



GUIDE SUR LES DROITS PARENTAUX

SECTION 8-3.00
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Document préparé par
Gaston Plante, ing.

Février 2008

DROITS PARENTAUX (Section 8-3.00)

Note au lecteur :

- Pour ouvrir les liens hypertextes, positionner le curseur sur le sujet à accéder et cliquer sur le bouton de droite de la souris, ou encore enfoncer la touche Ctrl tout en cliquant avec le bouton gauche de la souris sur le lien à ouvrir.
- Pour revenir au point initial après avoir ouvert un lien hypertexte, il faut cliquer alors sur la flèche de retour « ← » de la barre d'outils Web. En fonction de la version Word de votre ordinateur, il se peut que la barre d'outils Web s'affiche automatiquement lorsqu'un lien hypertexte a été ouvert. Par contre, si la barre d'outils Web ne s'affiche pas, il faut dérouler le menu « Affichage », cliquer sur « Barre d'outils » et ensuite sur « Web ». La barre d'outils Web s'affichera alors.
- Il est possible de passer d'un lien hypertexte à un autre ou de revenir aux liens hypertextes précédents. Toutefois, en fonction de la version Word présente sur l'ordinateur, il se peut que le retour ne soit possible qu'une seule fois.

INTRODUCTION

La section 8-3.00 de la convention collective traite des droits qu'elle confère aux parents et futurs parents. Mais l'adoption de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (LCT)* adoptée le 15 décembre 2005 et l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale (LAP)* font en sorte que certains articles de la convention doivent être interprétés en fonction de ces lois. Le texte de cette dernière loi ainsi que celui du *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale (RALAP)* sont disponibles sur le site <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php#>. Dans l'onglet « Lois et règlements », à l'intérieur des « Lois refondues », il faut opter pour la « recherche alphabétique » et finalement cliquer sur « A » et y retrouver le chapitre A-29.011.

Les dispositions de la section 8-3.00 se subdivisent principalement en trois principaux sujets, le premier concernant [le congé de maternité](#), le second traitant des [dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement](#) et le dernier portant sur [les autres congés parentaux](#).

Afin d'alléger le texte, l'utilisation de la forme masculine (ingénieur) désigne aussi bien l'ingénieure que l'ingénieur. Par contre, lorsque la disposition ne peut concerner que l'ingénieure, la forme féminine est utilisée. Il peut également possible qu'une disposition ne concerne que l'ingénieur en tant que père. L'expression « ingénieur père » est alors utilisée.

Pour une consultation plus rapide sur un point particulier de l'un ou l'autre des trois sujets précités, une [table des matières](#) avec hyperliens peut être consultée. Enfin, un [aide-mémoire](#) dressant chronologiquement les étapes à franchir et les différentes demandes à adresser qui leur sont associées est disponible pour l'ingénieure enceinte. Cet aide-mémoire réfère de plus à des lettres types.

Peu de dispositions concernant les droits parentaux s'appliquent à l'ingénieur père. Afin de simplifier la consultation des dispositions le concernant plus particulièrement, l'ingénieur futur père est invité à accéder à un alinéa énumérant [les dispositions qui s'appliquent à l'ingénieur père](#). La présence d'hyperliens permet alors de référer facilement aux points désirés.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Pour les trois sujets que constituent le congé de maternité, les dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement et les autres congés parentaux, des dispositions générales s'appliquent (8-3.01 à 8-3.05). Ainsi, à moins de stipulations contraires expresses, un ingénieur, du fait qu'il exerce un droit découlant des dispositions de la section 8-3.00, ne peut bénéficier d'un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail (art. 8-3.02). Nous en donnerons comme exemple les dispositions concernant l'identification des ingénieurs visés lors du processus de mise en disponibilité. Ainsi, l'ingénieur en congé en vertu d'une disposition de la section 8-3.00 ne serait pas à l'abri du processus de mise en disponibilité du fait de son absence. Quoique cela puisse sembler en conflit avec la disposition voulant qu'un ingénieur ne peut bénéficier d'un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail, une autre disposition générale prévoit que toute indemnité ou prestation obtenue en vertu de la section 8-3.00 et dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out (art. 8-3.04). L'explication de cette apparente contradiction est la volonté des parties négociantes de la convention d'assurer le droit de bénéficier des avantages prévus à la section portant sur les droits parentaux. En effet, sans cette disposition, l'ingénieur, dans les circonstances hors de son contrôle que sont la grève ou le lock-out, se verrait privé de facto des droits et avantages prévus par cette section de la convention.

Certaines dispositions ne s'appliquent qu'à un seul des conjoints. Il faut comprendre que, dans ce cas, le conjoint doit également être un salarié des secteurs public ou parapublic (art. 8-3.01).

Les droits et avantages prévus par la convention (et particulièrement les [indemnités de congé de maternité](#)) ne sont pas les seuls dont peut bénéficier l'ingénieure enceinte ou en congé de maternité. Ainsi :

- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* permet, sous certaines conditions, le [retrait préventif de la travailleuse enceinte](#). La travailleuse enceinte admissible retire alors des [indemnités de remplacement du revenu](#);
- en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, l'ingénieure enceinte peut avoir aussi droit à des [prestations de maternité](#);
- en vertu de cette même loi, après la naissance, les parents peuvent retirer des [prestations parentales](#). Les demandes de prestations en vertu de cette dernière loi doivent être adressées au **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sur le site suivant :**
(www.rqap.gouv.qc.ca)
- en vertu de l'article 22 de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics*, les jours ou parties de jour d'un congé de maternité, et ce jusqu'à concurrence de 130 jours cotisables, sont crédités à l'employée, sans qu'elle n'ait à verser de cotisations.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ (Art. 8-3.06 à 8-3.20)

Le droit au congé de maternité

La convention mentionne que l'ingénieure enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines normalement consécutives (art. 8-3.06), quoique dans certaines circonstances, il puisse être discontinu. Mais la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (article 11 de l'annexe 1 de cette loi) a porté ce congé à vingt-et-une semaines pour l'ingénieure qui a droit de recevoir des prestations de maternité ou parentales. Ce congé peut de plus être d'une durée moindre, si tel est le choix de l'ingénieure (art. 8-3.09). Par contre, compte tenu des dispositions de la convention, il est difficile de trouver une raison pour laquelle une ingénieure choisirait de se limiter à un congé de maternité d'une durée moindre.

Le droit à un congé de maternité est un droit absolu, peu importe le service accumulé. L'ingénieure en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement (obtenu en vertu de la section 4-7.00) au moment où elle devient enceinte a elle aussi droit au congé de maternité et aux indemnités qui y sont associées (art. 8-3.06). Par contre, même si le droit à un congé de maternité est un droit absolu, le droit à des indemnités n'est pas absolu. En effet, ce dernier dépend du service accumulé et les indemnités dont bénéficiera l'ingénieure enceinte pourront varier en fonction de ce service accumulé. Pendant ce congé elle bénéficiera de plus de certains avantages.

L'ingénieure enceinte devra donner un avis de départ encadré par des prescriptions dans la convention collective. Son retour au travail est également encadré par des prescriptions.

Le congé de maternité peut être discontinu, au choix de l'ingénieure, si l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou s'il est hospitalisé dans les quinze jours suivant sa naissance, à la condition que l'ingénieure soit suffisamment rétablie (art. 8-3.08) pour retourner au travail. Un certificat médical attestant son rétablissement peut alors lui être exigé. Un tel fractionnement du congé de maternité n'est possible qu'une seule fois et le congé de maternité doit se poursuivre dès que l'enfant intègre la résidence familiale. La *Loi sur l'assurance parentale* prévoit également cette possibilité de fractionnement du congé de maternité et, sur demande, les semaines de prestations sont suspendues pendant la durée de cette hospitalisation.

L'ingénieure accouchant d'un enfant mort-né a également droit à ce congé de maternité (art. 8-3.06). Selon la convention, il faut alors que l'accouchement ait eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de celui-ci, alors qu'on lit à l'article 8 de la *Loi sur l'assurance parentale* qu'une « interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième semaine de gestation donne droit aux mêmes prestations qu'en cas de maternité ». En définitive, la formulation est différente, mais le droit est le même.

Le libellé de la convention mentionne qu'il appartient à l'ingénieure de répartir avant et après l'accouchement les vingt semaines de son congé de maternité, mais que ce dernier doit nécessairement comprendre le jour de l'accouchement (art. 8-3.07). Or la loi fixant les conditions de travail des ingénieurs a porté la durée du congé de maternité à 21 semaines pour l'ingénieure qui reçoit des prestations de maternité en vertu du RQAP ou y aurait droit si elle en faisait la

demande. Il faut donc lire 21 semaines, au lieu de 20. L'article 12 de l'annexe 1 de cette même loi précise que « le congé de maternité... est simultanément à la période de versements de prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale. » Or cette dernière loi ne permet le versement de prestations de maternité qu'au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Il faut en conclure que la latitude dont disposait l'ingénieure quant à la répartition de son congé de maternité avant et après l'accouchement s'en trouve réduite.

