqu'il vous sera envoyé par la CARRA à la suite de votre demande de rachat.

LES AVANTAGES

Les avantages lors du fractionnement, ou de la prolongation du congé, sont le cumul de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devrez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base, mais vous pourrez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurance (7-9.53).

5. L'adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint (7-9.31)

Si vous adoptez l'enfant de votre conjointe ou de votre conjoint, vous avez droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, dont seuls les deux (2) premiers jours sont rémunérés. Ce congé peut être discontinue et doit être pris dans les quinze (15) jours du **dépôt de la demande d'adoption**.

LES AVANTAGES

Les avantages lors du fractionnement, ou de la prolongation du congé, sont le cumul de l'ancienneté et de l'expérience. Vous devrez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base, mais vous pourrez continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurance (7-9.53).

6. Le retour au travail

À moins de prendre un congé sans traitement (7-9.41) ou de reporter vos vacances (7-9.52), vous devez retourner au travail. Si vous n'êtes pas de retour au travail quatre (4) semaines après la fin de votre congé d'adoption (période durant laquelle vous serez considéré en congé sans traitement, vous serez réputé avoir démissionné (7-9.49).

Au retour de votre congé d'adoption, vous reprenez votre poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à votre demande durant votre congé. Dans l'éventualité où votre poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, vous avez droit à tous les avantages dont vous auriez bénéficié si vous étiez resté au travail (7-9.54).

Si vous ne détenez pas de poste, vous reprenez l'affectation que vous aviez au moment de votre départ, si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé (7-9.54).

Si l'affectation est terminée, vous avez droit à toute affectation selon les dispositions de la convention collective (7.9.54).

Si vous décidez de prolonger ce congé d'adoption par un congé sans traitement, vous pourriez bénéficier des prestations parentales prévues au RQAP ou au RAE. Consultez à ce sujet le chapitre IV du guide, *Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.*

7. Pendant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé (7-13.00B)

Si l'adoption survient alors qu'un contrat permettant un congé sabbatique à traitement différé ou anticipé est en cours, il est possible de l'interrompre momentanément ou d'y mettre fin (7-13.20).

NOTES

CHAPITRE IV
Prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

1. Congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption (7-9.41)

1.1 La durée et la demande

Il vous est possible de prolonger votre congé de maternité, de paternité ou d'adoption par un des deux congés sans traitement suivants :

a) Congé de deux (2) ans (7-9.41a)

Si vous êtes une personne salariée régulière à temps complet ou partiel, vous pouvez vous prévaloir d'un congé sans traitement (total ou partiel) d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement votre congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Toutefois, la durée de ce congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Vous pouvez le modifier à une seule occasion en présentant une demande écrite trente (30) jours à l'avance (7-9.44a). Les changements suivants sont possibles : passer d'un congé total à un congé partiel, ou l'inverse, ou passer d'un congé partiel à un congé partiel différent. *MODÈLE DE LETTRE **12***

b) Préavis

Vous devez faire une demande écrite d'au moins trois (3) semaines à l'avance pour un congé total et d'au moins trente (30) jours à l'avance si vous optez pour un congé partiel sans traitement. Vous devez préciser la date de retour et l'aménagement du congé (7-9.50). *MODÈLE DE LETTRE **11***

Si votre conjointe ou conjoint est aussi une personne salariée du secteur public, vous pouvez, pour la portion du congé dont il ou elle ne s'est pas prévalu, bénéficier d'un congé total ou partiel.

Si votre conjointe ou conjoint n'est pas une personne salariée du secteur public, vous pouvez vous prévaloir de ce congé, au moment de votre choix, et ce, dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser cette limite.

c) Congé d'un (1) an

Immédiatement à la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, vous pouvez bénéficier d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Ce congé débute au moment de votre choix et doit se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou l'adoption d'un enfant qui n'est pas l'enfant de votre conjointe ou de votre conjoint. Contrairement au congé de deux (2) ans, celui-ci n'est pas modifiable (7-9.41b).

d) Grossesses rapprochées

Si vous redevenez enceinte alors que vous bénéficiez de ce congé sans traitement, vous avez aussi droit à un nouveau congé de maternité, ainsi qu'aux indemnités prévues par la convention (7-9.06).

Les règles du RQAP prévoient des conditions particulières lorsque surviennent deux grossesses rapprochées, ou deux événements concomitants (ex. : une grossesse suivie d'une adoption, deux adoptions, etc.). Chaque cas est particulier et vous devez contacter le RQAP pour savoir ce qui s'applique à votre situation.

Les règles du RAE prévoient que vous devez vous requalifier de nouveau en travaillant six cent (600) heures. Attention : les heures effectuées lors d'un

retrait préventif ne sont pas considérées comme étant assurables.

e) Les prestations du RQAP ou du RAE durant un congé sans traitement

Pendant un de ces congés sans traitement du Collège, vous pouvez en effet vous prévaloir des prestations prévues au RQAP ou au RAE (annexe II du présent guide).

