



Fédération autonome
de l'enseignement

GUIDE SYNDICAL

MISE À JOUR - OCTOBRE 2022



Les **droits** parentaux

5^e édition, 2022.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022.

Table des matières

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUCTION | 3 |
| 1. LA PÉRIODE DE GROSSESSE | 5 |
| 1.1 L'affectation provisoire et le congé spécial | 5 |
| 1.2 Les autres congés spéciaux | 5 |
| 1.3 Le préavis de départ | 6 |
| 2. LE CONGÉ DE MATERNITÉ PRÉVU À LA CONVENTION COLLECTIVE | 7 |
| 2.1 La durée | 7 |
| 2.2 La répartition du congé de maternité | 7 |
| 2.3 La suspension du congé de maternité | 8 |
| 2.4 Les prolongations pouvant s'ajouter au congé de maternité | 8 |
| 2.5 La durée moindre du congé de maternité | 8 |
| 3. LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) | 9 |
| 3.1 Les principales caractéristiques | 9 |
| 3.2 L'admissibilité au RQAP | 9 |
| 3.3 Les régimes disponibles | 9 |
| 3.4 La période de prestations | 10 |
| 3.5 Comment faire une demande? | 12 |
| 4. LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET PARENTALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI | 13 |
| 4.1 Les principales caractéristiques | 13 |
| 4.2 L'admissibilité à l'assurance-emploi | 13 |
| 4.3 La période de prestations | 14 |
| 4.4 Comment faire une demande? | 15 |
| 5. LES INDEMNITÉS VERSÉES EN VERTU DE LA CONVENTION COLLECTIVE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL | 16 |
| 5.1 Les cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale | 16 |
| 5.2 Les cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi | 18 |
| 5.3 Les cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi | 19 |
| 6. LES AVANTAGES DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ | 20 |
| 6.1 Les avantages durant le congé de maternité | 20 |
| 6.2 Au sujet du régime de retraite | 20 |
| 7. LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LA PÉRIODE DE VACANCES ANNUELLES | 21 |
| 7.1 La période de vacances d'été | 21 |
| 7.2 Le congé de maternité durant la période de relâche (hiver) | 21 |
| 7.3 Le congé de maternité durant la période des Fêtes | 21 |
| 8. LE RETOUR DU CONGÉ DE MATERNITÉ | 21 |
| 9. LES CONGÉS LIÉS À LA PATERNITÉ | 22 |
| 9.1 Le congé à l'occasion de la naissance | 22 |
| 9.2 Le congé de paternité | 22 |
| 9.3 Les prolongations | 24 |
| 9.4 Les avantages durant les congés liés à la paternité | 24 |
| 9.5 La période de vacances d'été ou la période de relâche | 24 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 10. LES CONGÉS LIÉS À L'ADOPTION | 24 |
| 10.1 Le congé à l'occasion de l'adoption | 24 |
| 10.2 Le congé pour adoption | 24 |
| 10.3 L'adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe | 27 |
| 10.4 Le congé sans traitement en vue d'une adoption | 27 |
| 10.5 Les prolongations du congé pour adoption | 27 |
| 10.6 Les avantages durant les congés liés à l'adoption | 27 |
| 10.7 La période de vacances d'été ou la période de relâche | 27 |
| 11. LA PÉRIODE SUIVANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION | 28 |
| 11.1 Le congé spécial pour allaitement | 28 |
| 11.2 Les prolongations après la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption – Congé sans traitement et congé partiel sans traitement | 28 |
| 11.3 Précisions | 30 |
| 11.4 Les droits et les avantages durant le congé de prolongation | 30 |
| 11.5 La réintégration au retour du congé | 31 |
| 11.6 Le retour avant la fin du congé de prolongation | 31 |
| 11.7 Le retour à la fin du congé de prolongation | 31 |
| 11.8 La limite d'amplitude de 125 semaines | 31 |
| 12. LES DROITS PARENTAUX ET LE RÉGIME DE RETRAITE | 32 |
| 12.1 Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption et le régime de retraite | 32 |
| 12.2 Les prolongations sans traitement du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption et le régime de retraite | 32 |
| 12.3 Les congés partiels sans traitement et le régime de retraite | 32 |
| 13. LES CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES | 33 |
| 13.1 Un congé sans traitement pour une partie d'année | 33 |
| 13.2 Un congé sans traitement pour une année complète ou un congé partiel sans traitement d'une année scolaire complète | 33 |
| 13.3 Un congé occasionnel, jusqu'à concurrence de six jours par année, lorsque la présence du parent est nécessaire | 33 |
| 14. DIVERS | 34 |
| 14.1 Indemnité durant une grève ou un lock-out | 34 |
| 14.2 Protection contre le congédiement prononcé à cause d'une maternité | 34 |
| ANNEXE – LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE | 35 |
| Conditions d'admissibilité | 35 |
| La décision prise par la CSST | 35 |
| À la suite de la demande de réaffectation | 35 |
| Mécanisme de contestation et délais | 36 |
| Indemnité de remplacement du revenu (IRR) | 36 |
| LISTE DES LETTRES MODÈLES | 37 |