La convention permet enfin à l'ingénieur dont la conjointe décède de bénéficier du solde des vingt semaines du congé de maternité ainsi que des droits et indemnités s'y rattachant (art. 8-3.06). Or, la *Loi sur l'assurance parentale* modifie cette disposition. Ainsi, en cas de décès de l'un ou l'autre des parents, le résiduel du nombre de semaines de prestations de maternité ou de paternité (selon le cas) du parent décédé s'ajoute au nombre total de semaines de prestations parentales. De plus, à compter du décès, la base servant au calcul des prestations parentales est alors le revenu hebdomadaire moyen le plus élevé des deux parents (LAP. art. 17).

Pour diverses raisons, il peut arriver que l'ingénieure ait besoin ou choisisse de prolonger son congé de maternité. L'ingénieure doit alors vérifier les dispositions qui s'appliquent en cas de [prolongations du congé de maternité](#).

Les prolongations du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'ingénieure a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux semaines de congé de maternité après la naissance (art. 8-3.10). La convention mentionne que l'ingénieure pourrait également prolonger son congé de maternité de six semaines si son enfant est hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de l'enfant l'exige (art. 8-3.10), mais la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* a été adoptée sans mettre à jour la convention en fonction de la *Loi sur l'assurance parentale* qui ne limite pas ainsi la durée de la prolongation (LAP. art. 7). Durant ces prolongations, l'ingénieure ne reçoit ni indemnité, ni traitement de la part de l'employeur.

La période de prestations (c'est-à-dire la période à l'intérieur de laquelle des prestations du RQAP peuvent être payées) ne peut normalement excéder la cinquante-deuxième semaine suivant celle de l'accouchement (LAP. art. 23). Mais des motifs précis énumérés à l'article 34 du *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale* permettent la prolongation de la période de prestations. L'hospitalisation de l'enfant en est un. L'ingénieure peut alors demander que les semaines de prestations soient suspendues pendant la durée de l'hospitalisation de l'enfant (LAP. art. 7).

Par contre, si c'est son propre état de santé qui l'empêche de reprendre le travail à l'expiration de son congé de maternité ou d'une prolongation de celui-ci, l'ingénieure est considérée en absence pour cause de maladie et les prescriptions de la convention en ces circonstances s'appliquent (art. 8-3.11). L'ingénieure doit alors demander la suspension du versement de ses prestations, mais le fait d'être malade est également un motif prévu par le RALAP pour demander la prolongation de la période de prestations.

L'avis de départ

Pour obtenir le congé de maternité, un avis écrit doit être donné au sous-ministre (en pratique, il faut s'adresser à son supérieur immédiat) au moins quinze jours à l'avance (art. 8-3.12). Il doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de la naissance. Ce délai peut être de moins de quinze jours si le certificat médical atteste que l'ingénieure doit quitter son emploi plus tôt et en cas d'imprévu, l'ingénieure peut même être exemptée de la formalité de l'avis de départ (art. 8-3.12). Dans ce dernier cas, elle doit à tout le moins fournir une attestation médicale certifiant qu'elle devait quitter le travail sans délai.

Avant même de donner son avis de départ, l'ingénieure bénéficiant d'une semaine de travail réduite en vertu d'une entente sur l'aménagement du temps de travail devrait donner un avis indiquant qu'elle revient à un horaire normal de travail. Ainsi ce sera le traitement d'une semaine normale de travail, et non le traitement à temps réduit, qui servira à établir **le montant de l'indemnité** qui lui sera versée pendant son congé de maternité.

Par contre, aux fins de l'établissement des prestations de maternité et des prestations parentales, pour que le taux de traitement utilisé soit celui à temps plein, **il faudrait un retour à temps plein au moins six mois avant le début du congé de maternité**. En effet, le calcul du revenu hebdomadaire moyen est basé sur les revenus gagnés pendant les 26 semaines précédant le congé de maternité.

Le droit à des indemnités de congé de maternité

Pour avoir droit à des indemnités versées en vertu de la convention, l'ingénieure enceinte doit avoir accumulé vingt semaines de service auprès d'employeurs des secteurs public et parapublic (art. 8-3.17c). Une décision (sentence arbitrale 1502 de la fonction publique) rendue à la suite d'un grief a confirmé que le service s'accumule également pendant le congé de maternité. Ainsi une ingénieure n'ayant pas accumulé vingt semaines de service au début de son congé de maternité, mais l'acquérant au cours de celui-ci, bénéficiera des indemnités à compter du moment où elle aura accumulé vingt semaines de service.

Les indemnités lors du congé de maternité

Lorsqu'il est établi que l'ingénieure a droit à des indemnités de congé de maternité, deux situations peuvent se présenter. La première est celle où l'ingénieure enceinte a droit à des **prestations de maternité** et à des prestations parentales en vertu du RQAP, alors que la seconde est la situation où l'ingénieure a le droit de retirer des prestations d'assurance emploi. Dans l'un ou l'autre cas, l'ingénieure enceinte bénéficie d'indemnités en vertu de la convention. Celles-ci diffèrent cependant selon l'une ou l'autre des situations, mais sont imposables dans les deux cas.

La situation où une ingénieure enceinte n'est pas admissible à des prestations en vertu du RQAP, mais serait admissible aux prestations d'assurance emploi, est « théoriquement » possible. Mais il est tellement improbable que nous n'élaborerons pas ici sur ce cas. Retenons que les dispositions qui s'appliquaient avant l'avènement du RQAP seraient alors celles en vigueur.

Pour l'ingénieure admissible au RQAP, l'employeur verse pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité qui comble la différence entre les prestations du RQAP et 93% de son traitement hebdomadaire. D'[autres règles](#) peuvent s'appliquer.

Dans le cas de l'ingénieure enceinte qui n'est admissible à aucune prestation de l'un ou l'autre régime (RQAP ou assurance emploi), elle doit également avoir accumulé vingt semaines de service (art. 8-3.16). Elle recevra alors une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire, mais pour douze semaines seulement. L'ingénieure à temps réduit qui a accumulé vingt semaines de service a également droit de recevoir une indemnité égale à 93% de son traitement hebdomadaire établi selon les [règles applicables](#).

Les prestations de maternité

Les prestations de maternité (à ne pas confondre avec les indemnités de maternité qui découlent des dispositions de la convention collective) sont versées normalement en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*. Les indemnités de maternité versées en vertu de la convention sont harmonisées avec les prestations de maternité. Sommairement, il faut savoir qu'en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* :

- pour avoir droit aux prestations de maternité, l'ingénieure enceinte doit subir un arrêt de rémunération tel que défini par règlement du Conseil de gestion, résider au Québec au début de sa période de prestations, cotiser au régime et avoir un revenu assurable égal ou supérieur à 2 000 \$ pendant la période de référence;
- le maximum de revenus assurables est le même que celui de la CSST, soit 59 000 \$ par année en 2007, c'est-à-dire 1 134,60 \$ par semaine;
- il faut nécessairement faire une demande de prestations et cette demande doit être faite au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) pour laquelle l'ingénieure désire recevoir des prestations;
- il n'y a plus de délai de carence (ou période d'attente sans avoir droit à des prestations) comme c'était le cas avec le régime d'assurance emploi;
- les prestations de maternité durent dix-huit semaines, à moins que l'ingénieure n'ait choisi l'option de quinze semaines. Le choix de cette dernière option doit être indiqué dans la demande initiale de prestations. À défaut, le régime de base s'applique (art. 24 du RALAP);
- elles peuvent être payées au plus tôt la 16^{ième} semaine avant la date prévue de l'accouchement et au plus tard à compter de la semaine même de l'accouchement. Aucune prestation n'est normalement versée après 18 semaines suivant la date de l'accouchement, l'exception à cette règle étant l'hospitalisation de l'enfant;
- dans le régime de base, le taux de base des prestations de maternité est de 70% du revenu hebdomadaire moyen;
- l'ingénieure peut opter plutôt pour le régime particulier. Les prestations de maternité durent alors quinze semaines et elles correspondent alors à 75% du revenu hebdomadaire moyen, avec le même montant maximal assurable de 1 134,60 \$ par semaine pour l'année 2007;
- le revenu hebdomadaire moyen est la moyenne des revenus assurables des 26 dernières semaines. Dans le cas où l'ingénieur aurait travaillé entre 26 et 16 semaines, c'est le revenu total de ces semaines qui est divisé par le nombre réel de semaines travaillées.

Enfin, si l'ingénieure a travaillé moins de 16 semaines, le revenu total de ces semaines est divisé par 16;

- les prestations de maternité sont imposables;
- toute rémunération gagnée pendant le congé de maternité est déduite des prestations de maternité;
- à la cessation des prestations de maternité, l'ingénieure ou le conjoint ou même les deux à la fois peuvent bénéficier des **prestations parentales**;
- L'OPTION CHOISIE (régime de base ou régime particulier) PAR LE PREMIER PARENT À RETIRER UNE PRESTATION S'APPLIQUE AU SECOND PARENT.

Les informations précédentes ne sont que partielles. Aussi est-il essentiel que l'ingénieure enceinte s'adresse au **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sur le site suivant :**

(www.rqap.gouv.qc.ca)

À noter que l'inscription et la demande de prestations peuvent s'effectuer directement sur le site du RQAP.

Des exemples de calcul des indemnités et prestations de maternité

En tout premier lieu, rappelons que tous les montants apparaissant dans les exemples de calcul donnés ci-après sont des montants bruts. Les indemnités de maternité, tout comme les prestations de maternité, sont imposables.