Si vous vous prévalez de la totalité des semaines auxquelles vous avez droit, sachez qu'une partie de ce congé est vraiment sans traitement puisque vous ne recevrez aucune indemnité ou prestation du Collège, du RQAP ou du RAE.

LES AVANTAGES

Durant la totalité du congé sans traitement, vous accumulez de l'ancienneté. Vous accumulez également votre expérience pour les cinquante-deux (52) premières semaines seulement. Par la suite, vous la conservez. Si votre retour est partiel, vous êtes assujetti aux règles relatives aux personnes salariées à temps partiel (7-9.53).

LES ASSURANCES

Vous devez continuer de participer au régime d'assurance maladie de base qui vous est applicable, en payant votre quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines. Pour les semaines suivantes, vous devrez en assumer la totalité. Vous pourrez également continuer de participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui vous sont applicables en faisant parvenir une demande au Collège **au début du congé** et en versant la totalité des primes. *MODÈLE DE LETTRE* ***13***

LE RÉGIME DE RETRAITE

Ce congé sans traitement peut être reconnu comme du temps de service. Lors de votre retour au travail, vous devrez faire une demande de rachat de service à la CARRA, au moyen du formulaire que vous remettra le service des ressources humaines. Attention : si vous faites cette demande dans les **six (6) mois** qui suivent votre retour au travail, vous n'aurez pas à payer de frais d'intérêts. De plus, vous n'aurez à verser que votre part de la cotisation.

N.B. Il est conseillé de vérifier l'état de participation à votre régime de retraite lorsqu'il vous sera envoyé par la CARRA, à la suite de votre demande de rachat.

2. Le retour au travail

Si vous voulez mettre fin à votre congé sans traitement avant la date prévue, vous devrez donner un préavis écrit d'au moins vingt et un (21) jours. Si vous êtes en congé pour plus d'une année, l'avis doit être d'au moins trente (30) jours (7-9.51). *MODÈLE DE LETTRE* ***15***

Quatre (4) semaines avant la fin, le Collège vous avisera de la date de fin de votre congé sans traitement. Vous devrez confirmer votre retour au travail au moins deux (2) semaines à l'avance, sinon vous serez considéré comme ayant démissionné (7-9.47, 7-9.49 et 7-9.51). *MODÈLE DE LETTRE* ***14***

NOTES

NOTES

CHAPITRE V
Les congés pour responsabilités parentales et raisons familiales

1. Les congés pour responsabilités parentales

Un congé sans traitement, ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé si votre enfant mineur a des problèmes sociaux-affectifs, est handicapé, ou a une maladie prolongée dont l'état nécessite votre présence (7-9.43).

Les modalités de la prise de ce congé sont établies entre vous et le Collège. Toutefois, le Collège doit en aviser le syndicat. Les avantages prévus à la clause 7-9.53 s'appliquent durant ce congé sans traitement.

2. Congés pour raisons familiales

Vous pouvez obtenir un congé total ou partiel sans traitement afin d'être présent auprès d'un enfant malade, de votre conjoint ou conjointe, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de votre père, mère, du conjoint et de la conjointe de votre père ou de votre mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un de vos grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, selon les conditions prévues aux clauses 7-10.08 et 7-10.09. Dans tous les cas de congé prévu, vous devez aviser le Collège le plus tôt possible (7-10.09). *MODÈLE DE LETTRE* ***16***

3. Congés pour raisons familiales en lien avec la Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail, à l'article 79.7, prévoit qu'une personne peut s'absenter pendant une période d'au plus dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou d'un proche. Ces congés sont sans traitement, mais dans notre convention, vous pouvez prendre jusqu'à concurrence de dix (10) jours à même votre banque de congés de maladie non monnayables, ou monnayables et, à défaut, ces jours sont sans traitement. Ces jours d'absence peuvent être fractionnés en demi-journées. (7-10.08)

> ***79.7.*** *Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées 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* ***soeur*** *ou de l'un de ses* ***grands-parents****.*
>
> *Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.*
>
> *Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.*

De plus, la convention prévoit aux articles 7-9.11, 7-9.25 et 7-9.35, ainsi que la Loi sur les normes du travail, aux articles 79.8 à 79.12, que vous pouvez vous prévaloir de congés pour différents motifs. Nous avons mis en gras les particularités pour chacun de ces congés.

