

# GUIDE

## LES DROITS PARENTAUX

Convention 2015-2020



*Guide créé à l'intention du personnel enseignant représenté par*



Syndicat de l'enseignement  
des Seigneuries

# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Préambule .....   | 1  |
| Notes préliminaires importantes .....   | 2  |
| <b>I – Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)</b>  |    |
| Généralités et caractéristiques .....   | 3  |
| Les régimes disponibles .....   | 3  |
| Conditions d'admissibilité aux prestations du RQAP .....  | 4  |
| Période de prestation (art. 23 et 24 de la LAP) .....   | 5  |
| Calcul du revenu hebdomadaire moyen (art. 21 de la LAP) .....   | 6  |
| Simultanéité du congé de la convention et des prestations du RQAP .....   | 7  |
| <b>II – Le congé de maternité (5-13.05)</b>   |    |
| La répartition du congé de maternité (5-13.05 et 5-13.06) .....   | 8  |
| Suspension possible du congé de maternité (5-13.07) .....   | 9  |
| Prolongations pouvant s'ajouter au congé de maternité (5-13.14) .....   | 9  |
| Durée moindre du congé de maternité (5-13.05) .....   | 9  |
| <b>III – La période de grossesse</b>  |    |
| 1- Les congés spéciaux (5-13.10) .....  | 10 |
| 2- Le retrait préventif et l'affectation provisoire (5-13.18) .....   | 10 |
| 3- Préavis de départ (5-13.08) .....  | 11 |
| <b>IV – Les indemnités versées lors du congé de maternité en vertu de la convention collective (5-13.09 et 5-13.11)</b> |    |
| Rappel des critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).....                               | 12 |
| Compréhension de la formule des indemnités .....  | 12 |
| Indemnité durant le congé sous le régime de l'assurance-emploi .....  | 13 |
| Les avantages durant le congé de maternité (5-13.13) .....  | 15 |
| À l'expiration du congé de maternité (5-13.16 et 5-13.17) .....   | 15 |
| Le congé de maternité et la période de vacances (incluant la relâche) (5-13.13) .....                                   | 16 |
| Congé spécial pour allaitement (5-13.18) .....  | 17 |
| <b>V – Les congés liés à la paternité (5-13.21)</b>   |    |
| Congé à l'occasion de la naissance (5 jours) .....  | 17 |
| Congé de paternité de 5 semaines .....  | 18 |
| Indemnités versées durant le congé de paternité de 5 semaines .....   | 19 |
| (ou 3 semaines régime particulier RQAP)   |    |
| Suspension ou fractionnement du congé de paternité (5-13.21 F ou G) .....   | 10 |
| Prolongation possible du congé de paternité (5-13.21) .....   | 20 |
| Les avantages durant les congés de paternité (5-13.21 J) .....  | 20 |
| Prolongations possibles du congé de paternité (5-13.27 C) .....   | 21 |

## **VI – Les congés liés à l’adoption (5-13.22 à 5-13.26)**

|   |    |
|---|----|
| Congés à l’occasion de l’adoption (5 jours) (5-13.22 et 5-13.23).....               | 21 |
| Le congé de l’adoption (5 semaines) (5-13.24) .....                                 | 22 |
| Indemnité versée durant le congé pour adoption (5-13.24 B) .....                    | 22 |
| Congé pour adoption et prestations du RQAP .....                                    | 23 |
| Suspension ou fractionnement possible du congé pour adoption (5-13.24 D ou E) ..... | 23 |
| Prolongation possible du congé (5-13.34 G) .....                                    | 24 |
| Avantages durant le congé pour adoption (5-13.25 A) .....                           | 24 |
| Congé sans traitement en vue de l’adoption (5-13.26) .....                          | 24 |

## **VII – Prolongation du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption (5-13.27)**

|   |    |
|---|----|
| Option « a » .....  | 25 |
| Option « b » .....  | 25 |
| Option « c » .....  | 25 |
| Option « d » .....  | 26 |
| Option « e » .....  | 26 |
| Disposition particulière de suspension du congé à temps plein sans traitement (5-13.27 j) ... | 29 |
| Droits et avantages durant le congé de prolongation sans traitement (5-13.28) .....           | 29 |
| Affectation au retour du congé .....  | 29 |
| Partage possible de certains congés entre les conjoints (5-13.27 i) .....                     | 30 |
| Cas où l’un des conjoints ne travaille pas dans le secteur public (5-13.27 i) .....           | 30 |
| Retour à la fin du congé de prolongation (5-13.27 h) .....                                    | 30 |
| Retour au travail avant la fin du congé de prolongation (5-13.27 h) .....                     | 31 |

## **VIII – Congé pour responsabilité parentale (5-13.30).....**

|   |    |
|---|----|
| Congé pour obligations familiales (5-14.07) ..... | 32 |
|---|----|

## **IX – Droits parentaux et le régime de retraite**

|  |    |
|--|----|
| A) Congé de maternité, de paternité et d’adoption de 5 jours ou 5 semaines et le régime de retraite .....                                  | 33 |
| B) Les prolongations sans traitement du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption et le régime de retraite ..... | 33 |

## **X – Autres informations pertinentes**

|   |    |
|---|----|
| 1- Indemnité durant une grève ou un lock-out (5-13.22) .....                          | 34 |
| 2- Protection contre le congédiement prononcé à cause d’une maternité (5-13.33) ..... | 34 |

## **Annexe**

|  |    |
|--|----|
| Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite..... | 35 |
|--|----|

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Questions fréquentes (À venir).....</b> | <b>38</b> |
|--|-----------|

# GUIDE SUR LES DROITS PARENTAUX

## Préambule

Le présent document est conçu au bénéfice des enseignantes et des enseignants représentés par le Syndicat de l'enseignement des Seigneuries. Il est un résumé de certains droits parentaux prévus à la convention collective des enseignants, au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Il a pour but de faciliter la compréhension des droits parentaux de la convention collective à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Il devrait faciliter la planification des différents congés prévus aux clauses 5-13.01 à 5-13.33 du texte de la convention nationale 2015-2020.

Seuls les enseignantes et enseignants sous contrat à temps plein ainsi que ceux sous contrat à temps partiel sont concernés par ces dispositions. Toutefois, pour les enseignantes et les enseignants à la leçon, à taux horaire ou en suppléance occasionnelle, *la Loi sur les normes du travail et la Loi sur l'assurance parentale leur sont applicables.*

Le présent document réserve une section au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sous forme de tableau dans le but de faciliter la compréhension de certains aspects.

Enfin, une annexe est réservée au retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite.

---

## Avertissement

Cet ouvrage est un document de vulgarisation et n'a aucune valeur légale. En cas de doute, référez-vous aux textes de la convention collective ou aux lois pertinentes (RQAP - Normes du travail - Assurance-emploi).

Chaque fois que vous lisez conjointe ou conjoint, ce terme désigne également le conjoint de même sexe.

Ce document étant conçu pour le bénéfice exclusif des enseignantes et des enseignants représentés par le Syndicat de l'enseignement des Seigneuries. **«Toute reproduction est interdite à moins d'avoir obtenu l'autorisation expresse de l'auteur.»**

## Notes préliminaires importantes

Il est nécessaire de distinguer en matière de droits parentaux ce qui relève du RQAP (Régime québécois d'assurance parentale) et ce qui relève des dispositions de la convention collective des enseignants des commissions scolaires.