Considérons maintenant l'exemple d'une ingénieure à l'échelon 8 du rangement 22. Après le 1^{er} avril 2007, son taux de traitement s'établit à 50 422 \$. Le montant brut hebdomadaire est donc de 50 422 \$, que l'on divise par 1826,3 pour déterminer le taux horaire correspondant, et que l'on multiplie par la suite par 35 heures pour obtenir le salaire hebdomadaire de 966,31 \$.

Calcul des indemnités, des prestations de maternité et des prestations parentales en \$ par semaine		
	Pour les dix-huit premières semaines	Pour les trois semaines suivantes
Régime de base	Prestation de maternité : $966,31 \times 0,7 = 676,42 \text{ \$}$ Indemnité de maternité : $(966,31 \text{ \$} \times 0,93) \text{ moins } 676,42 \text{ \$} = 222,25 \text{ \$}$	Prestation parentale : $966,31 \times 0,7 = 676,42 \text{ \$}$ Indemnité de maternité : $(966,31 \text{ \$} \times 0,93) \text{ moins } 676,42 \text{ \$} = 222,25 \text{ \$}$
	Pour les quinze premières semaines	Pour les six semaines suivantes
Régime particulier	Prestation de maternité : $966,31 \times 0,75 = 724,73 \text{ \$}$ Indemnité de maternité : $(966,31 \text{ \$} \times 0,93) \text{ moins } 724,73 \text{ \$} = 173,94 \text{ \$}$	Prestation parentale : $966,31 \times 0,75 = 724,73 \text{ \$}$ Indemnité de maternité : $(966,31 \text{ \$} \times 0,93) \text{ moins } 724,73 \text{ \$} = 173,94 \text{ \$}$

Contrairement au régime de l'assurance emploi, l'ingénieure recevra à chaque semaine de son congé de maternité un montant uniforme, tant de l'employeur que du RQAP.

Les prestations parentales

Les prestations parentales sont retirées à la suite de la naissance d'un enfant. Elles sont versées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*. Comme le congé de maternité est de 21 semaines en vertu de la convention et que les prestations de maternité ne sont versées que pendant 18 ou 15 semaines, selon l'option choisie, l'ingénieure reçoit pendant la première partie de son congé de maternité des prestations de maternité et, pour la seconde partie, des prestations parentales. Par la suite, c'est le manque à gagner découlant du congé sans traitement obtenu en vertu de l'article 8-3.29 qui est alors comblé partiellement par les prestations parentales. Sommairement, il faut savoir que :

- la demande de prestations parentales doit normalement être effectuée au moment de la cessation du travail. Dans le cas de l'ingénieure retirant déjà des prestations de maternité, le *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale*, à son article 14, la soustrait à cette obligation si elle a indiqué, lors de sa demande de prestations de maternité ou au cours de sa période de prestations, son intention de retirer des prestations parentales, le nombre de semaines ainsi que le moment choisi;
- les prestations parentales peuvent être versées au plus pendant 32 semaines à l'un ou l'autre des parents. Elles peuvent également être partagées entre les deux parents, sans toutefois dépasser le maximum de 32 semaines; dans le cas où l'option est choisie, elles peuvent être versées au plus pendant 25 semaines;
- le paiement des prestations parentales peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance;
- L'OPTION CHOISIE PAR LE PREMIER PARENT À RETIRER UNE PRESTATION S'APPLIQUE AU SECOND PARENT;
- pour l'année 2007, le montant maximal de revenus assurables est de 59 000 \$, soit 1 134,60 \$ par semaine;
- dans le régime de base, le taux de base des prestations parentales est de 70% du revenu hebdomadaire moyen pour les sept premières semaines, et de 55% pour les 25 semaines suivantes. Par contre; si l'option a été choisie (c'est-à-dire, le régime particulier), le taux sera de 75% du revenu hebdomadaire moyen, et ce, pour les 25 semaines du congé parental;
- les prestations parentales sont imposables;
- si quelqu'un travaille pendant qu'il retire des prestations parentales, il peut gagner le plus élevé des deux montants suivants : 50 \$ par semaine ou 25% de ses prestations. Tout montant gagné au-delà de cette limite sera déduit des prestations qu'il retire.

Les informations précédentes ne sont que partielles. Aussi est-il essentiel de s'assurer de toute autre prescription en vérifiant sur le site du **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** : (www.rqap.gouv.qc.ca)

À noter que l'inscription et la demande de prestations peuvent s'effectuer directement sur le site du RQAP.

Suite de l'exemple de calcul :
les prestations parentales pendant le congé sans traitement à la suite du congé de maternité

Calcul des prestations parentales en \$ par semaine		
Régime de base	Pour les quatre semaines qui suivent le congé de maternité de 21 semaines	Pour les vingt-cinq dernières semaines
	Prestation parentale : $966,31 \times 0,7 = 676,42 \$$	Prestation parentale : $966,31 \times 0,55 = 531,47 \$$
Régime particulier	Pour les dix-neuf semaines qui suivent le congé de maternité	
	Prestation parentale : $966,31 \times 0,75 = 724,73 \$$	

Le retrait préventif de la travailleuse enceinte

En vertu des articles 40 et suivants de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, une travailleuse enceinte qui fournit à son employeur un certificat attestant que son travail comporte des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en état d'accomplir. Le médecin de la travailleuse enceinte et le médecin responsable des services de santé de l'établissement où elle travaille ont un rôle important à jouer. Ce sont eux qui peuvent délivrer le certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Si le certificat est délivré par le médecin de la travailleuse enceinte, ce dernier doit obligatoirement consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement où cette dernière travaille ou, à défaut, le médecin désigné par le directeur de la santé publique du territoire où se trouve son lieu de travail. Par contre, si le certificat est délivré par le médecin responsable des services de santé de l'établissement, aucune consultation n'est requise. La forme et la teneur du certificat sont déterminées par règlement.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la travailleuse peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement. L'ingénieure enceinte bénéficiant de cette disposition de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* n'est pas en congé de maternité au sens de la convention collective. Elle a droit, pendant les cinq premiers jours ouvrables de cessation de travail, d'être rémunérée par son employeur à son taux de traitement régulier. À la fin de cette période, elle a droit aux indemnités de remplacement du revenu auxquelles elle aurait droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* comme si elle devenait alors incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle au sens de cette loi. Les indemnités versées en guise de

remplacement du revenu ne sont pas imposables. Elles correspondent à 90% du salaire net de l'ingénieure, le salaire brut ne pouvant toutefois excéder le maximum annuel assurable, soit \$59,000 en 2007, et sont versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La travailleuse qui exerce ces droits que lui accorde la loi conserve tous les avantages liés à l'emploi qu'elle occupait avant son affectation à d'autres tâches ou avant sa cessation de travail. Elle devra de plus être réintégrée dans son emploi régulier.

Les avantages maintenus lors du congé de maternité et ses prolongations

En continuant à payer sa quote-part, l'assurance vie et l'assurance maladie de l'ingénieure sont maintenues (art. 8-3.18). De plus, elle continue à accumuler ses vacances, ses congés de maladie, son expérience et son service, en autant qu'elle y aurait normalement droit. Aux fins du régime de retraite, depuis le 31 décembre 1988, sans que l'ingénieure n'ait à verser de cotisations, les jours ou parties de jour d'un congé de maternité lui sont crédités, jusqu'à concurrence de 130 jours cotisables. Elle peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se trouvent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise le sous-ministre par écrit de la date du report. La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité, ou être soumise à l'approbation du sous-ministre dès le retour au travail.

Ces mêmes avantages sont maintenus dans le cas de l'ingénieur en [congé de paternité](#) ou dans le cas de l'ingénieure bénéficiant de [congés spéciaux](#) à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement.

Les autres règles applicables

Le calcul de l'indemnité lors du congé de maternité est établi à partir du traitement hebdomadaire (art. 8-3.17d). Ce dernier doit inclure le supplément de traitement versé lorsque l'ingénieure travaille sur un horaire de plus de 35 heures, ou lorsqu'elle reçoit les primes de chef d'équipe, de désignation à titre provisoire, de remplacement temporaire ou de modifications temporaires des attributions. Le traitement hebdomadaire doit de plus tenir compte de l'avancement d'échelons auquel l'ingénieure aurait eu droit.

Le traitement hebdomadaire de l'ingénieure à temps réduit correspondant au traitement hebdomadaire moyen des vingt dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si pendant cette période l'ingénieure à temps réduit a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, aux fins du calcul de son indemnité durant son congé de maternité, le traitement considéré sera celui à partir duquel ces prestations ont été établies. En d'autres termes, le traitement considéré sera celui qu'elle aurait eu si elle avait travaillé.

Dans ce calcul de l'indemnité, l'employeur ne doit pas considérer les sommes soustraites de ces prestations en raison du remboursement de prestations, d'intérêt, de pénalités ou d'autres sommes recouvrables en vertu du RQAP (art. 8-3.14).

L'employeur ne peut combler la diminution des prestations d'assurance parentale du fait d'un traitement gagné auprès d'un autre employeur, à moins que l'ingénieure ne démontre que le

traitement ainsi gagné est un traitement habituel (art. 8-3.14). Il faut retenir que le principe à la base du versement des indemnités prévues par la convention est de combler le manque à gagner dû à la grossesse. Ainsi, si les prestations d'assurance emploi sont diminuées du fait d'un traitement gagné auprès d'un autre employeur, l'ingénieure subit globalement un manque à gagner et l'employeur le comblera s'il lui est démontré que l'ingénieure enceinte recevait ce traitement avant son congé de maternité.

Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'ingénieure est rémunérée (art. 8-3.17a). En fait, un des [avantages](#) prévus à la convention en cas de congé de maternité est le report facilité des vacances de l'ingénieure si celles-ci étaient initialement prévues à l'intérieur du congé de maternité (art. 8-3.18).

Quant aux dates de versement des indemnités, l'employeur les verse aux deux semaines. L'employeur n'a cependant l'obligation de verser celles dues pour les deux premières semaines du congé de maternité qu'après avoir eu la preuve que l'ingénieure reçoit des prestations de maternité du RQAP. Il dispose alors de quinze jours pour en effectuer le premier versement.

Le retour au travail

Au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, le sous-ministre fait parvenir à l'ingénieure un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité (art. 8-3.19). L'ingénieure doit alors se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins qu'elle n'ait droit à l'une des [prolongations](#) possibles ou encore qu'elle demande un [congé sans traitement ou partiel sans traitement](#).

LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT (Art. 8-3.21 et 8-3.22)

Certaines dispositions particulières de la convention s'appliquent à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement. Certaines reprennent cependant les dispositions concernant [le retrait préventif de la travailleuse enceinte](#) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ainsi l'ingénieure peut, dans certaines circonstances, demander une [affectation provisoire](#) à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, ou encore, bénéficier de [congés spéciaux](#). L'affectation provisoire survient donc à la suite du retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite et en est la conséquence.

L'affectation provisoire

L'ingénieure enceinte dont les conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle-même ou l'enfant à naître peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir (art. 8-3.21a de la convention et art. 40 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*). L'ingénieure peut également demander une affectation provisoire si ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite (art. 8-3.21b et art. 46 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*). Dans l'un ou l'autre cas,

l'ingénieure doit présenter un certificat médical attestant le danger allégué. L'affectation provisoire dans de tels cas est prioritaire et doit se faire si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 km. Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'ingénieure a droit à un congé spécial qui débute sur le champ. Ce congé spécial se termine, pour l'ingénieure enceinte, à la date de son accouchement et pour l'ingénieure qui allaite, lorsqu'elle cesse d'allaiter. Dans l'un et l'autre cas, les indemnités sont versées en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. En attendant le versement effectif de ces indemnités par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'ingénieure a droit à une avance sur la base des montants qu'elle est susceptible de recevoir. C'est l'employeur qui débourse cette avance et l'ingénieure devra la rembourser. Une demande de révision de la part de l'ingénieure devant les instances de révision suspend l'obligation de rembourser jusqu'à ce que soit rendue la décision de la Révision administrative ou de la Commission des lésions professionnelles (art. 8-3.21).

La convention permet également à l'ingénieure enceinte qui travaille régulièrement sur un écran cathodique de demander de réduire à un maximum de deux heures par demi-journée le travail à l'écran ou encore d'être réaffectée provisoirement (art. 8-3.21). À noter qu'une demande de retrait préventif par une ingénieure enceinte oeuvrant régulièrement sur un écran cathodique serait refusée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, les travailleuses n'obtenant pas de certificat médical attestant le danger du travail sur écran pour l'enfant à naître. La convention sur ce point va donc au-delà de la loi.

Les congés spéciaux

Lors d'une complication de grossesse ou lors d'un danger d'interruption de grossesse, l'ingénieure a droit à un congé spécial (art. 8-3.22a). Il en est de même si une interruption de grossesse se produit avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement (art. 8-3.22b). Dans l'un et l'autre cas, la durée du congé spécial doit être prescrite par un certificat médical et l'ingénieure peut se prévaloir du régime d'assurance maladie ou d'assurance traitement.

L'ingénieure enceinte bénéficie également d'un congé (dont quatre jours avec maintien du traitement sans affecter ses congés de maladie accumulés) pour des visites reliées à sa grossesse chez un professionnel de la santé (art. 8-3.22c). Ce congé, lorsqu'il y a maintien du traitement, peut être pris par demi-journée. Il peut même être pris par heures si l'employeur l'autorise. Ces visites doivent évidemment être attestées par un certificat médical (art. 8-3.22).

Les avantages maintenus lors du congé de maternité et ses prolongations sont également maintenus durant ces congés spéciaux. L'ingénieure peut également se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance traitement (art. 8-3.22).

LES AUTRES CONGÉS PARENTAUX (Art. 8-3.23 à 8-3.33)

Les autres congés parentaux comprennent le congé de paternité, le congé pour adoption, le congé en vue d'une adoption, le congé sans traitement et partiel sans traitement et le congé pour responsabilités parentales.

Le congé de paternité

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'ingénieur père a droit, en vertu de la convention, à un congé sans réduction de traitement de cinq jours (art. 8-3.23). Ce congé peut être discontinu et peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement de l'enfant. Il doit cependant être pris entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Pendant ce congé, comme l'ingénieur a droit à son traitement, il n'a pas droit aux prestations de paternité prévues par le RQAP. Mais attention, il ne s'agit pas du congé de paternité prévu par la *Loi sur les normes du travail*, car cette loi accorde le droit à un congé de paternité de cinq semaines. La convention ne pourrait réduire les droits qu'accorde une loi.

L'ingénieur père, au moment où il voudra retirer les [prestations de paternité](#) auxquelles il a droit en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, devra donc demander un congé de paternité en vertu de l'article 81.2 de la *Loi sur les normes du travail*. Et s'il désire retirer des [prestations parentales](#), il devra demander un [congé sans traitement ou partiel sans traitement](#).

L'accouchement d'un enfant mort-né donne également droit au congé de paternité de cinq jours si cet accouchement a lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Les prestations de paternité

Les prestations de paternité sont versées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*. Sommairement, il faut savoir que :

- pour avoir droit aux prestations de paternité, l'ingénieur père doit subir un arrêt de rémunération tel que défini par règlement du Conseil de gestion (c'est le cas lorsqu'il est en congé sans traitement), résider au Québec au début de sa période de prestations, cotiser au régime et avoir un revenu assurable égal ou supérieur à 2 000 \$ pendant la période de référence;
- le maximum de revenus assurables est le même que celui de la CSST, soit 59 000 \$ par année en 2007, c'est-à-dire 1 134,60 \$ par semaine;
- il faut nécessairement faire une demande de prestations et cette demande doit être faite au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) pour laquelle l'ingénieur père désire recevoir des prestations de paternité. Cependant, si l'ingénieur a déjà demandé le versement de prestations parentales et si, lors de sa demande ou pendant qu'il retirait des prestations parentales, il a indiqué son intention de bénéficier des prestations de paternité, le nombre de semaines et le moment choisi, il n'est alors pas requis d'adresser une autre demande;
- les prestations de paternité durent cinq semaines, à moins que l'option n'ait été choisie, dans lequel cas les prestations de paternité ne seront versées que pendant trois semaines;
- elles peuvent être payées au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et au plus tard la 52^e semaine suivant celle de l'accouchement;
- le taux de base des prestations de maternité est de 70% du revenu hebdomadaire moyen, à moins que l'option n'ait été choisie par le premier parent à retirer une prestation. Le taux est alors de 75% du revenu hebdomadaire moyen;

- le revenu hebdomadaire moyen est la moyenne des revenus assurables des 26 dernières semaines. Dans le cas où l'ingénieur aurait travaillé entre 26 et 16 semaines, c'est le revenu total de ces semaines qui est divisé par le nombre réel de semaines travaillées. Enfin, si l'ingénieur a travaillé moins de 16 semaines, le revenu total de ces semaines est divisé par 16;
- les prestations de paternité sont imposables;
- au cours d'une semaine, toute rémunération supérieure à 50 \$ ou à 25% de sa prestation de paternité (si elle est supérieure à 200 \$/semaine) est déduite de ses prestations de paternité;
- à la cessation des prestations de paternité, l'ingénieur peut bénéficier des [prestations parentales](#).

Les informations précédentes ne sont que partielles. Aussi est-il essentiel que l'ingénieur s'adresse au **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sur le site suivant** : (www.rqap.gouv.qc.ca)

À noter que l'inscription et la demande de prestations peuvent s'effectuer directement sur le site du RQAP.

Le congé pour adoption

Sur demande écrite adressée à son employeur au moins quinze jours à l'avance, l'ingénieur adoptant légalement un enfant (autre qu'un enfant de son conjoint) a droit à un congé d'une durée maximale de dix semaines consécutives. Des [prestations d'adoption](#) peuvent alors être retirées par l'ingénieur en vertu du RQAP. Si l'ingénieur n'a pas le droit de bénéficier du RQAP, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant (ou de son équivalent lors d'une adoption internationale) ou à un autre moment convenu avec l'employeur (art. 8-3.24a). Si l'ingénieur est admissible au RQAP, ce congé doit se situer à l'intérieur de la période de versement des prestations et débiter au plus tard la semaine suivant le début de leur versement (LCT, Annexe 1, art. 12).

