

NOTE

DROITS PARENTAUX

Ce texte est une version mise à jour du document maître rédigé en 2006 par le Secrétariat du Conseil du trésor lors des travaux d'harmonisation des conditions de travail avec le Régime québécois d'assurance parentale et qui a été utilisé par le Comité technique paritaire sur les droits parentaux à titre de référence des conditions de travail actuellement applicables à l'ensemble des salarié(e)s des secteurs public et parapublic.

Les modifications effectuées en date du 4 juin 2010 donnent suite aux recommandations conjointes du Comité et pour lesquelles, la partie gouvernementale s'est prononcée positivement lors de la rencontre de la table centrale du 11 mars 2010. Elles donnent suite également aux éléments qui ont fait l'objet d'une entente des parties à la table centrale, le 25 mars 2010. Les dispositions actuelles des conventions collectives demeurent, à moins qu'elles ne fassent l'objet d'une modification dans le présent document maître.

En terminant, deux éléments qui ne figurent pas dans le document maître ont fait l'objet de discussion lors du Comité technique paritaire sur les droits parentaux et d'une entente par les parties au cours de la présente négociation. Ces éléments concernent les congés pour responsabilités parentales et familiales et se retrouvent en annexe au présent document.

jb SA  

DROITS PARENTAUX

Section I

Dispositions générales¹

01. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.
- Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance emploi.
- Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 05, le congé de paternité prévu à la clause 21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 22A.
- 01A. Aux fins des présentes², on entend par conjointe ou conjoint, les personnes :
- qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
 - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
02. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
03. L'employeur ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.
- 03A. Le traitement hebdomadaire de base³, le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.
04. À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée ou au salarié un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

¹ Il est convenu entre les parties que sans changer le fond ou la portée des dispositions prévues au présent article, la façon d'ordonner les clauses ainsi que les termes utilisés peuvent être modifiés pour s'adapter au cadre de présentation et au vocabulaire propre à chacune des conventions collectives en vigueur.

² Cette définition de conjointe ou conjoint est inscrite à titre de référence, les parties s'en remettent à la définition de conjointe ou conjoint de la convention collective.

³ On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.




Section II

Congé de maternité

05. La salariée enceinte visée par la clause 10 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 08 ou 08A, doivent être consécutives.
- La salariée enceinte visée par la clause 11 ou 11A a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 08 ou 08A, doivent être consécutives.
- La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux clauses 10 et 11 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.
- La salariée visée par la clause 11A a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.
- La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 10, 11 et 11A, selon le cas.
- La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
06. La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
07. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
08. Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.
- En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 08A. Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).
- Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.
- Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 28 et 28A durant cette suspension.
- 08B. Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 08 ou 08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 10, 11 ou 11A, selon le cas, sous réserve de la clause 01.

bb SFA




09. Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

10. La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁴ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

10A. L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance emploi

11. La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

⁴ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

⁵ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.



4
a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁶ de son traitement hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la RHDC.

De plus, si RHDC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 10A s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi

11A. La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 10 et 11.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

12. Dans les cas prévus par les clauses 10, 11 et 11A :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;

b) à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du

⁶ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.



présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCG au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 10, 11 et 11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité⁷.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 04.

- e) Dans le cas de l'enseignante non permanente du réseau collégial dont le contrat prend fin et dans le cas de la salariée du personnel de soutien du réseau de l'éducation qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention collective et versée par l'employeur, prend fin à compter de la fin du contrat ou à la date de la mise à pied de la salariée, selon le cas.

Par la suite, dans le cas où l'enseignante est réengagée suite à l'exercice d'une priorité d'emploi et dans le cas où la salariée du personnel de soutien est réintégrée dans son poste ou est rappelée, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de leur convention collective, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date de début du contrat de l'enseignante et pour la salariée du personnel de soutien à compter de la date où la salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel⁸.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des clauses 10, 11 ou 11A, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 10, 11 ou 11A, selon le cas.

13. ABROGÉ

⁷ Les parties sectorielles peuvent convenir des modalités relatives au calcul du traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel.

⁸ Dans le cas de la salariée du personnel de soutien, les parties sectorielles remplacent, lorsque cela est requis à des fins de concordance l'expression « à compter de la date où la salariée aurait réintégré son poste ou un autre poste en vertu de son droit de rappel » par « à compter de la date où la salariée est rappelée en vertu de son droit de rappel ».

14. Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi⁹;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles¹⁰ si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

L'enseignante du secteur de l'éducation peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles¹¹ si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle en avise par écrit l'employeur. À moins d'entente différente avec l'employeur, le maximum de quatre (4) semaines se situe immédiatement après le congé de maternité.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une (1) ou plusieurs semaines comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, une somme égale à ce qu'elle a ainsi reçue lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de traitement prévus pour la période du report des vacances.

15. Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée 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 (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 14 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 28 et 28A par la suite.

16. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

17. L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 31.

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

18. Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

⁹ Les parties sectorielles remplacent, lorsque cela est requis à des fins de concordance, l'expression « accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi » par une expression équivalente.

¹⁰ Les parties sectorielles peuvent en convenir autrement.

¹¹ Les parties sectorielles peuvent en convenir autrement.

7
De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

Section III

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

19. La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :
- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître ;
 - b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite ;
 - c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Pour la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique, l'affectation provisoire mentionnée au premier alinéa de la clause 19 est prioritaire à la liste de rappel dans le secteur de la santé et des services sociaux¹².

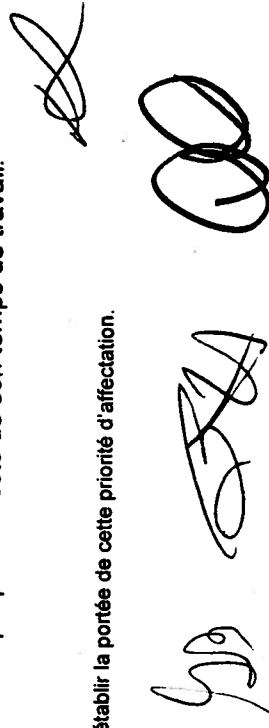
Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties sectorielles en conviennent autrement. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

¹² Dans les autres secteurs, il appartient aux parties sectorielles d'établir la portée de cette priorité d'affectation.



Autres congés spéciaux

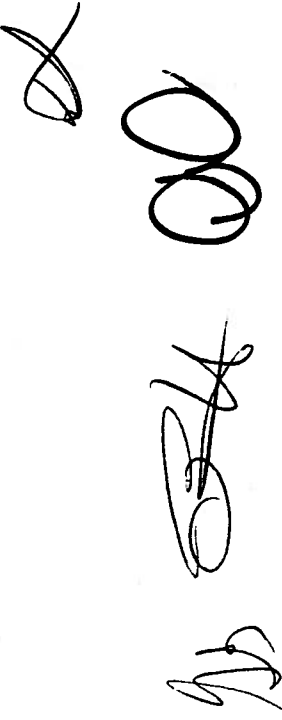
8

- 19A. La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement;
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.
20. Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).
- Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 18 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV

Congé de paternité

21. Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.
- Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.
- La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.
- 21A. À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 33 et 33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.
- Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.
- La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.
- 21B. Abrogé.
- 21C. Abrogé.
- 21D. Abrogé.



21E. Pendant le congé de paternité prévu à la clause 21A, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2°, 3° et 4° alinéas de la clause 10 ou 11b), selon le cas, et la clause 10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

21F. Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 21A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

21G. Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 21E ou 21F en faisant les adaptations nécessaires.

Section V

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

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

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

22A. La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 33 et 33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la salariée ou le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la salariée ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

22A. Abrogé.

22B. Abrogé.

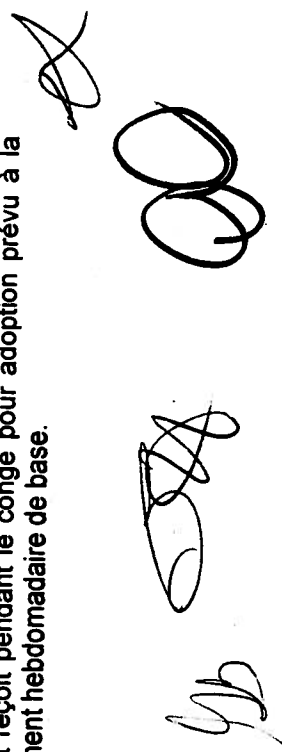
22C. Abrogé.