Nous sommes à même de constater que plusieurs enseignantes et enseignants confondent les droits relevant de la loi du RQAP et les droits découlant de la convention collective.

1. L'enseignante qui veut se prévaloir d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé en prolongation de son congé de maternité et l'enseignant qui veut se prévaloir d'un congé de paternité ou d'un congé parental (ce qui inclut le conjoint de même sexe) doivent faire les démarches nécessaires auprès du RQAP ainsi qu'auprès de la commission scolaire.
2. La loi du RQAP établit certains droits en termes de congé et de prestation pour tous les travailleurs du Québec (voir les pages 20 à 23). La convention 2015-2020 des enseignants des commissions scolaires établit des règles pour les différents congés parentaux (congé de maternité, d'adoption et de paternité) auxquelles il faut se soumettre.

La convention prévoit des indemnités monétaires supplémentaires aux prestations du RQAP ou aux prestations de l'assurance-emploi (pour les résidents hors Québec).

3. Le RQAP prévoit des prestations de 50 semaines ou de 40 semaines selon le choix du régime de base ou du régime particulier. La convention collective prévoit un congé de maternité de 21 ou de 20 semaines et la possibilité d'un congé sans traitement en prolongation du congé de maternité. Ce congé sans traitement en prolongation du congé de maternité doit être demandé à la commission scolaire **de la façon et dans le délai prescrit par la convention collective.**

**RQAP = Régime québécois d'assurance parentale**

**RAE = Régime d'assurance-emploi**

**NOUS VOUS SOUHAITONS UNE BONNE MATERNITÉ ET UNE BONNE PATERNITÉ.**

Stéphane A. Aucoin  
Conseiller aux relations de travail

# I- Régime québécois d'assurance parentale RQAP

## Généralités et caractéristiques

- Ce régime remplace les prestations de maternité et de paternité de l'assurance-emploi, pour les résidents du Québec depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.
- Il est plus généreux, plus accessible et plus souple que le régime antérieur.
- Il ne comporte aucun délai de carence contrairement au régime d'assurance-emploi.
- Le revenu assurable est de 76 500 \$ en 2019. (Vous pouvez le consulter : [www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca).)

| Les types de prestations au RQAP  |   |
|---|---|
| À la naissance de l'enfant  | À l'adoption de l'enfant  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Prestations de maternité</b><br/>(réservées à la mère)</li><li>• <b>Prestations de paternité</b><br/>(réservées au père ou à l'autre parent pour les conjoints de même sexe)</li><li>• <b>Prestations parentales</b><br/>(partageables entre les deux conjoints)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Prestations d'adoption</b><br/>(partageable entre les conjoints)</li></ul> |

## Les régimes disponibles

- **Deux (2) régimes sont disponibles**
  - **Le régime de base** accorde 50 semaines de prestations à la naissance de l'enfant et 37 semaines de prestation lors de l'adoption d'un enfant.
  - **Le régime particulier** accorde 40 semaines de prestations lors de la naissance de l'enfant et 28 semaines lors de l'adoption d'un enfant.

**Un seul des deux régimes peut s'appliquer aux deux parents et le choix leur incombe.**

Le tableau suivant indique, pour chacun des deux régimes, le nombre maximal de semaines de prestations et le pourcentage du revenu hebdomadaire brut moyen.

| NOMBRE DE SEMAINES ET TAUX DE PRESTATIONS |                            |                   |                         |                   |
|---|----------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| Type de prestations                       | Régime de base             |                   | Régime particulier      |                   |
|   | Semaines de prestations    | Revenu brut moyen | Semaines de prestations | Revenu brut moyen |
| Maternité                                 | 18                         | 70 %              | 15                      | 75 %              |
| Paternité                                 | 5                          | 70 %              | 3                       | 75 %              |
| Parentales                                | 7<br>25<br>(7 + 25 = 32)   | 70 %<br>55 %      | 25                      | 75 %              |
| Adoption                                  | 12<br>25<br>(12 + 25 = 37) | 70 %<br>55 %      | 28                      | 75 %              |

### Conditions d'admissibilité aux prestations du RQAP

#### Les conditions :

- Résider au Québec et être parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006.
- Avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ durant la période de référence. (les 52 semaines précédant la demande)
- La période de référence est de 52 semaines précédant la demande de prestations, mais peut être prolongée à 104 semaines dans certains cas.
- Subir un arrêt de rémunération (diminution d'au moins 40 %) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- C'est le total de la rémunération assurable durant la période de référence qui détermine si une personne a droit à des prestations (minimum 2 000 \$).

## Période de prestation (art. 23 et 24 de la LAP)

C'est la période à l'intérieur de laquelle les prestations peuvent être payables.

### Elle commence au plus tôt :

- 16 semaines avant l'accouchement;

Ou

- la semaine de l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption (**ou deux semaines avant, s'il s'agit d'une adoption internationale**).

### Elle se termine au plus tard 52 semaines après l'accouchement ou l'arrivée de l'enfant.

Toutefois, la période de prestations peut être prolongée jusqu'à un maximum de 104 semaines dans certains cas.  
(art. 34 et 36 du Règlement)

## Période de prestations par type de prestations (art. 7 à 11 de la LAP)

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Maternité</b>  | Entre 16 semaines <u>avant</u> et 18 semaines <u>après</u> l'accouchement<br>(sous réserve des prolongations possibles)       |
| <b>Paternité</b>  | Entre la semaine de la naissance et 52 semaines après   |
| <b>Parentales</b> | Entre la semaine de la naissance et 52 semaines après   |
| <b>Adoption</b>   | Entre la semaine de l'arrivée de l'enfant ou 2 semaines avant s'il s'agit d'une adoption internationale et 52 semaines après. |

**En cas d'interruption de grossesse, après la 19<sup>e</sup> semaine, les prestations payables sont les mêmes qu'en cas de maternité, et ce, au plus tard jusqu'à la 18<sup>e</sup> semaine suivant l'interruption.**

Pour toutes informations au sujet du RQAP, communiquez au :  
[www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca) ou par téléphone au : 1 888- 610-7727 (RQAP)



## Les prestations sont payables (art.7 à 11 de la LAP)

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>Maternité</b> | À la mère seulement.  |
| <b>Paternité</b> | Au père seulement (ou à l'autre conjoint de même sexe)  |
| <b>Parentale</b> | À l'un ou l'autre des 2 parents, ou aux deux en même temps ou consécutivement, sans excéder 32 semaines de prestations dans le régime de base ou 25 semaines dans le régime particulier ni excéder la fin de la période de prestations. |
| <b>Adoption</b>  | À l'un ou l'autre des 2 parents, ou aux deux en même temps ou consécutivement, sans excéder 37 semaines de prestations dans le régime de base ou 28 semaines dans le régime particulier ni excéder la fin de la période de prestations. |

## Calcul du revenu hebdomadaire moyen (art.21 de la LAP)

Le revenu hebdomadaire moyen est le montant à partir duquel sera calculé le taux des prestations hebdomadaires (75 %, 70 % ou 55 %, selon le cas).

Cette moyenne est établie de la façon suivante :

- Le total de la rémunération assurable des 26 dernières semaines de la période de référence pour lesquelles il y a eu de la rémunération assurable, divisé par 26;

**ou**

- S'il y a moins de 26 semaines avec de la rémunération assurable durant la période de référence, le total de la rémunération assurable sera divisé par ce nombre de semaines.