L'ingénieur non admissible au RQAP reçoit, pendant ce congé pour adoption, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire (art. 8-3.25). Quant à l'ingénieur admissible au RQAP, il reçoit une indemnité qui comble le manque à gagner entre la prestation d'adoption qu'il retire et son traitement (LCT, Annexe 1, art. 11). Dans l'un et l'autre cas, l'ingénieur conserve l'allocation de disparités régionales dont il bénéficiait avant son congé en vertu de la section 7-7.00 de la convention (art. 8-3.25). Sauf l'exonération des primes au RREGOP, les [avantages maintenus lors du congé de maternité et ses prolongations](#) sont également maintenus durant le congé pour adoption (art. 8-3.26).

Le moment du congé pour adoption peut correspondre au moment du [congé en vue d'une adoption](#), si la durée maximale de ce dernier est de dix semaines consécutives et si l'ingénieur fait ce choix au moment de sa demande de congé en vue d'une adoption. Cette disposition permet à l'ingénieur de maintenir son traitement pendant le congé en vue d'une adoption. Par contre, si dans les faits, l'adoption ne survient pas, l'ingénieur doit rembourser les sommes

perçues (indemnités) pendant le congé en vue d'une adoption (art. 8-3.28). Ce n'est cependant pas le cas pour les prestations d'adoption. L'article 11 de la *Loi sur l'assurance parentale* précise que « si l'adoption hors Québec ne se concrétise pas, les prestations payées durant les deux semaines précédant l'arrivée prévue de l'enfant ne sont pas recouvrables ».

Si un ingénieur adoptant un enfant ne bénéficie pas de ce congé de dix semaines, et c'est la situation qui risque de se présenter si le conjoint de l'ingénieur est salarié du secteur public ou parapublic et qu'il bénéficie du congé de dix semaines (art. 8-3.24a), l'ingénieur a alors droit à un congé de cinq jours dont les deux premiers seulement sont payés (art. 8-3.24b). Ce congé peut être discontinu, mais doit être pris dans les quinze jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Dans le cas de l'adoption de l'enfant de son conjoint, l'ingénieur n'a droit qu'à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux jours ouvrables (art. 8-3.24).

Le congé en vue d'une adoption projetée

L'ingénieur qui se propose d'adopter un enfant (autre que l'enfant de son conjoint) bénéficie d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant (art. 8-3.27). Il doit cependant en faire la demande par écrit au moins quinze jours à l'avance.

Si l'ingénieur doit se déplacer à l'extérieur du Québec en vue de l'adoption, il obtient sur demande écrite à l'employeur un congé sans traitement pour le temps requis pour le déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est alors de dix semaines, incluant le temps de déplacement (art. 8-3.27). Durant ce congé sans traitement en vue d'une adoption, l'ingénieur bénéficie des [avantages maintenus lors d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement](#) (art. 8-3.27). Cependant, si l'ingénieur ne s'est pas prévalu de la possibilité prévue par l'article 8-3.28 (c'est-à-dire, de faire se coïncider le congé en vue d'une adoption et le congé pour adoption), ce congé sans traitement en vue d'une adoption prend nécessairement fin la semaine suivant le début du versement de prestations d'adoption versées par le RQAP.

Les prestations d'adoption

Les prestations d'adoption sont versées en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*. Sommairement, il faut savoir que :

- pour avoir droit aux prestations d'adoption, l'ingénieur doit subir un arrêt de rémunération tel que défini par règlement du Conseil de gestion (c'est le cas lorsqu'il est en congé sans traitement), résider au Québec au début de sa période de prestations, cotiser au régime et avoir un revenu assurable égal ou supérieur à 2 000 \$ pendant la période de référence;
- le maximum de revenus assurables est le même que celui de la CSST, soit 59 000 \$ par année en 2007, c'est-à-dire 1 134,60 \$ par semaine;
- il faut nécessairement faire une demande de prestations et cette demande doit être faite au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) pour laquelle l'ingénieur désire recevoir des prestations d'adoption;

- les prestations d'adoption durent trente-sept semaines sous le régime de base, à moins que l'option du régime particulier n'ait été choisie, dans lequel cas elles ne seront versées que pendant vingt-huit semaines;
- elles peuvent être payées au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents dans le cadre de la procédure d'adoption ou, dans le cadre d'une adoption hors Québec, deux semaines avant celle de l'arrivée de l'enfant; elles peuvent être versées au plus tard la cinquante-deuxième semaine suivant l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents;
- le taux de base des prestations d'adoption (sous le régime de base) est de 70% du revenu hebdomadaire moyen pour les douze premières semaines et de 55% pour les 25 semaines suivantes, à moins que l'option du régime particulier n'ait été choisie par le premier parent à retirer une prestation. Le taux est alors de 75% du revenu hebdomadaire moyen pour les 28 semaines;
- le revenu hebdomadaire moyen est la moyenne des revenus assurables des 26 dernières semaines. Dans le cas où l'ingénieur aurait travaillé entre 26 et 16 semaines, c'est le revenu total de ces semaines qui est divisé par le nombre réel de semaines travaillées. Enfin, si l'ingénieur a travaillé moins de 16 semaines, le revenu total de ces semaines est divisé par 16;
- les prestations d'adoption sont imposables et l'ingénieur qui adopte l'enfant de son conjoint n'y a pas droit;
- au cours d'une semaine, toute rémunération supérieure à 50 \$ ou à 25% de sa prestation d'adoption (si elle est supérieure à 200 \$/semaine) est déduite de ses prestations;

Les informations précédentes ne sont que partielles. Aussi est-il essentiel que l'ingénieur s'adresse au **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sur le site suivant :**

www.rqap.gouv.qc.ca

À noter que l'inscription et la demande de prestations peuvent s'effectuer directement sur le site du RQAP.

Des exemples de calcul des indemnités et prestations d'adoption

Considérons à nouveau l'exemple d'une ingénieure à l'échelon 8 du rangement 22. Après le 1^{er} avril 2007, son taux de traitement s'établit à 50 422 \$. Le montant brut hebdomadaire est donc de 50 422 \$, que l'on divise par 1826,3 pour déterminer le taux horaire correspondant, et que l'on multiplie par la suite par 35 heures pour obtenir le salaire hebdomadaire de 966,31 \$.

Calcul des indemnités et des prestations d'adoption en \$ par semaine			
	Pour les dix premières semaines	Pour les deux semaines suivantes	Pour les 25 dernières semaines
Régime particulier	Prestation d'adoption : $966,31 \times 0,70 = 676,42 \$$	Prestation d'adoption : $966,31 \times 0,70 = 676,42 \$$	Prestation d'adoption : $966,31 \times 0,55 = 531,47 \$$
	Indemnité : $966,31 \$ \text{ moins } 676,42 \$ = 289,89 \$$	Indemnité : aucune	Indemnité : aucune

	Pour les dix premières semaines	Pour les dix-huit semaines suivantes
Régime particulier	Prestation d'adoption : $966,31 \times 0,75 = 724,73 \$$	Prestation d'adoption : $966,31 \times 0,75 = 724,73 \$$
	Indemnité : $966,31 \$ \text{ moins } 724,73 \$ = 241,58 \$$	Indemnité : aucune

Le congé sans traitement ou partiel sans traitement

En vertu de la section 4-7.00 de la convention, différents congés sans traitement peuvent être demandés par l'ingénieur. Mais nous ne traiterons ici que des congés sans traitement ou partiel sans traitement prévus au chapitre des droits parentaux. Évidemment ces types de congés diffèrent d'abord par les motifs justifiant leur obtention, mais ils diffèrent également par le droit intrinsèque aux congés obtenus en vertu des dispositions sur les droits parentaux par rapport au droit souvent discrétionnaire de l'employeur d'accorder les congés demandés en vertu des dispositions de la section 4-7.00.

La durée des congés parentaux, congés pendant lesquels l'employeur verse le traitement ou une partie de celui-ci, est relativement limitée. La durée des prestations versées par le RQAP est beaucoup plus importante. L'ingénieur (ou l'ingénieure, selon le cas) désirant bénéficier des avantages du RQAP doit alors demander un congé sans traitement. Si le congé sans traitement souhaité est en prolongation immédiate du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption, l'ingénieur se trouve alors devant deux possibilités (art. 8-3.29a). Il a droit dans un premier cas à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans. L'ingénieur qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux ans. À noter qu'un congé partiel sans traitement exige de travailler au moins quatorze heures par semaine. Qu'il soit en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement, l'ingénieur a le droit de se prévaloir d'un des changements prévus par la convention. Ainsi, il peut passer :

- d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement, ou inversement;
- d'un congé partiel sans traitement à un autre congé partiel sans traitement.

L'ingénieur dont le conjoint n'est pas salarié des secteurs public ou parapublic peut opter pour ces congés au moment de son choix à l'intérieur des deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption, mais la date de fin du congé demeure la limite initiale de deux ans après la naissance ou l'adoption (art. 8-3.29a).

Mais l'ingénieur a aussi l'option offerte par l'article 8-3.29b). Il bénéficie alors, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par l'ingénieur et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou la prise en charge de l'enfant qu'il adopte. Ce congé sans traitement ou partiel sans traitement diffère du congé dont il est question précédemment parce qu'il peut être pris au moment déterminé par l'ingénieur, et pas nécessairement immédiatement à la suite d'un congé parental. C'est cette option qui permettrait à l'ingénieur père d'introduire une discontinuité entre la prise des différents congés parentaux. L'ingénieur père peut ainsi choisir de s'absenter du travail plusieurs semaines et même plusieurs mois après la naissance de l'enfant afin de retirer des prestations parentales, et ce, sans que ce ne soit en prolongation immédiate d'un autre congé parental, ou encore pour plus de semaines que le maximum de cinq semaines prescrit par la *Loi sur les normes du travail* à titre de congé de paternité.