> ***79.1.*** *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus* ***26 semaines sur une période de 12 mois*** *pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.*
>
> *Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus* ***104 semaines***

s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

79.8. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus* ***12 semaines sur une période de 12 mois*** *lorsque sa présence est requise auprès de son* ***enfant****, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son* ***père****, de sa* ***mère****, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un* ***frère****, d'une* ***sœur*** *ou de l'un de ses* ***grands-parents*** *en raison d'une* ***grave maladie ou d'un grave accident.***

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

79.9. *Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard* ***104 semaines*** *après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un* ***préjudice corporel grave*** *à l'occasion ou résultant directement d'un* ***acte criminel*** *le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.*

79.10. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus* ***52 semaines*** *si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.*

79.11. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus* ***52 semaines*** *si son conjoint ou son enfant décède par suicide.*

79.12. *Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus* ***104 semaines*** *si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.*

4. Le congé pour compassion (non conventionné)

Vous pouvez recevoir, jusqu'à un maximum de six (6) semaines de prestations de compassion de l'assurance emploi, si vous devez vous absenter de votre travail pour fournir des soins ou du soutien à un membre de votre famille souffrant d'une maladie grave qui risque de causer son décès au cours des vingt-six (26) prochaines semaines.

Pour vérifier si vous avez droit aux prestations de compassion, consultez le site Internet du RAE du Canada :
www.servicecanada.gc.ca/fr/ae/genres/prestations_compassion.shtml#Qui

5. Annexe K de la convention collective

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, il est convenu que les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

NOTES

ANNEXES

ANNEXE I
Tableaux des congés

MATERNITÉ						
SEMAINES DE SERVICE au Collège au cours des 12 derniers mois		**ADMISSIBILITÉ à un régime gouvernemental 7-9.13,7-9.14, 7-9.16**			**DURÉE du congé (7-9.06)**	**% du REVENU total**
		RQAP (régime de base)	**RAE**			
20	+	✓		=	21 semaines	RQAP + Collège = 93 % (7-9.13)
20	+		✓	=	20 semaines	Collège seulement pendant les 2 semaines du délai de carence = 93 % + RAE + Collège pendant 18 semaines = 93 % (7-9.14)
20	+	non	non	=	20 semaines de congé mais 12 semaines d'indemnités	si à temps plein : Collège seulement 93 % si à temps partiel : Collège seulement = 95 % ou à 93 % si exonération des cotisations au régime de retraite et au RQAP (7-9.16)
Moins de 20 semaines	+	✓		=	21 semaines	Aucune indemnité du Collège 18 semaines payées par le RQAP seulement à 70 %
			✓	=	20 semaines	Aucune indemnité du Collège 15 semaines payées par le RAE seulement à 55 %
Moins de 20 semaines	+	non	non	=	20 semaines	Aucun revenu

PATERNITÉ			
ADMISSIBILITÉ	**DURÉE**		**% du REVENU total**
RQAP (régime de base)	5 jours	5 semaines	Dans tous les cas, vous avez droit à 100 % de votre traitement, payable, conjointement ou non, par le Collège et le RQAP ou le RAE, selon le cas. (7-9.21, 7-9.22, 7-9.29)
RAE	5 jours	5 semaines	
Aucun régime	5 jours	5 semaines	

ADOPTION			
ADMISSIBILITÉ	**DURÉE**		**% du REVENU total**
RQAP (régime de base)	5 jours	5 semaines	Dans tous les cas, vous avez droit à 100 % de votre traitement, payable, conjointement ou non, par le Collège et le RQAP ou le RAE, selon le cas. (7-9.30, 7-9.31, 7-9.39)
RAE	5 jours	5 semaines	
Aucun régime	5 jours	5 semaines	

ANNEXE II
Régimes gouvernementaux de prestations parentales

RÉGIMES GOUVERNEMENTAUX DE PRESTATIONS PARENTALES

CONDITIONS D'AMISSIBILITÉ	
RQAP	**RAE**
• Résider au Québec	• Pour les personnes ne résidant pas au Québec
• Parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1er janvier 2006	• Attendre un enfant
• Avoir cotisé au RQAP	• Avoir accouché
• Avoir un revenu annuel supérieur à 2 000 $	• Adopter un enfant
• Avoir cessé de recevoir une rémunération	• Prendre soin d'un nouveau-né

DIFFÉRENCES ENTRE LES RÉGIMES	
RQAP	**RAE**
• Nombre d'heures minimal requis : aucun	• Nombre d'heures minimal requis : 600 heures ou plus
• Revenu minimum : 2 000 $	• Revenu minimum : 5 790 $ (1)
• Revenu maximum assurable : 64 000 $ (2)	• Revenu maximum assurable : 44 200 $
• Aucun délai de carence	• Délai de carence de deux semaines

(1) : La notion de revenu minimum n'existe pas dans le régime fédéral, qui utilise plutôt la notion de nombre d'heures minimal requis. Le montant indiqué ici correspond à 600 heures au salaire horaire de 9,65 $ l'heure, en vigueur au Québec à partir du 1er mai 2011.

(2) : Pour le régime québécois, le revenu maximum assurable est identique à celui de la CSST et de la SAAQ. En 2011, il est de 64 000 $.