Toutefois, s'il y a moins de 16 semaines avec de la rémunération assurable, le diviseur sera 16.

Le maximum de la rémunération assurable est évalué à 76 500 \$ pour l'année 2019 soit 1 471,15 par semaine.

Le taux hebdomadaire de prestations maximales sera alors, selon le cas, de :

|                    |
|--------------------|
| 1 118,07 \$ (75 %) |
| 1 029,80 \$ (70 %) |
| 809,13 \$ (55 %)   |

## Des prestations imposables

Les prestations du RQAP sont calculées à partir du salaire brut du bénéficiaire et ils sont imposables aux deux paliers gouvernementaux. Toutefois, le bénéficiaire sera exempté des cotisations au RRQ, à l'A.- E., au RQAP et au fonds de pension.

Malheureusement, les déductions d'impôt prélevées par le RQAP sont parfois insuffisantes et peuvent créer un désagrément lors de la période annuelle des déclarations des impôts. Il est possible de demander au RQAP de faire des prélèvements additionnels.

## Simultanéité du congé de la convention et des prestations du RQAP

➤ Congé de maternité prévu à la convention collective est simultanément aux prestations prévues au RQAP

| Pourcentage des prestations du RQAP durant le congé de maternité  |   |  |
|---|---|--|
| <b>Régime de base au RQAP</b>   | Durant le congé de maternité de 21 semaines de la convention collective           | L'enseignante reçoit : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>semaines 1 à 18 :</b><br/>18 prestations de maternité à 70 %</li> <li>▪ <b>semaines 19 à 21 :</b><br/>3 prestations parentales à 70 %</li> </ul>  |
|   | Durant la prolongation du congé de maternité permise par la convention collective | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>semaines 22 à 25 :</b> 4 prestations parentales à 70 % payé par le RQAP. (à compter de la 22<sup>e</sup> semaine, rien n'est versé par la commission scolaire)</li> <li>▪ <b>semaines 26 à 50 :</b> 25 prestations parentales à 55 % payé par le RQAP</li> </ul> |
| La prestation moyenne reçue pour ces 50 semaines est égale à environ 71,28 % par semaine.<br>$(21 \times 90,9 \%) + (4 \times 70 \%) + (25 \times 55 \%) = 3564 \% + 50 \text{ semaines}$ |   |  |
| À compter de la 51 <sup>e</sup> semaine commence le congé sans traitement et sans prestations du RQAP.  |   |  |

| Pourcentage des prestations du RQAP durant le congé de maternité   |   |   |
|--|---|---|
| <b>Régime particulier au RQAP</b>  | Durant le congé de maternité de 21 semaines de la convention collective | L'enseignante reçoit : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>semaines 1 à 15 :</b><br/>15 prestations de maternité à 75 %<br/>+ différence versée par l'employeur = 90,9 %</li> <li>▪ <b>semaines 16 à 21 :</b><br/>6 prestations parentales à 75 %<br/>+ différence versée par l'employeur = 90,9 %</li> </ul> |
|  | Durant la prolongation du congé de maternité                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>semaines 22 à 40 :</b> (à compter de la 22<sup>e</sup> semaine, rien n'est versé par la commission scolaire)<br/>19 prestations parentales à 75 %</li> </ul>  |
| La prestation moyenne reçue pour ces 40 semaines est égale à environ 83,35 % par semaine.<br>$(21 \times 90,9 \%) + (19 \times 75 \%) = 3334 \% + 40 \text{ semaines}$ |   |   |
| À compter de la 41 <sup>e</sup> semaine commence le congé sans traitement.   |   |   |

## II- Le congé de maternité (5-13.05)

- Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du **RQAP** est de **21 semaines**.
  - Le congé de maternité de l'enseignante enceinte **non admissible** à des prestations du **RQAP**, mais qui est admissible à des prestations d'assurance-emploi (**RAE**) est de **20 semaines**.
  - Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est **non admissible** à des prestations du RQAP ou à des prestations du régime d'assurance-emploi (**RAE**) est de **20 semaines**.
- A) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité, d'adoption ou parental a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités qui y sont rattachées.
- B) L'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui s'y rattachent.
- C) L'enseignante qui subit une interruption de grossesse à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement a également droit à un congé de maternité.

## La répartition du congé de maternité ( 5-13.05 et 5-13.06)

Les 21 ou 20 semaines doivent :

- être consécutives;
- comprendre le jour de l'accouchement;
- être réparties selon la volonté de l'enseignante, avant et après l'accouchement.

### Attention

Pour l'enseignante qui est admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période du versement des prestations du RQAP et **doit débuter** au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.

## Suspension possible du congé de maternité (5-13.07)

- L'enseignante qui est suffisamment rétablie de son accouchement et dont l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé peut suspendre son congé de maternité. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- L'enseignante dont l'enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, et retourner au travail pendant la durée de l'hospitalisation de l'enfant.
- D'autres cas de suspension sont prévus pour les victimes d'acte criminel. Consultez la clause 5-13.07 B) à cet effet.

## Prolongations pouvant s'ajouter au congé de maternité ( 5-13.14)

- Si la naissance a lieu après la date prévue et qu'il reste moins de deux semaines de congé de maternité après la naissance, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard.
- Si l'état de santé de l'enfant ou de l'enseignante l'exige, l'enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

**Durant la prolongation, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni traitement ni indemnité.**

## Durée moindre du congé de maternité ( 5-13.15)

Le congé de maternité peut-être moins de 21 semaines (ou 20 semaines). Si l'enseignante revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

### III- La période de grossesse

#### 1- Les congés spéciaux (5-13.09)

L'enseignante a droit à certains congés spéciaux dans les cas suivants :

- a) si une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail. Ce congé ne peut être prolongé au-delà du début de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- b) en cas d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un maximum de 4 jours pouvant être pris par demi-journées.

**Ces congés sont octroyés sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée. Exceptionnellement pour les visites prévues en (c), un rapport écrit et signé par une sage-femme est également accepté.**

Durant les congés spéciaux, l'enseignante bénéficie des avantages du régime de congé de maladie ou de l'assurance salaire prévus aux dispositions nationales à condition d'y avoir normalement droit ; sauf dans le cas du paragraphe c), où l'enseignante doit avoir épuisé les 4 jours avant de bénéficier de l'assurance salaire. (5-13.20)

#### 2- Le retrait préventif et l'affectation provisoire (5-13.18)

Dans les cas suivants, l'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste :

- les conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour l'enseignante ou l'enfant à naître;
- les conditions de travail de l'enseignante comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- l'enseignant travaille régulièrement face à un écran.

L'enseignante doit présenter dans les plus brefs délais un certificat médical attestant que des conditions de travail comportent des dangers.

L'enseignante affectée à un autre poste conserve les droits et avantages rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'enseignante a droit à un congé spécial et ce congé spécial est régi, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

**Ce congé spécial se termine à compter de la 4<sup>e</sup> semaine avant la date prévue de l'accouchement, pour l'enseignante admissible aux prestations du RQAP ( 5-3.18 D).**

Consultez l'annexe : la retraite préventive de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

### 3- Préavis de départ (5-13.08)

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à la commission au moins **deux(2) semaines** avant sa date de départ (voir modèle de lettre) .

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit et signé par une sage-femme attestant :

- la grossesse;
- la date prévue pour l'accouchement.