Que l'ingénieur ait bénéficié de l'un ou l'autre congé, il peut mettre fin prématurément à son congé en donnant avis de son retour au moins 21 jours à l'avance dans le cas d'un congé de 52 semaines ou moins, et au moins 30 jours à l'avance dans le cas d'un congé de plus de 52 semaines (art. 8-3.31).

Quoiqu'il n'y ait pas d'obligation créée dans la convention pour le sous-ministre d'aviser l'ingénieur quatre semaines avant l'expiration de ces congés, l'ingénieur qui reçoit un tel avis doit donner confirmation de son retour au moins quinze jours avant l'expiration de ce congé (art. 8-3.31).

La convention ne permet pas la prolongation de ces congés sans traitement ou partiel sans traitement. Par contre, elle permet un retour avant terme. Il peut donc être préférable de demander un congé de deux ans, quitte à reprendre le travail plus tôt, au lieu de demander un congé sans traitement inférieur à deux ans, congé qu'il ne sera pas par la suite possible de prolonger.

L'intérêt pour l'ingénieure de prendre un congé partiel sans traitement alors qu'elle retire des prestations parentales n'est pas évident. En effet, en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, la personne retirant des prestations parentales peut gagner 50 \$ ou 25% de ces prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé. Au-delà de ces montants, les revenus gagnés réduiront les prestations parentales.

Considérons le cas déjà présenté, soit celui d'une ingénieure à l'échelon 8 du rangement 22. Son taux de traitement s'établit à 50 422 \$. Le taux horaire est donc de 27,61 \$, que l'on obtient en divisant 50 422 \$ par 1826,3 heures par année. Sous le régime régulier, au-delà de la vingt-cinquième semaine, la prestation parentale qu'elle retire est de (27,61 \$ x 35 x 0,55), soit

531,47 \$. Rappelons-nous qu'en vertu de la convention, une ingénieure en congé partiel sans traitement doit travailler au moins deux jours, c'est-à-dire quatorze heures.

Comparaison des revenus totaux provenant du travail et des prestations parentales lors d'un congé partiel sans traitement pour une ingénieure dont le taux horaire est de 27,61 \$					
a	b	c	d	e	e
Nombre de jours au travail	Revenu du travail = a x 7 x 27,61 \$	Gain permis = 0,25 de la prestation hebdomadaire	Réduction de la prestation parentale = b - c	Nouvelle prestation parentale = 531,47 \$ - d	Revenu total = b + e
2	386,54 \$	132,87 \$	253,67 \$	277,80 \$	664,34 \$
3	571,81 \$	132,87 \$	446,94 \$	84,53 \$	664,34 \$
4	773,08 \$	132,87 \$	640,21 \$	0,00 \$	773,08 \$

En pratique, cela signifie que l'ingénieure travaillera deux jours pour une somme additionnelle de 132,87 \$, soit 66,43 \$ par jour, somme qui sera imposable. Si l'ingénieure travaille trois jours par semaine, elle retirerait en gains bruts exactement la même somme, soit 132,87 \$ que si elle travaillait deux jours. Et si l'ingénieure travaillait quatre jours, elle augmenterait son revenu total hebdomadaire de 241,61 \$. Cela équivaudrait à travailler pour 60,40 \$ par jour, soit 8,62 \$ de l'heure.

Par contre, le congé partiel sans traitement pourrait sûrement présenter un intérêt plus grand lorsque la période où l'ingénieure a droit de retirer des prestations parentales est terminée. D'où l'à-propos de la disposition permettant de passer une fois du congé sans traitement au congé partiel sans traitement. Mais ce n'est pas là la seule possibilité. Demander d'être en [aménagement du temps de travail](#) pourrait également être une option intéressante.

Les avantages maintenus lors d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement

Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement obtenu en vertu de la section portant sur les droits parentaux, l'ingénieur conserve son expérience et son service s'accumule (art. 8-3.30). Par contre, il ne contribue pas au régime de retraite et par conséquent n'accumule pas de service aux fins du calcul de sa rente, à moins de procéder au [rachat de service](#). Il continue de participer au régime d'assurance collective et doit verser la totalité des primes. Malgré ce qui précède, aux fins de la détermination de son traitement, l'ingénieur n'accumule son expérience qu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement. Cela signifie donc que l'ingénieur à l'échelon 8 ou plus ne pourra avancer de plus d'un échelon pendant un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'un an ou plus. Pour un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une même durée, l'ingénieur situé à l'échelon 7 ou moins pourra bénéficier de deux avancements d'échelons. En effet, l'avancement

d'échelon est possible aux six mois pour les ingénieurs aux échelons inférieurs à l'échelon 9. L'ingénieure ayant obtenu un avancement d'échelon lors de son congé de maternité peut également obtenir un ou des avancements d'échelon pendant un congé sans traitement ou partiel sans traitement. Il est important de ne pas oublier qu'un avancement d'échelon peut survenir également pendant le congé de maternité. L'avancement ou les avancements d'échelon obtenus pendant les 52 premières de congé sans traitement ou partiel sans traitement s'ajoutent alors à celui obtenu pendant le congé de maternité.

Si le congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excède pas douze semaines, l'ingénieur reprend son emploi (art. 8-3.32). Dans le cas contraire, l'ingénieur réintègre son emploi ou un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 km. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'ingénieur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail. Il est important de réaliser que l'ingénieure désirant absolument conserver le même emploi ne peut alors s'absenter plus de 32 semaines, soit l'addition des 20 semaines en congé de maternité aux 12 semaines en congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Le congé pour responsabilités parentales

L'ingénieur, dont la présence est requise auprès de son enfant mineur parce qu'il est malade ou handicapé ou encore parce qu'il a des difficultés de développement socio-affectif, a droit à un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'un an (art. 8-3.33).

Pour des besoins plus ponctuels, l'ingénieur peut également s'absenter jusqu'à six jours par année pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Ces journées ou demi-journées peuvent être déduites, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie. Dans le cas contraire, elles sont prises sans traitement. À noter qu'il n'est pas requis que ces absences présentent le caractère d'urgence et d'imprévisibilité des absences autorisées en vertu de l'article 4-5.04 de la convention où il faut des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles. L'ingénieur doit toutefois avoir pris les moyens raisonnables pour assurer sa présence autrement et limiter le congé (art. 8-3.33).

L'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* permet jusqu'à dix jours sans traitement. La convention ne peut restreindre les droits qu'accordent la Loi. C'est donc dix jours qui peuvent être pris. Par contre, seulement six jours peuvent être déduits de la banque de congés de maladie.

Les dispositions qui s'appliquent à l'ingénieur père

À l'occasion de l'accouchement de la conjointe de l'ingénieur, ce dernier bénéficie du [congé de paternité](#).

Après la naissance de l'enfant, il peut aussi demander un [congé sans traitement ou partiel sans traitement](#). L'ingénieur père peut alors bénéficier ou partager avec sa conjointe les [prestations parentales](#) prévues par la *Loi sur l'assurance parentale* ou encore retirer des [prestations de paternité](#) versées en vertu de cette même loi.

Si les conditions exigées afin de bénéficier du [congé pour responsabilités parentales](#) sont rencontrées, l'ingénieur père a droit également à ce congé.

À l'occasion des démarches d'adoption et à l'occasion de l'adoption, l'ingénieur a droit au [congé pour adoption](#) et au [congé en vue d'une adoption](#).

AUTRES CONSIDÉRATIONS

Le rachat d'années de service aux fins du régime de retraite

Pendant le congé sans traitement ou partiel sans traitement, en vertu de la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* qui prévoit cependant certaines limites, une année en congé sans traitement peut être reconnue aux fins de l'admissibilité à la retraite. Par contre, aux fins de l'établissement de la rente de retraite, l'ingénieur doit racheter la période où il fut en congé sans traitement ou partiel sans traitement, c'est-à-dire qu'il doit verser à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) les cotisations applicables, auxquelles il faut ajouter éventuellement les intérêts. Toute demande de rachat de service doit être adressée à la CARRA (www.carra.gouv.qc.ca), et ce, pendant la participation active au régime de retraite. Il peut être intéressant de racheter au plus tôt les années de service. En effet, au RREGOP, si la demande de rachat de service s'effectue dans les six mois suivant la fin de l'absence, il n'y aura pas d'intérêt à verser. Par contre la somme à déboursier sera le double des cotisations normalement versées, car il faut verser également la part de l'employeur. Si la demande de rachat de service est reçue plus de six mois après la fin de l'absence, le coût du rachat est établi en fonction du traitement admissible annuel à la date de la réception de la demande, auquel s'ajoute un pourcentage établi en fonction de l'âge et de la période à racheter.

Mais il existe un autre motif justifiant de faire la demande de rachat au plus tôt. En effet, étant donné l'interprétation des lois fiscales de Revenu Canada, il faut avoir obtenu la réponse de la CARRA et avoir procédé au rachat des années de service avant le 30 avril qui suit immédiatement le congé sans traitement. À défaut, le calcul du facteur d'équivalence n'est plus le même et défavorise l'ingénieure.