22D. Abrogé.

23. Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 22A, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2°, 3° et 4° alinéas de la clause 10 ou 11, selon le cas, et la clause 10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

24. La salariée ou le salarié non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 22A une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.



- 24A. La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.
- Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.
25. Les paragraphes a), b), d) et e) de la clause 12 s'appliquent à la salariée ou au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 23 ou 24 en faisant les adaptations nécessaires.
26. La salariée ou le salarié bénéficiaire, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant ou de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.
- La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.
- Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 22A s'appliquent.
- Durant ce congé, la salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus aux clauses 28 et 28A.
- Section VI**
- Congés sans traitement et congé partiel sans traitement**
27. a) La salariée ou le salarié a droit à l'un des congés suivants :
1. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 05;
 2. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
 3. un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé pour adoption prévu à la clause 22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.
- La salariée ou le salarié à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans¹³. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.
- Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants¹⁴ :
- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;
 - ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différé. Dans ce cas, la prise d'effet de ce congé est établie sectoriellement.
- La salariée ou le salarié à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.
- La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

¹³ Le deuxième alinéa du paragraphe a) de la clause 27 ne s'applique pas aux enseignantes et aux enseignants des collèges.

¹⁴ Ce délai de même que les modalités d'aménagement de ce congé peuvent être établis différemment suite à une entente sectorielle.

11
Lorsque la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) la salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'employeur, la salariée ou le salarié du secteur de la santé et des services sociaux peut, au cours de la deuxième année d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu à la clause 27, s'inscrire sur une liste de rappel (ou de disponibilité) de son établissement plutôt que de revenir sur son poste.¹⁵

28. Au cours du congé sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

28A. Sous réserve d'une disposition expresse prévue dans une convention collective, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

29. La salariée ou le salarié peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.¹⁶

29A. À l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle ou qu'il aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement (supplantation), la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle ou qu'il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la salariée ou le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention collective.

29B. D'autres modalités du congé partiel sans traitement peuvent être négociées sectoriellement sous réserve de celles prévues au présent article notamment les clauses 27, 28, 28A, 29 et 29A.

29C. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la salariée ou du salarié concerné. Les modalités de la prise de ce congé sont négociées sectoriellement.

¹⁵ Les parties sectorielles de la Santé et des Services sociaux conviennent des modalités d'application de la clause 27c).

¹⁶ Pour le secteur de la santé et des services sociaux, la clause 29 doit se lire comme comprenant, en plus, l'alinéa suivant : « aux fins de la présente clause, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées ».

Pour l'enseignante ou l'enseignant du collégial, cette clause doit se lire comme suit : « l'enseignante ou l'enseignant doit prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement après, selon le cas, son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, ou à un autre moment, après entente avec l'employeur ».

Section VII

Dispositions diversesLes avis et préavis

30. Pour les congés de paternité et d'adoption :
- a) Les congés prévus aux clauses 21 et 22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la salariée ou le salarié à son employeur;
 - b) Les congés visés aux clauses 21A et 22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.
- La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.
- La salariée ou le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 21A, ou de son congé pour adoption prévu à la clause 22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 31.
- La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

31. Le congé sans traitement visé à la clause 27 est accordé suite à une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste dévolu par la salariée ou le salarié. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. La salariée ou le salarié et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans traitement.

32. La salariée ou le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours¹⁷.

Dans le secteur de l'éducation, pour les enseignantes ou les enseignants du collège, ce retour doit coïncider avec le début de la session sauf si l'employeur et le syndicat en conviennent autrement.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

33. Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée ou le salarié peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 33A. Sur demande de la salariée ou du salarié, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à 21A, le congé pour adoption prévu à 22A ou le congé sans traitement à temps complet prévu à 27 avant l'expiration des 52 premières semaines.

¹⁷ Pour le secteur de l'éducation, ajouter la phrase supplémentaire suivante au deuxième alinéa de la clause 32 : « cependant les parties négociantes pourront prévoir une entente sectorielle différente ».





Le congé peut être fractionné si l'enfant de la salariée ou du salarié est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié est visé par les clauses 28 et 28A durant cette période.