**Le délai pour le préavis de départ peut être moindre ou non nécessaire si un certificat médical atteste que l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu.**

**IV- Les indemnités versées  
lors du congé de maternité  
en vertu de la convention  
collective  
(5-13.09 à 5-13.11)**

**Rappel des critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).**

Pour être admissible aux prestations du RQAP, il faut :

- être résident du Québec;
- être parent d'un enfant né ou adopté après le 1<sup>er</sup> janvier 2006;
- avoir un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ durant la période de référence;
- subir un arrêt de rémunération (diminution d'au moins 40 %) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;
- la période de référence est de 52 semaines précédant la demande de prestations;
- c'est le total de la rémunération assurable durant la période de référence qui détermine si une personne a droit à des prestations (minimum 2 000 \$) ;
- Demeurer avec l'enfant.

**L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service a droit de recevoir, durant son congé de maternité, des indemnités.**

1) L'enseignante à temps plein ou à temps partiel admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a droit durant 21 semaines aux indemnités suivantes (5-13.09) :

- le versement du traitement habituel qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail (1/26 du traitement annuel);

**réduit**

- du montant des prestations de maternité ou parentales du RQAP qu'elle reçoit;

**réduit**

- \* de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel et 11 700 \$ pour chaque jour de travail compris durant cette période.

**Compréhension de la formule des indemnités**

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Traitement annuel = 50 960 \$      | (1/26 = 1960,00 \$)      (1/200 de 50 960 \$ - 11 700 \$) = 196,30 \$       |
| Prestations du RQAP                | 70 % de 1960,00 \$ = <b>1372,00 \$</b>                                      |
| Indemnité versée par la commission | 1960,00 \$ - (10 jours X 12 % X 196,30 \$) - 1 372,00 \$ = <b>352,44 \$</b> |
| Indemnité totale                   | 1 372,00 \$ (du RQAP) + 352,44 \$ (de la commission) = <b>1 724,44 \$</b>   |

2- L'enseignante à temps plein ou à temps partiel qui n'est **pas admissible au RQAP**, mais qui est **admissible à l'assurance-emploi** (A.-E.) a droit durant 20 semaines aux indemnités suivantes **(5-13.10)** :

a) Durant les semaines du délai de carence prévu à l'assurance-emploi, la commission scolaire verse à l'enseignante une indemnité égale à 88 % du traitement habituel qui aurait été versé si elle avait été au travail.

b) Durant les semaines qui suivent le délai de carence, la commission verse à l'enseignante une indemnité calculée comme suit :

- le traitement habituel de l'enseignante qui aurait été au travail;  
réduit
- du montant des prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi;  
réduit
- de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel et 11 700 \$ pour chaque jour de travail de cette période de paie.

Durant les dernières semaines, l'enseignante doit demander à l'assurance-emploi le congé parental qui est indemnisé à 55 %.

#### Indemnité durant le congé sous le régime de l'assurance-emploi

- Indemnités durant 20 semaines équivalentes à 88 % du traitement
- Provenance des indemnités
  - Deux (2) semaines de carence à 88 % du traitement payé par la commission.
  - Quinze (15) semaines suivantes à 88 % partagé entre l'assurance-emploi à 55 % et la commission pour atteindre 88 %.
  - Trois (3) dernières semaines en prestation parentale de l'assurance-emploi à 55 % et 33 % par la commission.

**L'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par la commission dans les deux semaines du début du congé.**

**L'indemnité due après les semaines de carences est versée à intervalle de 2 semaines. Toutefois, le premier versement n'est exigible que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve que l'enseignante reçoit des prestations de l'assurance-emploi (5-13.12 B 2<sup>e</sup> al.)**



3- L'enseignante à temps plein ou à temps partiel qui est non admissible au RQAP ou au Régime de l'assurance-emploi (RAE) et qui a accumulé 20 semaines de service à droit aux indemnités suivantes (5-13.11) :

- un congé de 20 semaines ;
- une indemnité versée durant 12 semaines par la commission scolaire et calculée comme suit :
  - \* le traitement annuel  
réduit
  - \* de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel et 11 700 \$ pour chaque jour de travail prévu durant cette période.

Cette indemnité correspond à environ 88 % du traitement.

## Important

Ces 12 semaines d'indemnités versées par la commission constituent de la rémunération assurable.

À la fin des 12 semaines, l'enseignante sera admissible à des prestations du RQAP puisqu'elle aura satisfait au critère admissibilité d'avoir un revenu d'au moins 2 000 \$ durant la période de référence.

Il faudra transmettre au RQAP, en même temps que la demande de prestation, un relevé de cessation d'emploi qu'il faudra demander à la commission scolaire.

### Attention :

**Pour les enseignantes qui peuvent bénéficier des prestations du RQAP ou de ceux de l'assurance-emploi du Canada, il serait judicieux de faire les démarches nécessaires le plus rapidement possible avec l'un des deux organismes suivants, selon le cas.**

- **Le ministère de l'Emploi et de la sécurité sociale responsable du RQAP (Québec)**
- **Ressources humaines et Développement social Canada responsables de l'assurance-emploi pour les demandes de prestations de maternité pour l'enseignante résidant hors Québec.**

4- L'enseignante qui n'a pas cumulé 20 semaines avant son congé de maternité n'a droit à aucune indemnité.

Cependant, elle a droit à un congé de 20 semaines sans traitement. Toutefois, elle pourrait être admissible aux prestations du RQAP si elle a cumulé 2000 \$ de revenu, ou encore, si elle a cumulé 600 heures aux fins de l'assurance-emploi, elle pourrait être admissible aux prestations de l'assurance-emploi (résident hors Québec).

**L'enseignant se voit soustraire pour chaque jour de congé 1/260 de son traitement au lieu de 1/200 pour chaque jour ouvrable durant son congé. (5-13.31)**

**Attention : cette enseignante n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances.**

## Les avantages durant le congé de maternité (5-13.13)

### A) L'enseignante en congé de maternité bénéficie de : (5-13.13)

- l'assurance maladie (pourvu qu'elle verse sa prime);
- l'accumulation des congés de maladie;
- l'accumulation de l'ancienneté;
- l'accumulation de l'expérience;
- l'accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- l'accumulation du service aux fins de la probation;
- le droit de poser sa candidature à un poste affiché;
- le droit de reporter 4 semaines de vacances, incluant le relâche.  
(voir page 16)

### B) Au sujet du régime de retraite :

- 1- L'enseignante qui s'est prévalu d'un congé de maternité se voit reconnaître les jours ouvrables durant lesquels elle était en congé de maternité, et ce, jusqu'à concurrence de 135 jours.
- 2- De plus, durant le congé de 20 ou 21 semaines, l'enseignante est exonérée des cotisations au régime de retraite.

## À l'expiration du congé de maternité (5-13.16 et 5-13.17)

### Procédure

- 1- La commission fait parvenir à l'enseignant, au cours de la 4<sup>e</sup> semaine précédant l'expiration de son congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité.
- 2- L'enseignante doit se présenter au travail à l'expiration du congé de maternité à moins qu'elle ait demandé une prolongation prévue à 5-13.27.
- 3- Si l'enseignante ne se présente pas au travail à la date indiquée et qu'elle n'a pas demandé de prolongation, elle est réputée en congé sans traitement pendant un maximum de 4 semaines.  
  