L'aménagement du temps de travail

Au terme des prestations parentales, un congé obtenu en vertu d'un programme ministériel d'aménagement du temps de travail présente sans doute un plus grand intérêt. Le principal avantage d'un congé de ce type est qu'il n'est pas requis de procéder par rachat de service au chapitre du régime de retraite, en autant que le congé ne soit pas supérieur à une journée par semaine. En effet, la lettre d'entente numéro 4 de la convention précise que l'ingénieur « n'est pas tenu de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de 20% du temps plein par année » et « l'ingénieur se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent ». Le rachat de service impliquerait pour l'ingénieur de rembourser à la CARRA sa propre part et la part de l'employeur.

Par contre, et contrairement au congé partiel sans traitement obtenu en vertu de l'article 8-3.29, l'employeur n'est pas tenu d'accorder un congé en vertu du programme d'aménagement du temps de travail, alors qu'un congé partiel sans traitement à la suite d'un congé de maternité est un droit.

Ajoutons que le régime d'aménagement du temps de travail a une date de prescription extinctive, date qui est celle de l'échéance de la convention. Ajoutons également que ce type de congé est sujet aux dispositions du programme ministériel qui peuvent imposer une limite dans sa durée, par exemple six mois. En pratique, une nouvelle demande doit alors être adressée et est donc « sous réserve de l'approbation du sous-ministre ». Finalement, que le congé provienne de l'une ou l'autre disposition, le jour de la semaine pris en congé est objet de négociation et il n'est pas assuré que ce jour soit le premier choix de l'ingénieur. Dans tous les cas, l'ingénieur a avantage à en discuter à l'avance avec son supérieur immédiat.

AIDE-MÉMOIRE

1) Vérifier l'admissibilité au retrait préventif de la travailleuse enceinte

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* permet, sous certaines conditions, le **retrait préventif de la travailleuse enceinte**. Dès sa première visite chez le médecin, l'ingénieure doit questionner son médecin sur ce point. Pour en savoir plus, consulter le site de la CSST (http://www.csst.qc.ca/portail/fr/faq/faq_travailleurs.htm#trav_9) L'article 8-3.21 de la convention collective est également à considérer.

2) Compléter les permis d'absence en utilisant les **congés spéciaux** pour les visites reliées à la grossesse

L'ingénieure enceinte bénéficie de quatre jours de congé avec maintien du traitement pour des visites reliées à la grossesse (art. 8-3.22). Il faut alors remplir les permis d'absence en utilisant le code 700.

3) Connaître les autres **congés spéciaux** dont l'ingénieure peut bénéficier

L'ingénieure a droit à certains congés spéciaux (art. 8-3.22) lors d'une complication de grossesse ou lors d'un danger d'interruption de grossesse. Lors de ces congés, l'ingénieure doit utiliser ses congés de maladie (code 710) ou, à leur épuisement, avoir recours au régime d'assurance traitement.

4) Donner l'**avis de départ** (Demande du congé de maternité de 21 semaines)

Pour obtenir un congé de maternité, un avis de départ (art. 8-3.12) doit être donné au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance. Ce délai peut être moindre si un certificat médical atteste que l'ingénieure doit quitter plus tôt. L'ingénieure peut même être exemptée de fournir l'avis de départ si le certificat médical atteste qu'elle doit quitter le travail immédiatement. Par contre, pour l'ingénieure bénéficiant d'une semaine de travail réduite en vertu d'une entente sur l'aménagement du temps de travail, elle devrait auparavant (au moins quinze jours) donner un avis indiquant qu'elle revient à un horaire normal de travail. Ainsi ce sera le traitement d'une semaine normale de travail qui servirait à établir le montant de l'indemnité qui lui sera versé pendant son congé de maternité.

Par contre, un retour si tardif à une semaine normale de travail pénalisera l'ingénieure au chapitre du montant des prestations parentales. **Il faudrait un retour à temps plein au moins six mois avant le début du congé de maternité. Pour en savoir plus, consulter l'avis de départ.**

L'avis de départ en congé de maternité doit inclure :

- Un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.
- La durée du congé de maternité.

L'ingénieure peut inclure à l'avis de départ sa demande de congé sans traitement ou congé partiel sans traitement si elle le désire. Sinon, cela peut être fait plus tard.

5) Prendre les mesures pour conserver son espace de stationnement

L'ingénieure peut conserver son espace de stationnement si elle le désire, à la condition de continuer les versements nécessaires. Sinon, elle doit prendre les dispositions avec la Direction des ressources matérielles afin de mettre fin à son contrat de stationnement au moment désiré. De plus, si elle désire obtenir une place de stationnement à son retour, elle peut immédiatement se mettre sur la liste d'attente. Veuillez prendre note que le fait d'avoir un enfant d'âge préscolaire à transporter au service de garde peut lui conférer une priorité dans l'attribution des espaces de stationnement subventionné. Pour vérifier si tel est le cas, l'ingénieure doit prendre connaissance des modalités d'attribution des espaces de stationnement propres à son ministère.

6) Effectuer la demande de prestations de maternité et parentales en vertu de *la Loi sur l'assurance parentale*.

La demande de prestations de maternité doit être effectuée au plus tard quatre semaines après l'arrêt de travail. Au dernier jour travaillé, l'employeur doit fournir un relevé d'emploi à l'ingénieure.

Une copie du premier état de dépôt des prestations de maternité doit être remise au Service de la paye afin d'établir le montant des indemnités de maternité de l'employeur en fonction des prestations reçues.

Par la même occasion, l'ingénieure peut effectuer la demande de prestations parentales. Elle devra alors présenter une [demande de congé sans traitement](#) à l'employeur.

On se rappellera que lors du congé de maternité d'une durée de 21 semaines, l'ingénieure retire des prestations de maternité pour les dix-huit premières semaines et des prestations parentales pour les trois semaines suivantes. Quant à l'employeur, il verse à l'ingénieure la différence entre le montant des prestations de maternité ou des prestations parentales, selon le cas, et 93% de son traitement. L'ingénieure peut retirer des prestations pendant au plus 50 semaines lorsqu'elle opte pour le régime de base, et pendant au plus 43 semaines lorsqu'elle opte pour le régime particulier. Si le conjoint bénéficie également de semaines de prestations parentales, le nombre de semaines de prestations de l'ingénieure est réduit d'autant.

7) Maintenir ses assurances collectives

Au cours du congé de maternité et de ses prolongations, les primes sont prises automatiquement par l'employeur à même les indemnités de maternité qu'il verse.

Par contre, pour la période du congé sans traitement ou partiel sans traitement, afin de maintenir au complet le régime d'assurances collectives, il faudra acquitter la facture que vous fera parvenir l'assureur pour cette période. En effet, l'employeur avise l'assureur de

votre absence du travail. Cette facture comprendra votre quote-part ainsi que la part payée par l'employeur lorsque vous n'êtes pas en congé de maternité.

En vertu de l'article 16 de la *Loi sur l'assurance médicaments (L.R.Q., chap. A-29.01)*, toute personne doit obligatoirement être couverte par un régime d'assurance médicaments.

8) Présenter une demande de congé sans traitement et congé partiel sans traitement

À la suite du congé de maternité de 21 semaines prévu à la convention collective, le congé sans traitement permet à l'ingénieure de continuer à retirer les **prestations parentales**. L'ingénieure qui opte pour un congé sans traitement ou partiel sans traitement doit présenter une demande écrite au sous-ministre au moins 15 jours à l'avance, ou au moins 30 jours dans le cas d'un congé partiel sans traitement (art. 8-3.29). Cette demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. Cette demande peut être incluse dans l'avis de départ.

9) Modifier son congé sans traitement ou partiel sans traitement.

L'ingénieure en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée au sous-ministre au moins 30 jours à l'avance, de se prévaloir une fois d'un changement dans l'aménagement du congé (art. 8-3.29a)).

10) Aviser de son retour au travail

a) Congé de maternité

Le sous-ministre fait parvenir à l'ingénieure, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité (art. 8-3.19).

L'ingénieure, à qui le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus, se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue par l'article 8-3.29 ou de bénéficier de l'application de l'article 8-3.11.

b) Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

L'ingénieure, à qui le sous-ministre a fait parvenir quatre semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par l'article 8-3.29, doit donner un avis de retour au moins 15 jours avant l'expiration de ce congé (art. 8-3.31).

L'ingénieure qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un

congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux semaines, cet avis est d'au moins trente 30 jours (art. 8-3.31).