RQAP

Les parents ont le choix entre le régime de base et le régime particulier. Le régime de base offre des prestations moins élevées pendant une période plus longue et le régime particulier offre des prestations plus élevées pour une période plus courte. Il est important de s'entendre entre conjoints, car l'option du parent, qui, le premier, reçoit des prestations pour une naissance ou une adoption s'applique automatiquement aux prestations de l'autre parent même dans le cas d'une garde partagée. Le choix du régime est irrévocable et ne peut être modifié pour le même événement. Vérifiez quel régime est le plus avantageux pour vous avant de faire une demande de prestations. Le site Internet du RQAP fournit un simulateur de calcul de prestations.

Les prestations de maternité et de paternité ne sont pas partageables entre les parents, contrairement aux prestations d'adoption et parentales qui elles, le sont, selon une entente établie entre eux. Les prestations parentales ou d'adoption peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents. Chacun des parents doit faire une demande.

POUR UN COUPLE FORMÉ DE DEUX FEMMES (7-9.02)

Le congé de maternité est accordé à la mère biologique seulement. Quant au congé de paternité, il peut être attribué à la conjointe d'une femme qui accouche. Le nom de la conjointe doit apparaître sur l'extrait de naissance de l'enfant. Le congé parental peut être partagé entre la mère biologique et sa conjointe si son nom apparaît sur l'extrait de naissance. Enfin, le congé d'adoption est accordé aux deux conjointes si ces dernières adoptent ensemble un enfant. Une femme peut se prévaloir

du congé d'adoption si elle adopte l'enfant de sa conjointe.

POUR UN COUPLE FORMÉ DE DEUX HOMMES

Il n'y a aucun congé de maternité, car ce dernier est réservé à la mère qui donne naissance à un enfant. Le congé de paternité est accordé au père biologique seulement. C'est également le cas pour le congé parental puisque c'est la mère biologique qui partagerait le congé parental, le cas échéant. Le congé d'adoption est accordé aux deux conjoints qui adoptent ensemble un enfant. Si un des hommes est le père biologique de l'enfant, son conjoint peut se prévaloir du congé d'adoption s'il adopte légalement l'enfant.

Le RQAP prévoit un soutien financier additionnel pour les familles dont le revenu familial est inférieur à 25 921 $(pour l'année en 2011). Il faut en faire la demande.

LE FRACTIONNEMENT (7-9.11, 7-9.25 et 7-9.35)

Pendant la période durant laquelle vous recevez des prestations du RQAP, il vous est possible de demander un fractionnement pour un des motifs prévus aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail. La durée du fractionnement est équivalente aux nombres de semaines que dure ladite situation. Les motifs sont reproduits dans le chapitre V du présent guide.

À titre indicatif, voici le tableau des prestations du RQAP. Notre convention collective est plus généreuse que ce régime. Référez-vous au tableau d'arrimage entre les congés parentaux de la convention collective et les régimes de base ou particulier du RQAP.

À TITRE INFORMATIF, NOUS REPRODUISONS LE TABLEAU EXTRAIT DU SITE DU RQAP :

Types de prestations	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER		VERSEMENT DES PRESTATIONS	
	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Nombre de semaines	Remplacement de revenu	Peut débuter au plus tôt :	Se termine au plus tard (sauf en cas de prolongation de la période de prestations) :
Maternité (exclusives à la mère)	18	70 %	15	75 %	la 16e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement.	18 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
					dans le cas d'une interruption de grossesse : la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient après la 19e semaine de gestation.	18 semaines après la semaine de l'interruption de grossesse.
Paternité (exclusives au père)	5	70 %	3	75 %	la semaine de la naissance de l'enfant.	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
Parentales (partageables entre les parents)	7	70 %	25	75 %	la semaine de la naissance de l'enfant.	52 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.
	25 (7+25=32)	55 %				
Adoption (partageables entre les parents adoptants)	12	70 %	28	75 %	**Adoption au Québec :** la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption dépend du type d'adoption. • **Pour l'adoption spéciale (intrafamiliale)**, c'est : la date de dépôt à la cour de la **requête** pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption. • **Pour l'adoption dans le cadre du programme Banque mixte, c'est** : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille. • **Pour l'adoption régulière, c'est** : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille. • **Pour l'adoption d'un enfant déjà placé chez vous en famille d'accueil, c'est** : la date de dépôt à la cour de la **requête** pour ordonnance de placement de l'enfant en vue de son adoption. • **Pour l'adoption coutumière inuite, c'est** : la date à laquelle l'enfant est placé physiquement dans la famille.	52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant.
	25 (12+25=37)	55 %			**Adoption hors Québec :** deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption. La date considérée comme étant celle de l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption est la date à laquelle l'enfant à été confié physiquement aux parents adoptants.	52 semaines après la semaine de l'arrivée de l'enfant.