Au terme de ses 4 semaines de congé sans traitement, l'enseignante qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.
- 4- Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Si son poste a été aboli, elle bénéficie des mêmes droits que si elle avait été au travail. Elle est assujettie au mécanisme de la convention collective. (5-13.17)  
  
Si l'enseignante n'a pas un poste à temps plein, son nom se retrouve sur la liste de priorité ou de rappel si elle y a droit.

**Le congé de maternité et la  
période de vacances.**  
(Incluant la relâche)  
(5-13.13)

**L'enseignante sous contrat à temps plein peut reporter au maximum quatre (4) semaines de la période de vacances comprises dans son congé de maternité.**

**[L'enseignante sous contrat à temps partiel ne peut reporter les semaines de vacances.]**

Pour bénéficier de ce report de vacances, l'enseignante doit aviser la commission scolaire au plus tard deux (2) semaines avant la fin de son congé de maternité et indiquer la date du report.

Ce report de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité, à moins d'une d'entente différente avec la commission.

Si ce congé de quatre (4) semaines coïncide avec la période des fêtes, cette période est exclue du calcul des quatre (4) semaines et le report continue après les fêtes.

Ce report de vacances est payé à 100 %.

**Attention :**

Si l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP ou à l'assurance-emploi (A.-E.), la commission est en droit de déduire les montants ainsi reçus du RQAP ou de A.- E. durant ces semaines.

Le versement du salaire à 100 % durant le report des 4 semaines de vacances est considéré comme un revenu concurrent et déductible des prestations du RQAP. Pour éviter cette situation, l'enseignante devrait demander au RQAP une suspension de ses prestations pour ces semaines de report en contactant le Centre de service à la clientèle du RQAP (1-888-610-7727). La demande doit être faite avant le versement des prestations.

Dans ce cas, elle pourra reporter ces semaines de suspension à la fin de sa période de prestation, sans dépasser 52 semaines après la semaine de l'accouchement.

Sinon, elle devra déclarer ce revenu au RQAP qui sera déduit de ses prestations.

## **Le congé de maternité durant la semaine de relâche**

Cette période de relâche est constituée d'une partie des vacances annuelles (dernière semaine du mois d'août).

Si cette période de relâche est à l'intérieur du congé de maternité (21 ou 20 semaines selon le cas), elle est reportable. Et l'enseignante sous contrat à temps partiel peut se prévaloir de ce report.

Les conditions de ce report sont les mêmes que celles prévues à la période de vacances annuelles

## **Le congé de maternité durant la période des fêtes**

Le congé de maternité durant la période des fêtes se poursuit normalement et ne donne droit à aucun report de vacances.

## Congé spécial pour allaitement (5-13.18)

Au retour au travail de l'enseignante, si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite, l'enseignante peut demander d'être provisoirement affectée à un autre poste. L'enseignante doit présenter un certificat médical à cet effet.

Si l'employeur ne peut donner suite à la demande de l'enseignante, celle-ci a droit à un congé spécial qui débute immédiatement.

Durant ce congé, l'indemnité de remplacement du revenu que reçoit l'enseignante est régie par les dispositions de la Loi sur la santé et sécurité au travail.

Voir l'annexe

**LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE**

## V- Les congés liés à la paternité (5-13.21)

**Attention : Lorsque les parents sont tous les deux de même sexe, les indemnités ou avantages sont octroyés à l'une des mères qui n'a pas donné naissance.**

### A) Congés à l'occasion de la naissance (5 jours)

L'enseignant a droit à un **congé payé** d'une durée maximale de **5 jours ouvrables** à l'occasion de la naissance de son enfant.

Ce congé **peut être discontinu** et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15<sup>e</sup> jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale.

L'enseignant a également droit à ce congé en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

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

**L'enseignante doit aviser la commission de la date de congé le plus rapidement possible. (5-3.21A)**

## B) Congé de paternité de 5 semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a droit à un congé de paternité d'au plus 5 semaines **qui doivent être consécutives**. Durant ces 5 semaines, l'enseignant reçoit des prestations du RQAP (Voir tableau page 4).

L'enseignant doit présenter une demande écrite à la commission **au moins 3 semaines** avant la date prévue du congé. La demande doit également indiquer la date prévue de la fin du congé.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

L'enseignante dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des deux mères.

Pour l'enseignant **admissible au RQAP ou au RAE**, ce congé est simultanément à la période des versements des prestations accordées en vertu de l'un de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début des versements de ces prestations.

L'enseignant doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé, à moins, qu'il ait demandé une prolongation de ce congé. (voir 5-3.27)

Si l'enseignant ne se présente pas au travail à la fin de ce congé, il est présumé en congé sans traitement pour au plus quatre (4) semaines. À la fin de ces 4 semaines, il est présumé avoir démissionné. (5-13.21 B)

Les avantages accordés durant les congés liés à la paternité sont les mêmes que ceux consentis durant le congé de maternité, prévus à 5-13.17. ( 5-13.21 J )

## Indemnités versées durant le congé de paternité de 5 semaines

ou

(3 semaines au régime particulier RQAP)

### 1- Cas admissible aux prestations du RQAP ou du RAE

L'enseignant qui est inscrit au régime de base du RQAP bénéficie de 5 semaines de congé de paternité, celui inscrit au régime particulier bénéficie de 3 semaines de congé de paternité.

Durant le congé de paternité, l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible aux prestations du RQAP ou aux prestations du RAE reçoit, pour chaque période, une indemnité versée par la commission calculée comme suit :

- le versement du traitement habituel

**réduit**

- du montant des prestations du RQAP ou des prestations de RAE.

Durant son congé de paternité, l'enseignant aura ainsi droit à 100 % de son traitement habituel.

### 2- Cas non admissible aux prestations du RQAP ou du RAE

L'enseignant non admissible aux prestations du RQAP ou à celles du RAE qui a accumulé 20 semaines de service reçoit une indemnité égale à son traitement habituel versée par la commission pendant son congé de maternité.

Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'enseignant est rémunéré. (5-13.12)

## Suspension ou fractionnement du congé de paternité

( 5-13.21 F ou G)

**Exceptionnellement**, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la commission, si son enfant est hospitalisé. (5-13.21 F)

Le congé de paternité peut également être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la LNT (maladie, accident, victime d'acte criminel). (5-12.21 G)

## Prolongation possible du congé de paternité ( 5-13.21 I)

L'enseignant peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir à la commission, avant l'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, l'enseignant est considéré en congé sans traitement et ne reçoit aucune indemnité.

Durant la prolongation du congé, l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience jusqu'à concurrence des 52 semaines du congé sans traitement. (5-13.28)

## Les avantages durant les congés de paternité (5-13.21 J)

**L'enseignant qui prend l'un des congés prévus à 5-13.21 A) ou B) bénéficie des avantages de (5-13.13) :**

- l'assurance maladie et autres (pourvu qu'elle verse sa prime);
- l'accumulation des congés de maladie;
- l'accumulation de l'ancienneté et de l'expérience ;
- l'accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- l'accumulation du service aux fins de la probation;
- le droit de poser sa candidature à un poste affiché;
- le droit de reporter 4 semaines de vacances incluant la relâche (voir page 16).

## Prolongations possibles du congé de paternité (5-13.27 C)

L'enseignant a le droit de prendre un congé en prolongation de son congé de paternité. (Voir clause 5-13.27C). Ce congé est sans traitement.