11) Considérer la possibilité de rachat de la période d'absence

La possibilité de rachat d'années de service doit être considérée au plus tôt. L'ingénieur peut alors faire un choix en en connaissant les conséquences. En effet, plus les années passent, plus il en coûte pour racheter des années de service non cotisées.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

- Le droit au congé de maternité
- Les prolongations du congé de maternité
- L'avis de départ
- Le droit à des indemnités de congé de maternité
- Les indemnités lors du congé de maternité
- Les prestations de maternité
- Des exemples de calcul des indemnités et prestations de maternité
- Les prestations parentales
- Suite de l'exemple de calcul
- Le retrait préventif de la travailleuse enceinte
- Les avantages maintenus lors du congé de maternité
- Les autres règles applicables
- Le retour au travail

LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

- L'affectation provisoire
- Les congés spéciaux

LES AUTRES CONGÉS PARENTAUX

- Le congé de paternité
- Les prestations de paternité
- Le congé pour adoption
- Le congé en vue d'une adoption projetée
- Les prestations d'adoption
- Des exemples de calcul des indemnités et prestations d'adoption
- Le congé sans traitement ou partiel sans traitement
- Les avantages maintenus lors d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement
- Le congé pour responsabilités parentales
- Les dispositions qui s'appliquent à l'ingénieur père

AUTRES CONSIDÉRATIONS

- Le rachat d'années de service aux fins du régime de retraite

AIDE-MÉMOIRE

TABLE DES MATIÈRES

LES LETTRES TYPES

- [Avis de départ en congé de maternité](#)
- [Avis de départ en congé de maternité et de prise de vacances](#)
- [Avis de départ en congé de maternité et report de vacances](#)
- [Avis de départ en congé de maternité et demande de congé sans traitement](#)
- [Demande de congé sans traitement](#)
- [Demande de congé partiel sans traitement](#)
- [Avis de retour au travail à la suite d'un congé sans traitement](#)

LETTRE TYPE 1

Votre ville, le

Le nom du supérieur immédiat
Sa fonction
Le ministère
L'adresse du supérieur immédiat

Objet : Avis de départ en congé de maternité

Madame ou Monsieur,

Comme le prévoit la convention collective me régissant, à son article 8-3.12, je vous avise de mon départ en congé de maternité à partir du (*indiquer la date du 1^{er} jour d'absence*). Je serai ainsi absente pour une période de 21 semaines. Je joins à la présente le certificat médical attestant ma grossesse et la date prévue de l'accouchement. Je joins également le formulaire « Permis d'absence » dûment complété.

Pendant mon absence, je désire maintenir ma couverture d'assurances collectives et j'en assumerai les primes.

Pour bénéficier des prestations de maternité prévues par le régime d'assurance parentale, j'ai besoin d'une preuve de cessation d'emploi indiquant que ma grossesse est le motif me justifiant de cesser de travailler. Je compte sur votre collaboration pour qu'une copie de la présente lettre soit transmise à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais, afin qu'on me fasse parvenir cette preuve de cessation d'emploi.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
Numéro d'employé

LETTRE TYPE 2

Votre ville, le

Le nom du supérieur immédiat
Sa fonction
Le ministère
L'adresse du supérieur immédiat

**Objet : Avis de départ en congé de maternité
et de prise de vacances**

Madame ou Monsieur,

Comme le prévoit la convention collective me régissant, à son article 8-3.12, je vous avise de mon départ en congé de maternité à partir du (*indiquer la date du 1^{er} jour d'absence*). Je serai ainsi absente pour une période de 21 semaines. Je joins à la présente le certificat médical attestant ma grossesse et la date prévue de l'accouchement. Je joins également le formulaire « Permis d'absence » dûment complété.

Pendant mon absence, je désire maintenir ma couverture d'assurances collectives et j'en assumerai les primes.

Pour bénéficier des prestations de maternité prévues par le régime d'assurance parentale, j'ai besoin d'une preuve de cessation d'emploi indiquant que ma grossesse est le motif me justifiant de cesser de travailler. Je compte sur votre collaboration pour qu'une copie de la présente lettre soit transmise à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais, afin qu'on me fasse parvenir cette preuve de cessation d'emploi.

Comme mes vacances étaient initialement prévues à l'intérieur de mon congé de maternité, je vous avise également que je reporte mes vacances à la suite de mon congé de maternité.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
Numéro d'employé

LETTRE TYPE 3

Votre ville, le

Le nom du supérieur immédiat
Sa fonction
Le ministère
L'adresse du supérieur immédiat

**Objet : Avis de départ en congé de maternité
et report de vacances**

Madame ou Monsieur,

Comme le prévoit la convention collective me régissant, à son article 8-3.12, je vous avise de mon départ en congé de maternité à partir du (*indiquer la date du 1^{er} jour d'absence*). Je serai ainsi absente pour une période de 21 semaines. Je joins à la présente le certificat médical attestant ma grossesse et la date prévue de l'accouchement. Je joins également le formulaire « Permis d'absence » dûment complété.

Pendant mon absence, je désire maintenir ma couverture d'assurances collectives et j'en assumerai les primes.

Pour bénéficier des prestations de maternité prévues par le régime d'assurance parentale, j'ai besoin d'une preuve de cessation d'emploi indiquant que ma grossesse est le motif me justifiant de cesser de travailler. Je compte sur votre collaboration pour qu'une copie de la présente lettre soit transmise à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais, afin qu'on me fasse parvenir cette preuve de cessation d'emploi.

Comme mes vacances étaient initialement prévues à l'intérieur de mon congé de maternité, je vous avise que je reporte celles-ci au (*inscrire la date prévue*), date que je soumettrai pour approbation dès mon retour.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
Numéro d'employé

LETTRE TYPE 4

Votre ville, le2004

Le nom du supérieur immédiat
Sa fonction
Le ministère
L'adresse du supérieur immédiat

**Objet : Avis de départ en congé de maternité,
demande de congé sans traitement et
report de vacances**

Madame ou Monsieur,

Comme le prévoit la convention collective me régissant, à son article 8-3.12, je vous avise de mon départ en congé de maternité à partir du (*indiquer la date du 1^{er} jour d'absence*). Je serai ainsi absente pour une période de 21 semaines. Je joins à la présente le certificat médical attestant ma grossesse et la date prévue de l'accouchement. Je joins également le formulaire « Permis d'absence » dûment complété.

Pendant cette absence, je désire maintenir ma couverture d'assurances collectives et j'en assumerai les primes.

Pour bénéficier des prestations de maternité prévues par le régime d'assurance parentale , j'ai besoin d'une preuve de cessation d'emploi indiquant que ma grossesse est le motif me justifiant de cesser de travailler. Je compte sur votre collaboration pour qu'une copie de la présente lettre soit transmise à la Direction des ressources humaines dans les meilleurs délais, afin qu'on me fasse parvenir cette preuve de cessation d'emploi.

Par la présente lettre, je demande de plus qu'un congé sans traitement de (*indiquer la durée du congé sans traitement demandé*) me soit accordé, et ce, en vertu de l'article (*indiquer ici en vertu de quelle disposition de la convention le congé sans traitement est demandé, soit 8-3.29a) ou 8-3.29b))*) de la convention collective.

Je vous avise également que je reporte mes vacances au (*inscrire la date prévue*), date que je soumettrai pour approbation dès mon retour.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
Numéro d'employé

LETTRE TYPE 5

Votre ville, le

Le nom du supérieur immédiat
Sa fonction
Le ministère
L'adresse du supérieur immédiat

**Objet : Demande de congé sans traitement
et report de vacances**

Madame ou Monsieur,

Comme l'exige la convention collective me régissant, à son article 8-3.29, je demande qu'un congé sans traitement de *(indiquer la durée du congé sans traitement demandé)* me soit accordé, et ce, en vertu de l'article *(indiquer ici en vertu de quelle disposition de la convention le congé sans traitement est demandé, soit 8-3.29a) ou 8-3.29b))* de la convention collective.

Je vous avise également que je reporte mes vacances au *(inscrire la date prévue)*, date que je soumettrai pour approbation dès mon retour.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
Numéro d'employé

LETTRE TYPE 6

Votre ville, le

Le nom du supérieur immédiat
Sa fonction
Le ministère
L'adresse du supérieur immédiat

Objet : Demande de congé partiel sans traitement et report de vacances

Madame ou Monsieur,

Mon congé de maternité expire le *(indiquer ici la date d'expiration du congé de maternité)* et je serai de retour au travail à la date prévue. Par contre, je souhaite profiter d'un congé partiel sans traitement et comme l'exige la convention collective me régissant, à son article 8-3.29a), je demande qu'un tel congé me soit accordé, et ce, pour une durée de *(indiquer ici la durée du congé partiel sans traitement)*. À cette fin, je joins le formulaire « Permis d'absence » dûment complété.

Les journées de la semaine visées par ce congé partiel sans traitement sont les *(indiquer ici les jours de la semaine où vous désirez vous prévaloir du congé partiel sans traitement)*. Les motifs à l'appui du choix de ces journées sont les suivants : *(indiquer ici vos contraintes familiales, ainsi que les autres éléments au travail qui supportent ce choix. Par exemple, indiquer la journée où les réunions régulières de votre Service sont tenues, ou encore indiquer vos contraintes au niveau de la garderie)*.

Je vous avise également que je reporte mes vacances au *(inscrire la date prévue)*, date que je soumettrai pour approbation dès mon retour.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
Numéro d'employé

LETTRE TYPE 7

Votre ville, le

Le nom du supérieur immédiat
Sa fonction
Le ministère
L'adresse du supérieur immédiat

**Objet : Avis de retour au travail à la suite
d'un congé sans traitement**

Madame ou Monsieur,

Le congé sans traitement dont je me suis prévalue expire le *(en indiquer la date)*.
Comme le prévoit la convention collective me régissant, à son article 8-3.31, je vous avise de mon
retour au travail à temps complet à la date prévue, soit le *(indiquer à nouveau la date)*.

Recevez, Madame ou Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature
Numéro d'employé