TABLEAUX D'ARRIMAGE ENTRE LES CONGÉS PRÉVUS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE (LES CONGÉS PARENTAUX ET LES CONGÉS Y FAISANT SUITE) ET LES RÉGIMES DE BASE OU PARTICULIERS DU RQAP

RÉGIME DE BASE RQAP - PRESTATIONS DE MATERNITÉ (non partageables entre les parents)	
18 semaines RQAP à 70 % + Collège à 23 % = 93 %	Total des prestations maternité = 21 semaines
3 semaines RQAP (prises dans les prestations parentales) à 70 % + Collège à 23 % = 93 %	
RÉGIME DE BASE RQAP - PRESTATIONS PARENTALES (partageables entre les parents)	
4 semaines restantes RQAP à 70 %	Total des prestations parentales = 29 semaines
25 semaines RQAP à 55 %	
Total de semaines des prestations maternité + parentales = 50 semaines (si aucun partage)	

RÉGIME PARTICULIER RQAP - PRESTATIONS DE MATERNITÉ (non partageables entre les parents)	
15 semaines RQAP à 75 % + Collège à 18 % = 93 %	Total des prestations maternité = 21 semaines
6 semaines RQAP (prises dans les prestations parentales) à 75 % + Collège à 18 % = 93 %	
RÉGIME PARTICULIER RQAP - PRESTATIONS PARENTALES (partageables entre les parents)	
19 semaines restantes RQAP à 75 %	Total des prestations parentales = 19 semaines
Total de semaines des prestations maternité + parentales = 40 semaines (si aucun partage)	

RÉGIME DE BASE RQAP - PRESTATIONS DE PATERNITÉ (non partageables entre les parents)	
5 semaines RQAP à 70 % + Collège à 30 % = 100 %	Total des prestations de paternité = 5 * semaines
RÉGIME DE BASE RQAP - PRESTATIONS PARENTALES (partageables entre les parents)	
7 semaines RQAP à 70 %	Total des prestations parentales = 32 semaines
25 semaines RQAP à 55 %	
Total global de semaines des prestations de paternité + parentales = 37 semaines (si aucun partage)	

RÉGIME PARTICULIER RQAP - PRESTATIONS DE PATERNITÉ (non partageables entre les parents)	
3 semaines RQAP à 75 % + Collège à 25 % =100 %	Total des prestations de paternité = 4* semaines
RÉGIME PARTICULIER RQAP - PRESTATIONS PARENTALES (partageables entre les parents) 25 semaines RQAP à 75 %	
total de semaines des prestations de paternité + parentales = 29 semaines (si aucun partage)	

* Il faut ajouter les cinq jours de congé prévus à la clause 7-9.21 de la convention.

RÉGIME DE BASE RQAP - PRESTATIONS D'ADOPTION OU PARENTALES (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)
5 semaines RQAP à 75 % + CS à 25 % =100 %
7 semaines restantes RQAP à 70 %
25 semaines RQAP à 55 %
Total global de semaines des prestations d'adoption ou parentales 37* semaines (si aucun partage)

RÉGIME PARTICULIER RQAP - PRESTATIONS D'ADOPTION OU PARENTALES (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)	
3 semaines rqap À 75 % + cs À 25 % = 100 %	Total des prestations d'adoption = 3 semaines
25 semaines RQAP à 75 %	
Total de semaines des prestations d'adoption ou + parentales = 28* semaines (si aucun partage)	

* Il faut ajouter les cinq jours de congé prévus à la clause 7-9.31 de la convention.

RAE

Les renseignements qui suivent sont extraits du site Internet de Service Canada.

PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Vous pouvez présenter une demande de prestations de maternité de l'assurance-emploi avant votre accouchement. En fait, vous pouvez commencer à recevoir des prestations à compter de la huitième semaine précédant la date prévue ou réelle de votre accouchement.

Vous ne pouvez pas recevoir de prestations de maternité de l'assurance-emploi plus de 17 semaines **après** la semaine prévue ou réelle de votre accouchement, la semaine la plus tardive étant retenue. Lorsque la date de naissance réelle est différente de la date de naissance prévue, vous devez nous confirmer la date de naissance réelle de l'enfant le plus tôt possible en composant le 1-800-808-6352 (ATS : 1-800-529-3742) ou en vous rendant à un Centre Service Canada.

La date à laquelle vous présentez votre demande est très importante puisqu'elle a un effet sur le montant des prestations de maternité auxquelles vous avez droit. Si vous avez de la difficulté à déterminer la période de prestations de maternité la plus avantageuse pour vous, appelez-nous au 1-800-808-6352 (ATS : 1-800-529-3742).

> **Remarque**
> Si votre nouveau-né est hospitalisé, la période de 17 semaines peut être prolongée du nombre de semaines d'hospitalisation de votre enfant, jusqu'à concurrence de 52 semaines suivant la date de sa naissance. Vous pourriez recevoir des prestations pendant 15 semaines, mais les versements pourraient être suspendus jusqu'à ce que votre enfant quitte l'hôpital. Si vous avez reçu des prestations de maternité avant la naissance de votre enfant et que vous souhaitez recevoir les prestations qui restent une fois que l'enfant est à la maison, communiquez avec nous.