L'enseignant pourrait bénéficier des prestations parentales du RQAP sans aucun complément de la commission.

| Résumé des congés parentaux possibles<br>( sous réserve du régime de base du RQAP) |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
| 1 <sup>er</sup> congé  | Congé de 5 jours                      | Payés à 100 % par la commission                      |
| 2 <sup>e</sup> congé   | Congé de 5 semaines                   | Payés à 70 % par le RQAP + 30 % par la commission    |
| 3 <sup>e</sup> congé   | Congé sans traitement en prolongation | Possibilité de prestations parentales du RQAP à 70 % |

## VI- Les congés liés à l'adoption

( 5-13.22 à 5-13.26)

### **Congés à l'occasion de l'adoption (5 jours) (5-13.22 et 5-13.23)**

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte légalement un enfant **autre que** l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer avant la 15<sup>e</sup> journée qui suit l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

L'un des 5 jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

**Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit en aviser la commission dès que possible.**

L'enseignante ou l'enseignant **qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe** a droit à un congé d'une durée maximum de 5 jours ouvrables, **mais seulement 2 de ces 5 jours sont avec traitement.**

Ce congé peut être discontinu et doit se situer dans les 15 jours suivants le dépôt de la demande d'adoption.



### **Le congé de l'adoption (5 semaines) (5-13.24)**

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de 5 semaines qui doivent être consécutives.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52<sup>e</sup> semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

**Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter une demande écrite au moins 3 semaines à l'avance et cette demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.**

L'enseignante ou l'enseignant qui ne se présente pas au travail à la fin de ce congé, à moins qu'elle ou qu'il ait obtenu une prolongation, est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de ces 4 semaines, l'enseignante ou l'enseignant qui ne se présente pas au travail sera réputé avoir démissionné.

Pour l'enseignante ou l'enseignant admissible aux prestations du RQAP ou celles du RAE, ce congé est simultané à la période du versement de ces prestations.

Pour l'enseignante ou l'enseignant non admissible aux prestations du RQAP ou au RAE, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement ou du moment convenu avec la commission scolaire dans le cas d'une adoption internationale.

Indemnité versée durant le  
congé pour adoption  
(5-13.24 B)

### **Cas admissible aux prestations du RQAP ou à l'assurance-emploi ( A.- E.).**

L'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible aux prestations du RQAP ou à A.-E. reçoit une indemnité versée par la commission qui correspond au versement du traitement **réduit** du montant du montant qu'elle ou qu'il reçoit du RQAP ou à A.- E.

### **Cas non admissible aux prestations du RQAP ou du RAE**

L'enseignante ou l'enseignant qui a accumulé 20 semaines de service et qui est non admissible aux prestations du RQAP ou à A.- E. reçoit une indemnité de la commission scolaire égale au traitement qu'elle ou qu'il reçoit habituellement. (5-13.24 C)

## Congé pour adoption et prestations du RQAP

L'enseignante ou l'enseignant peut bénéficier de **37 semaines** de prestations sous le régime de base ou **28 semaines** sous le régime particulier du RQAP.

### Régime de base du RQAP (37 semaines)

| Type de prestations | Semaines de prestations | Revenu brut en % | Convention collective      |
|---------------------|-------------------------|------------------|----------------------------|
| Adoption            | 12 semaines             | 70 %             | Adoption 5 semaines à 30 % |
|                     | 25 semaines             | 55 %             |                            |

### Régime particulier du RQAP ( 28 semaines)

| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut en % | Convention collective      |
|---------------------|------------------------|------------------|----------------------------|
| Adoption            | 28 semaines            | 75 %             | Adoption 5 semaines à 25 % |

## Suspension ou fractionnement possible du congé pour adoption (5-13.24 D ou E)

L'enseignante ou l'enseignant peut, exceptionnellement, suspendre son congé pour adoption, après entente avec la commission, lorsque son enfant est hospitalisé.

L'enseignante ou l'enseignant peut, sur demande, fractionner son congé pour adoption en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la LNT (maladie, accident ou victime d'acte criminel).

## Prolongation possible du congé (5-13.34 G)

L'enseignante ou l'enseignant, dont l'état de santé de son enfant l'exige, peut obtenir une prolongation de son congé pour adoption. La demande doit être faite à la commission avant l'expiration de son congé pour adoption et être accompagnée d'un certificat médical. La durée de cette prolongation est celle indiquée sur le certificat médical. Cette prolongation est sans traitement.

## Avantages durant le congé pour adoption (5-13.25 A)

L'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie de l'un des congés pour adoption continue de bénéficier des avantages suivants :

- assurance maladie et autre (s'il ou si elle en paie des primes);
- accumulation des congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté et de l'expérience;
- accumulation du service continu pour la sécurité d'emploi ;
- accumulation de service aux fins de la probation ;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

**(5-13.25A)**

## Congé sans traitement en vue de l'adoption (5-13.26)

L'enseignante ou l'enseignant qui adopte un enfant peut bénéficier d'un congé **sans traitement** d'une durée maximale de 10 semaines.

Ces 10 semaines débutent à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Pour obtenir ce congé, l'enseignante ou l'enseignant doit présenter à la commission une demande écrite au moins 2 semaines à l'avance.

L'enseignante ou l'enseignant qui se déplace hors Québec en vue de l'adoption (sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe) peut obtenir un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

**La demande doit être faite à la commission scolaire 2 semaines à l'avance si possible.**

Toutefois, le congé sans traitement prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

## VII- Prolongation du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption ( 5-13.27)

L'enseignante ou l'enseignant qui veut prolonger son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption peut le faire en accédant à un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel.

Il y a 5 options possibles

- **Option « a »**

Un congé en vertu de la clause 5-10.40 est un congé pris à même une banque de journées de congé de maladie monnayables et obtenues avant 1973.

Il est également possible d'utiliser les jours de congé de maladie non monnayables à son crédit (5-10.40 D).

- **Option « b »**

Un congé à temps plein sans traitement

- 1) pour terminer l'année scolaire en cours, à la condition d'en faire la demande;
- 2) pour l'année scolaire complète suivante, à la condition d'en faire la demande et que la personne ait bénéficié du congé prévu en 1);
- 3) pour une seconde année scolaire complète, à la condition d'en faire la demande et d'avoir bénéficié du congé prévu à 2).

**Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.**

**Il ne peut prendre fin avant la date prévue que si la commission est en accord et pour des raisons exceptionnelles.**

- **Option « c »**

Un congé à temps plein sans traitement, d'au plus 52 semaines continues, qui commence au moment décidé par l'enseignante ou l'enseignant qui y a droit et qui doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant ou dans le cas de l'adoption, 70 semaines après que l'enfant lui ait été confié.

**Les congés sans traitement à temps plein prévus à a), b) ou c) sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée à la commission au moins 3 semaines à l'avance et préciser la date du retour au travail. (5-13.27 g)**

- **Option « d »**

Un congé sans traitement pour une partie d'année, s'étendant sur une période maximale de 2 ans (à moins d'entente différente avec la commission).

Durant ce congé, la personne a le choix de travailler ou non durant une ou plusieurs périodes :

- 1) une période qui coïncide avec le début de l'année scolaire et le 31 décembre;
- 2) une période qui coïncide avec le 1<sup>er</sup> jour du mois de janvier et la fin du mois de juin;
- 3) une période comprise entre le début du congé sans traitement et la fin du mois de décembre

ou

une période comprise entre le début du congé dans traitement et la fin du mois de juin.