33B. Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 33A, l'employeur verse à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 21A ou 22A, selon le cas, sous réserve de la clause 01.

33C. La salariée ou le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par les clauses 28 et 28A durant cette période.

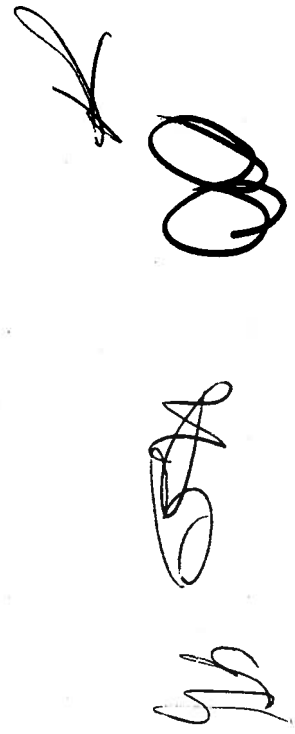
34. La salariée ou le salarié qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 21, 21A, 22, 22A et 24A bénéficie des avantages prévus par la clause 14, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par la clause 18 de la section II.

34B. Sous réserve des modifications apportées par le présent article, incluant les modifications apportées par entente sectorielle, les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des clauses 10, 10A et 11.

35. La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même la salariée ou le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle ou il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 21A ou 22A.







APPENDICE

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.



Appendice condition de travail en vigueur le 31 décembre 2005 abrogé

À TITRE D'INFORMATION

LISTE DES ORGANISMES DONT LA LOI PRÉVOIT AU 07 FÉVRIER 2005 QUE LES CONDITIONS DE TRAVAIL OU LES NORMES ET BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DE LEURS SALARIÉS SONT DÉTERMINÉS PAR LE GOUVERNEMENT OU DÉTERMINÉS SELON LES CONDITIONS DÉFINIES PAR LE GOUVERNEMENT

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

Extraits du Rapport du Comité technique paritaire sur les droits parentaux, secteurs public et parapublic, 2 mars 2010, pages 13, 14 et 15.

- **Les congés pour responsabilités parentales, clause 29C paragraphe a)**

Constat 15 – conjoint :

L'arrimage entre la clause 29C a) du document maître et l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail est difficile parce que l'article de la Loi vise des situations parentales et familiales tandis que 29C a) traite uniquement des responsabilités parentales.

Recommandation 15 – conjointe :

- 1- Déplacer le paragraphe a) de la clause 29C dans une autre section des conventions collectives en faisant les adaptations jugées nécessaires pour tenir compte de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.

Notes:

Les parties souhaitent rappeler que le document maître de 2006 permettait aux parties sectorielles de convenir que les 6 journées utilisées en vertu de 29C a) pouvaient être déduites de la banque annuelle de congés-maladie.

Les parties souhaitent préciser que le nombre total de journées prises en vertu de la nouvelle clause est égal à dix (10).

- **Les congés pour raisons familiales ou parentales prévus à la Loi sur les normes du travail**

Constat 17 – conjoint :

Lors des travaux de concordance, les parties ont constaté que la Loi sur les normes du travail prévoit aux articles 79.8 et suivants des congés pour raisons familiales ou parentales.

Les parties ont également constaté que la plupart des conventions collectives sont muettes quant aux références à ces congés. D'autres prévoient uniquement les congés en vigueur avant 2007. Toutefois, toutes les conventions collectives offrent la possibilité de s'absenter sans traitement.

Recommandation 17 – conjointe :

Selon les parties, les conditions de travail devraient prévoir les éléments suivants :

- que la convention collective permette au salarié de s'absenter pour les motifs prévus aux articles 79.8 et suivants de la Loi sur les normes du travail;
- que le salarié doit informer l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence;
- que les avantages maintenus pendant l'absence sont les mêmes que ceux applicables pendant le congé « parental » sans traitement prévu à la section des droits parentaux et ce, pour la durée totale du congé. (Le salarié accumule son ancienneté, son expérience et continue de participer aux régimes d'assurance maladie de base qui lui est applicable en assumant sa quote-part des primes. Il peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes).
- que le retour au travail se fasse selon ce qui est prévu à la section des droits parentaux (article 29A du document maître de 2006).