PRESTATIONS PARENTALES

Les prestations parentales peuvent être versées pendant une période maximale de **35 semaines** à l'un ou l'autre des parents biologiques ou adoptifs qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté. Vous devez avoir accumulé **600 heures d'emploi assurable** au cours des 52 semaines précédentes, ou depuis votre dernière période de prestations pour y avoir droit. Vous devez signer une déclaration indiquant la date de naissance de l'enfant ou, pour adoption, la date du placement de l'enfant chez vous. Vous devez également fournir le nom et l'adresse de l'agence d'adoption ou de l'organisme autorisé à agir à ce chapitre.

Les prestations parentales peuvent être versées à un seul parent ou partagées entre les deux parents, sans dépasser le maximum de 35 semaines. Les personnes qui présentent une demande de prestations parentales doivent fournir **le nom et le numéro d'assurance sociale (NAS) de l'autre parent,** aux fins de référence.

Les prestations parentales sont payables à compter de la date de la naissance de l'enfant pour les parents biologiques, et à compter de la date à laquelle l'enfant est placé chez eux dans le cas des parents adoptifs. Des prestations parentales ne peuvent être versées que pendant les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou, dans le cas des

parents adoptifs, suivant la date à laquelle l'enfant est placé chez eux, à moins que votre enfant ne soit hospitalisé (possibilité de fractionnement).
Le paiement et la durée des prestations sont les mêmes si vous mettez au monde ou adoptez plus d'un enfant à la fois.

Plusieurs choix s'offrent aux parents pour déterminer la façon dont ils désirent profiter du congé parental, voici quelques exemples :

Exemple 1
Les prestations parentales sont partagées entre votre conjoint et vous-même. Vous pouvez prendre congé en même temps, les 35 semaines seront réparties entre vous deux.

Exemple 2
Vous souhaitez retourner au travail après votre congé de maternité ; vous pouvez laisser votre conjoint prendre les 35 semaines de congé parental.

Exemple 3
Vous pouvez décider de ne prendre que quelques semaines de congé parental avant de retourner au travail ; ainsi, votre conjoint pourra profiter des semaines de prestations qui restent.

Exemple 4
Vous pouvez décider de retourner au travail après avoir pris quelques semaines de congé parental. Si, quelques semaines plus tard, vous constatez que vous auriez préféré rester à la maison avec votre enfant, vous avez encore droit aux semaines de prestations parentales que vous n'avez pas utilisées, à condition de respecter la limite des 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou le moment où il a été placé chez vous pour adoption.

Prestations de maternité, parentales et de maladie combinées à des prestations régulières

Vous pouvez recevoir des prestations régulières combinées à des prestations de maternité, parentales et de maladie jusqu'à un **maximum de 50 semaines**. Si vous êtes dans cette situation et que vous voulez en savoir plus, veuillez communiquer avec le service d'information téléphonique au **1 800 808-6352,** de 8 h 30 à 16 h 30 et faites le « 0 » pour parler avec un agent. Vous pouvez aussi écrire ou vous présentez à votre Centre Service Canada.

NOTES

ANNEXE III

Liste des employeurs reconnus aux fins du calcul des 20 semaines de service

ANNEXE L **Liste des organismes, dont la loi prévoit au 7 février 2005, que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés conformément aux conditions définies par le gouvernement.**

LISTE DES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

- Agence des partenariats public-privé du Québec
- Agence métropolitaine de transport
- Autorité des marchés financiers
- Bibliothèque et Archives nationales du Québec
- Caisse de dépôt et placement du Québec
- Centres d'aide juridique
- Commission de la capitale nationale
- Commission de la construction du Québec
- Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Commission des services juridiques
- Conseil des arts et des lettres du Québec
- Conseil des services essentiels
- Corporation d'hébergement du Québec
- Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain
- École nationale de police du Québec
- École nationale des pompiers du Québec
- Financement-Québec
- Fondation de la faune du Québec
- Fonds de la recherche en santé du Québec
- Fonds d'indemnisation du courtage immobilier
- Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies
- Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture
- Héma-Québec
- Institut national de la santé publique
- Investissement Québec
- Musée d'art contemporain de Montréal
- Musée de la civilisation
- Musée national des beaux-arts du Québec
- Office de la Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
- Office Québec-Amériques pour la jeunesse
- Protecteur du citoyen
- Régie de l'énergie
- Régie des installations olympiques
- Société de développement des entreprises culturelles
- Société de la Place des Arts de Montréal
- Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec)
- Société des alcools du Québec
- Société des établissements de plein air du Québec
- Société des loteries du Québec
- Société du Centre des congrès de Québec
- Société du Grand théâtre de Québec
- Société du Palais des congrès de Montréal
- Société du parc industriel et portuaire de Bécancour
- Société immobilière du Québec
- Société Innovatech des Régions Ressources
- Société Innovatech Québec et Chaudière-Appalaches
- Société Innovatech du sud du Québec
- Société québécoise d'assainissement des eaux
- Société québécoise d'information juridique
- Société québécoise de récupération et de recyclage

Cette liste est présentée à titre informatif.