**La demande de congé doit parvenir à la commission au moins 3 semaines à l'avance et prévoir l'aménagement du congé pour la première année.**

**L'aménagement de la 2<sup>e</sup> année doit être précisé, par écrit, au moins 3 mois avant le début de cette nouvelle année. ( 5-13.27 g)**

**Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.**

- **Option « e »**

Un congé partiel sans traitement dont les modalités suivantes s'appliquent à moins d'entente différente avec la commission.

Il y a 3 modalités différentes :

**Modalité I : le congé débute entre le 31 décembre et le 1<sup>er</sup> juillet.**

**Au secondaire,**

- jusqu'à la fin de l'année de travail en cours, la personne a le choix de travailler à temps plein ou d'être en congé sans traitement à temps plein;
- pour année de travail complète suivante, la personne a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine équivalent à environ 50 % de la tâche éducative et dont le moment est fixé par la commission;
- pour une seconde année complète, un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année.

**L'avis à la commission doit être présenté 3 semaines à l'avance. (5-13.27 g)**

**Modalité II : le congé débute entre le 30 juin et le premier jour de travail de l'année scolaire.**

- pour l'année de travail complète suivante, la personne a droit durant toute l'année à un congé sans traitement pour une partie de semaine équivalent à environ 50 % de tâche éducative et dont le moment est fixé par la commission;
- pour une seconde année complète, un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année complète.

**L'avis à la commission doit être présenté avant le 1<sup>er</sup> juin. (5-13.27 g)**

### **Modalité III : le congé débute entre le premier jour de travail et le 1<sup>er</sup> janvier.**

- jusqu'à la fin de l'année en cours, la personne a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement;
- pour l'année de travail complète suivante, la personne a droit, durant toute l'année, à un congé sans traitement pour une partie de semaine équivalent à environ 50 % de la tâche éducative et dont le moment est fixé par la commission;
- pour une année de travail complète, la personne a droit à un congé à temps plein sans traitement.

**La demande du congé partiel sans traitement doit être présentée à la commission avant le 1<sup>er</sup> juin précédent.**

**La demande du congé doit être présentée à la commission au moins 2 semaines à l'avance. ( 5-13.31)**

**Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Il ne peut prendre fin avant la date prévue que si la commission y consent pour des raisons exceptionnelles.**

#### **Particularités**

Le changement de l'une des options b), c) et e) à une autre de ces 3 options est possible une seule fois aux conditions suivantes :

- le changement est effectif au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1<sup>er</sup> juin précédent;
- il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé. (5-13.27 i)

**Lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportée immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement, le congé sans traitement pour une partie d'année ou le congé partiel sans traitement doit suivre immédiatement la période de report des vacances. (5-13.29)**

**Le congé de paternité (5-13.21) ou le congé pour adoption (5-13.24) de 5 semaines peut être prolongé s'il s'agit des options b), d) ou e) jusqu' à concurrence de 125 semaines suivant la naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.**

**Toutefois, la fin du congé doit coïncider avec le 1<sup>er</sup> jour de travail de l'année scolaire ou avant le 1<sup>er</sup> janvier. ( 5-13.27 f, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas)**

## Disposition particulière de suspension du congé à temps plein sans traitement. (5-13.27 j)

L'enseignante ou l'enseignant peut suspendre son congé à temps plein sans traitement si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour une situation prévue aux articles 79.6 et 79.8 à 79.12 de la Loi des normes du travail (maladie, accident ou victime d'acte criminel).

La suspension est possible uniquement avant l'expiration des 52 premières semaines du congé sans traitement.

Durant cette suspension, l'enseignante ou l'enseignant est considéré en congé sans traitement.

## Droits et avantages durant le congé de prolongation sans traitement (5-13.28)

Durant le congé de prolongation sans traitement, l'enseignante et l'enseignant :

- accumule son ancienneté;
- conserve son expérience;
- accumule son expérience jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement (5-13.28 4<sup>e</sup> alinéa) ;
- continue de participer au régime d'assurance de base en versant la totalité des primes;
- peut continuer à participer aux autres régimes d'assurance en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

## Affectation au retour du congé

Au retour du congé, l'enseignante ou l'enseignant est réintégré dans ses fonctions conformément aux règles qui régissent les affectations et mutations.



## Partage possible de certains congés entre les conjoints (5-13.27 i)

Il est possible pour deux conjoints travaillant dans le secteur public et parapublic que l'un de conjoints prenne la partie d'une option de prolongation dont l'autre conjoint ne s'est pas prévalu, pourvu que les deux portions de congé soient immédiatement consécutives.

## Cas où l'un des conjoints ne travaille pas dans le secteur public (5-13.27 i)

Cas où la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou de l'enseignant n'est pas une ou un salarié du secteur public ou parapublic.

L'enseignante ou l'enseignant peut prendre un congé sans traitement parmi les options b), d) et e) dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption.

Dans tous les cas, ce congé ne peut s'étendre au-delà des deux ans de la naissance ou de l'adoption.

## Retour à la fin du congé de prolongation (5.13.27 h)

À la fin du congé de prolongation, la commission avise par écrit l'enseignante ou l'enseignant de la date d'expiration de ce congé.

**L'enseignante ou l'enseignant doit donner un préavis écrit de son retour au moins 2 semaines avant la fin du congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré ayant démissionné.**

## Retour au travail avant la fin du congé de prolongation (5-13.27 h)

La personne qui veut mettre fin à son congé de prolongation avant la date prévue peut le faire :

- **pour les options a), b) ou e)**
  - pour des raisons exceptionnelles
  - et
  - avec l'accord de la commission.

La demande doit être faite dans un délai raisonnable.

- **pour l'option c)**
  - elle doit donner un préavis écrit à la commission de son intention au moins 21 jours avant son retour.
- **pour l'option d)**
  - elle doit donner un préavis écrit à la commission au moins 30 jours avant son retour.

## VIII Congé pour responsabilité parentale ( 5-13.30)

L'enseignante ou l'enseignant qui a besoin d'un congé pour responsabilité parentale a deux possibilités. (5-3.30)

### **A- Un congé sans traitement pour une partie d'année (5-13.30 A)**

- La durée maximale de ce congé est de 1 an;
- Ce congé est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant si :
  - son enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif;
  - son enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence du parent;
  - l'aménagement de ce congé est fait selon l'option « d » de la clause 5-13.27.

**Une demande de congé écrite doit parvenir à la commission au moins 2 semaines avant le début du congé.**

**B- Un congé sans traitement pour une année complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète. (5-13.30 B)**

- Ce congé est accordé à l'enseignante ou à l'enseignant pour les mêmes raisons que celles prévues à 5-13.30A.
- L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait selon l'option « e » de la clause 5-13.27.

**Une demande doit être présentée à la commission avant le 1<sup>er</sup> juin précédent l'année du congé.**

Congé pour  
obligations familiales  
( 5-14.07)

Le parent peut bénéficier d'un congé occasionnel, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, lorsque la présence du parent est nécessaire. (Lire attentivement la clause 5-14.07)

- Ce congé peut être fractionné en journées.
- Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle de congé de maladie jusqu'à concurrence de 6 jours. Les autres journées sont sans solde.
- La présence du parent est expressément requise auprès de son enfant ou de l'enfant du conjoint ou de sa conjointe pour des raisons de garde, de santé ou d'éducation.