ANNEXE IV
Aide-mémoire et modèles de lettres

	ÉVÉNEMENT	AVIS À PRODUIRE	#
maternité	Avis de congé pour visites médicales	formulaire d'absence	
maternité	Envoi du préavis de départ au collège et demande du congé de maternité	15 jours avant le début du congé de maternité	**1**
maternité	Demande de recevoir une indemnité en avance de la CSST si demande de retrait préventif		**3**
maternité	Demande de prestations de maternité au RQAP	dès la réception du relevé d'emploi et demande en ligne	
maternité	Demande de prestations au Régime d'assurance-emploi	demande en ligne ou en personne à Centre Service Canada.	
maternité	Envoi de la preuve d'admissibilité au RQAP au Collège	dès la réception du premier versement du RQAP	**2**
maternité paternité adoption	Demande de modification du statut d'assurance	dès la naissance de l'enfant	**4**
paternité adoption	Demande de congé de paternité ou d'adoption de 5 jours	dès que possible	**5**
paternité adoption	Demande de congé de paternité ou d'adoption de 5 semaines	3 semaines à l'avance	**6**
adoption	Demande de congé sans traitement en vue d'une adoption	si possible, deux semaines avant la date du congé	**7**
maternité paternité adoption	Demande de fractionnement du congé	dès que possible	**8**
paternité adoption	Demande de prolongation du congé		**9**
	Réception de l'avis de retour au travail transmis par le Collège	30 jours avant la fin du congé	
maternité paternité adoption	Demande de report de vacances	15 jours avant la fin du congé	**10**
maternité paternité adoption	Demande d'un congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, paternité ou adoption	21 jours avant la fin du congé si congé total ou 30 jours avant la fin du congé si congé partiel	**11**
	Demande d'un changement du congé partiel sans traitement	30 jours à l'avance	**12**
maternité paternité adoption	Demande pour participer aux régimes complémentaires d'assurances pendant le congé sans traitement		**13**
maternité paternité adoption	Préavis de retour du congé sans traitement	2 semaines à l'avance	**14**
maternité paternité adoption	Avis de retour du congé sans traitement avant la date prévue	21 jours ou 30 jours si absence de plus d'un an	**15**
	Demande de congé pour raisons familiales	Avis le plus tôt possible	**16**
maternité paternité adoption	Demande de rachat de service à la CARRA	dès le retour au travail ou dans les 6 mois suivants le retour	

MODÈLE DE LETTRE 1
Demande de congé de maternité

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de congé de maternité
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.46 de la convention collective, je vous informe que je débuterai mon congé de maternité le _____ jusqu'au _____. Vous trouverez ci-joint un certificat médical attestant de ma grossesse et la date prévue de mon accouchement.

Par ailleurs, j'aimerais recevoir de votre part un relevé d'emploi, lequel est nécessaire pour bénéficier du RQAP (ou RAE, selon le cas).

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

P. j. Certificat médical

MODÈLE DE LETTRE 2
Envoi de la preuve d'admissibilité au RQAP

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Preuve d'admissibilité au RQAP
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.44 b) de la convention collective, vous trouverez ci-joint la preuve que je reçois des prestations de maternité du RQAP.

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

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

P. j. Preuve d'admissibilité au RQAP

MODÈLE DE LETTRE 3

Demande pour obtenir un congé spécial couvert par la CSST
Demande d'avance sur l'indemnité à recevoir de la CSST

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande pour obtenir un congé spécial couvert par la CSST
Demande d'une avance sur l'indemnité à recevoir de la CSST
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.18 de la convention collective, je souhaite être affectée provisoirement à un autre poste ou, si c'est impossible, j'aimerais obtenir un congé spécial (retrait préventif).

(Facultatif)
Conformément à la clause 7-9.18 de la convention collective, je voudrais recevoir une avance sur l'indemnité à recevoir de la CSST sur la base des paiements qui peuvent être anticipés.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 4
Demande de modification du statut d'assurance

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de modification du statut d'assurance
Réf. : Numéro l'employé-e

Madame, Monsieur,

À la suite de la naissance (ou de l'adoption selon le cas) de mon enfant le _____, j'aimerais obtenir le formulaire de demande de modification à l'assurance collective afin de modifier mon statut actuel d'assurance.

(Pour la personne qui participe déjà au régime d'assurance-vie de base SSQ pour elle-même mais pas pour son conjoint ou ses enfants)
Je souhaite adhérer à la protection d'assurance vie de base pour mon conjoint-e et mon enfant. Je comprends que ce formulaire doit parvenir à l'assureur avant le 30e jour suivant la naissance de mon enfant.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 5
Demande de congé de paternité ou d'adoption de 5 jours

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de congé de paternité ou d'adoption
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Je désire me prévaloir du congé de _____ *(paternité ou adoption)* de cinq (5) jours, conformément à la clause _____ (7-9.21 - paternité), (7-9.30 - adoption) de la convention collective. Mon congé sera du _____ au_____.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 6

Demande de congé de paternité ou d'adoption d'au plus 5 semaines

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de congé de paternité (ou d'adoption)
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Je suis père d'un enfant depuis le _____. En vertu des règles de la convention, du RQAP (ou de l'assurance emploi), je désire me prévaloir du congé de paternité (ou d'adoption) de _____ semaines.

Conformément à la clause (7-9.22 - Paternité) ou 7-9.31 - Adoption) de la convention collective du personnel de soutien, je serai absent du _____ au _____.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 7
Demande de congé sans traitement en vue d'une adoption

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de congé en vue d'une adoption
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.40 de la convention collective, je désire bénéficier d'un congé sans traitement en vue d'une adoption pour le temps nécessaire au déplacement hors du Québec. Je désire prendre congé du_____ au _____ inclusivement.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 8

Demande de fractionnement de congé de maternité, paternité ou adoption

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de fractionnement du congé
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Mon enfant est présentement hospitalisé et, conformément à la clause _____ *(7-9.11 ou 7-9.25 ou 7-9.35)* de la convention collective, je désire fractionner mon congé de _____ *(maternité, paternité ou adoption)*. Je vous aviserai de la reprise de mon congé dès que l'hospitalisation prendra fin.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 9

Demande de prolongation du congé de paternité ou d'adoption

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de prolongation du congé
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause _____ *(7-9.23 ou 7-9.33)* de la convention collective, je désire prolonger mon congé de _____ *(paternité ou adoption)*. Je joins le certificat médical attestant que l'état de santé de mon enfant l'exige.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

P. j. Certificat médical

MODÈLE DE LETTRE 10
Demande de report de vacances

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de report de vacances
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.52 de la convention collective, je désire reporter mes vacances annuelles, immédiatement avant mon congé sans traitement faisant suite à mon congé de _____.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 11

Demande de congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.41 de la convention collective, je vous transmets une demande de congé sans traitement en prolongation de mon congé de _____. Je désire me prévaloir de l'option suivante :

7-9.41a)

- ❑ congé total sans traitement de 2 ans
- ❑ congé partiel sans traitement de 2 ans à _____ % de ma semaine normale de travail.
  L'horaire que je souhaiterais avoir est le suivant :

  _____

7-9.41b)

- ❑ congé total sans traitement de 1 an
- ❑ congé partiel sans traitement de 1 an

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 12

Demande de changement du congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, paternité ou d'adoption

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de changement du congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, paternité ou pour adoption
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.41 de la convention collective, je vous fais parvenir une demande de changement du congé sans traitement faisant suite à mon congé de _____. Je désire me prévaloir de l'option suivante :

Modification de mon congé :

- ❑ congé total sans traitement pour un congé partiel sans traitement à _____ % de ma semaine normale de travail, et ce, à compter du ___.
- ❑ congé partiel sans traitement à un congé total sans traitement, et ce, à compter du ____.
- ❑ congé partiel sans traitement à ___ % pour un congé partiel sans traitement à _____ % et ce, à compter du_____.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 13
Participation aux régimes complémentaires d'assurances

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Participation aux régimes complémentaires d'assurances
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.53 de la convention collective, je désire poursuivre ma participation aux régimes complémentaires d'assurances qui me sont applicables, et ce, pendant la durée de mon congé sans traitement.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 14
Préavis de retour

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Préavis de retour
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.51 de la convention collective, je désire vous informer de mon intention de reprendre le travail le _____.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 15

Avis de retour avant la date prévue du congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Avis de retour avant la date prévue du congé sans traitement faisant suite à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-9.51 de la convention collective, je désire mettre fin à mon congé sans traitement avant la date prévue. En conséquence, je serai de retour au travail le _____.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien

MODÈLE DE LETTRE 16
Demande de congé sans traitement pour raisons familiales

Lieu et date

Madame, Monsieur
Service des ressources humaines
Cégep _____

Objet : Demande de congé sans traitement pour raisons familiales
Réf. : Numéro de l'employé-e

Madame, Monsieur,

Conformément à la clause 7-10.09 de la convention collective, je demande un congé sans traitement total de _____ semaines pour raisons familiales. Ce congé prendra fin le _____.

Je vous prie de recevoir mes salutations les meilleures.

_____

Nom de la personne salariée

c. c. Syndicat du personnel de soutien