**L'enseignante ou l'enseignant doit aviser la commission de son absence dès que possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.**

## IX Droits parentaux et le régime de retraite

### A) Congé de maternité, de paternité et d'adoption de 5 jours ou 5 semaines et le régime de retraite

Les dispositions du régime de retraite prévoient la reconnaissance de la période du congé de maternité (20 ou 21 semaines selon le cas), et ce, de façon automatique.

Pour le congé de maternité qui a débuté après le 31 décembre 2005, les journées du congé de maternité sont reconnues comme du service et peuvent atteindre 135 jours.

La reconnaissance du congé se fait automatiquement par la déclaration annuelle de l'employeur.

Durant les congés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de 5 jours et les congés de paternité ou d'adoption de 5 semaines, les cotisations au régime de retraite sont prélevées par l'employeur.

### B) Les prolongations sans traitement du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption et le régime de retraite.

L'enseignante ou l'enseignant qui a bénéficié d'un congé sans traitement, à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, peut se faire reconnaître cette période de congé comme du service par Retraite Québec.

Cependant, elle ou il n'aura pas à racheter un congé dont l'absence à temps plein a été de 30 jours ou moins, puisqu'elle ou il aura continué à cotiser à son régime de retraite.

La demande de rachat doit être adressée à Retraite Québec en s'adressant en ligne au [www.retraitequebec.gouv.qc.ca](http://www.retraitequebec.gouv.qc.ca)

**L'enseignante ou l'enseignant qui s'est prévalu d'un congé sans traitement doit procéder à une demande de rachat si elle ou il veut se faire créditer le service correspondant à son congé sans traitement.**

**Si le rachat est effectué dans les 6 mois suivants la fin du congé sans traitement, le coût du rachat sera égal aux cotisations qui auraient été prélevées si elle ou il avait été au travail. Après 6 mois, le coût est plus élevé. Il est établi en fonction d'un pourcentage du traitement qui varie selon l'âge au moment de la demande.**

X  
Autres informations  
pertinentes

**1- Indemnité durant une grève ou un lock-out. (5-13.32)**

Toute indemnité ou prestation prévue aux droits parentaux, dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out, continue d'être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

**2- Protection contre le congédiement prononcé à cause d'une maternité. (5-13.33)**

S'il est établi devant un arbitre de grief qu'une enseignante en période probatoire s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-13.27 et que la commission a mis fin à son emploi, la commission doit démontrer qu'elle a mis fin à l'emploi pour une raison autre que celle d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé prévu à la clause 5-13.27.

**Recherches et production**

**Stéphane A. Aucoin**  
Conseiller aux relations de travail

**Mise à jour avril 2019**

# ANNEXE

## Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

La travailleuse enceinte ou qui allaite pour qui des conditions de travail comportent des dangers pour elle, pour son enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite peut se prévaloir des dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite prévues à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

### **Le retrait préventif c'est...**

Le retrait préventif, pour la travailleuse qui répond aux conditions d'exercice de ce droit, consiste à demander une affectation à d'autres fonctions ou tâches ne comportant pas de risques ou dangers établis par le certificat médical émis par le médecin traitant.

Dans l'impossibilité d'être réaffectée par l'employeur, la travailleuse peut se retirer de son travail tout en recevant une indemnité de la CSST.

La travailleuse qui exerce ce droit conserve tous les avantages liés à son emploi régulier.

À la fin de sa réaffectation ou de sa cessation de travail, elle réintègre son emploi régulier.

### **Conditions d'admissibilité**

Pour être éligible au retrait préventif, la travailleuse enceinte ou qui allaite doit répondre à certaines conditions :

- être enceinte et avoir des conditions de travail comportant des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
- allaiter et avoir des conditions de travail présentant des dangers pour l'enfant allaité;
- présenter un certificat médical émis par le médecin traitant qui a consulté la Direction de la santé publique de la Régie régionale attestant des risques ou des dangers que comporte son travail;
- être en mesure d'être affectée à d'autres tâches.

## **La décision prise par la CNESST**

C'est la CNESST qui décide d'accorder le droit au retrait préventif et le droit à l'indemnisation de remplacement du revenu (IRR) sur la foi du certificat médical émis en conformité des dispositions de la loi. La décision de la CNESST est rendue par écrit et est motivée.

Cette décision peut être contestée.

Le dépôt du certificat médical qui atteste l'existence de risques ou de dangers constitue une demande de réaffectation à d'autres fonctions ou tâches.

### **À la suite de la demande de réaffectation**

- Si l'employeur réaffecte la travailleuse à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir et qui ne comportent pas les mêmes dangers ou risques, la travailleuse occupe ce nouvel emploi.
- Si l'employeur n'offre aucune réaffectation à la travailleuse, celle-ci se retire du travail et elle pourra recevoir l'indemnité de remplacement du revenu prévue (IRR).
- Si l'employeur réaffecte la travailleuse à d'autres fonctions ou tâches comportant les mêmes dangers, la travailleuse peut cesser de travailler et demander à la CNESST d'être indemnisée.

La CNESST, après enquête, rend une décision écrite et motivée, fondée sur l'avis du médecin traitant et sur l'évaluation qu'elle fait des tâches de la réaffectation.

Cette décision de la CNESST peut être contestée.

- Si la travailleuse est réaffectée à des tâches qui comportent de nouveaux dangers, elle doit recommencer le processus, c'est-à-dire revoir son médecin, lui faire état des dangers ou des risques et obtenir un nouveau certificat médical.

### **La CNESST rend une décision écrite et motivée qui peut être contestée.**

L'employeur ou la travailleuse peut contester le droit au retrait préventif, le droit à l'IRR ou le montant et la durée de l'IRR.

La décision écrite et motivée rendue par la CNESST peut être contestée.

Si la travailleuse est réaffectée à des tâches qu'elle n'est pas raisonnablement en mesure d'accomplir (incapacité physique, aptitude, formation), elle peut cesser de travailler, demander à son syndicat d'intervenir ou à défaut, à la CNESST d'examiner la situation.

**À la suite de cette demande de réexamen de la situation, la CNESST doit rendre une décision écrite et motivée dans les vingt (20) jours.**

**Cette décision a un effet immédiat et peut faire l'objet d'une demande de révision pour la travailleuse auprès de la CNESST dans les dix (10) jours.**

**Cette dernière décision rendue à la suite de la demande de révision peut être également contestée dans les dix (10) jours auprès de la Commission des lésions professionnelles (CLP).**

### **Mécanisme de contestation et délais**

Hormis la situation précédente contenue dans l'encadré ci-haut, toute décision de la CNESST peut faire l'objet d'une demande de révision dans les 30 jours de sa notification.

Une décision rendue par la CNESST suivant une demande de révision peut être contestée dans les 45 jours devant la CLP.

### **Indemnité de remplacement du revenu (IRR)**

Lorsque la travailleuse n'est pas réaffectée dans d'autres fonctions et qu'elle satisfait aux conditions d'admissibilité, l'indemnité de remplacement du revenu lui est versée selon ce qui est prévu à la LATMP :

- les cinq (5) premiers jours ouvrables sont payés par l'employeur au taux du salaire régulier;
- les quatorze (14) jours de calendrier suivants sont payés à 90% du salaire net;
- les jours suivants à 90% du salaire net retenu.

Cette indemnité à effet jusqu'à :

- la quatrième (4) semaine avant la date de l'accouchement;
- ou
- la fin de la période d'allaitement;
- ou
- ce que l'affectation soit faite.





# QUESTIONS FRÉQUENTES

( À venir )