Introduction

Cet outil d'information a été conçu pour les enseignantes et enseignants membres des syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) dans le but de leur permettre de comprendre les droits parentaux prévus à la convention collective 2020-2023 (ci-après la convention collective) et au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi (RAE), selon le cas, 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 national.

Seuls les enseignantes et enseignants sous contrat à temps plein ainsi que celles et ceux sous contrat à temps partiel sont concernés par ces dispositions. Les enseignantes et enseignants sous contrat à temps partiel bénéficient de tous les privilèges prévus à la convention collective pour la durée de leur contrat.

Pour les enseignantes et 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 (ou la Loi sur l'assurance-emploi, selon le cas) s'appliquent. Le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite s'applique à toutes les enseignantes, conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et ce, sans égard à leur statut.

Les modèles de lettres sont disponibles sur le site Internet de la FAE au lafae.qc.ca/droits-parentaux.

Avertissement

Cet ouvrage est un document de vulgarisation. Il n'a pas de valeur légale. En cas de doute ou d'incompatibilité, référez-vous aux textes de la convention collective ou aux textes de lois pertinents (RQAP – Normes du travail – assurance-emploi) qui ont préséance et **consultez votre syndicat local**.

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

Toute reproduction est interdite à moins d'avoir obtenu l'autorisation expresse de la FAE.

1. La période de grossesse

1.1 L'AFFECTATION PROVISOIRE ET LE CONGÉ SPÉCIAL (5-13.18 D))

L'enseignante 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 :

- Elle est enceinte et 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'enseignante travaille régulièrement sur écran cathodique.

L'enseignante doit présenter, dans les plus brefs délais, un certificat médical à cet effet. 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 qui débute sans délai. Celui-ci est régi, quant à son indemnisation, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'enseignante enceinte, à la date de son accouchement et pour l'enseignante qui allaite à la fin de la période de l'allaitement (ce serait le cas pour une enseignante non admissible à des prestations du RQAP, mais admissible à des prestations d'assurance-emploi ou à un congé payé uniquement par le centre de services scolaire).

Ce congé spécial se termine toutefois à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement pour l'enseignante admissible aux prestations du RQAP (5-13.18 D)).

Si l'enseignante a droit à ce congé spécial, elle bénéficiera des mêmes avantages accordés à une enseignante en congé de maternité (5-13.20).

Les paies d'été de l'enseignante ayant bénéficié d'un tel congé spécial au cours de l'année de travail ne sont pas diminuées du seul fait de ce congé spécial (lettre d'entente hors convention).

(Voir Annexe : Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.)

1.2 LES AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX (5-13.19)

L'enseignante a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- Lorsqu'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^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

- En cas d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- Pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'une banque spéciale d'un maximum de quatre jours pouvant être pris par demi-journées.

Tous ces congés sont octroyés sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée. Exceptionnellement, pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, un rapport écrit signé par une sage-femme est également accepté.

Durant les congés spéciaux, l'enseignante bénéficie des avantages du régime de congés de maladie ou de l'assurance salaire prévus à la convention collective (à condition d'y avoir normalement droit). Dans le cas des visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé, l'enseignante doit avoir préalablement épuisé les quatre jours avant de bénéficier du régime de congés de maladie ou de l'assurance salaire (5-13.20).

Si l'enseignante a droit à un de ces congés spéciaux, elle bénéficiera des mêmes avantages accordés à une enseignante en congé de maternité (5-13.20).

1.3 LE PRÉAVIS DE DÉPART (5-13.08)

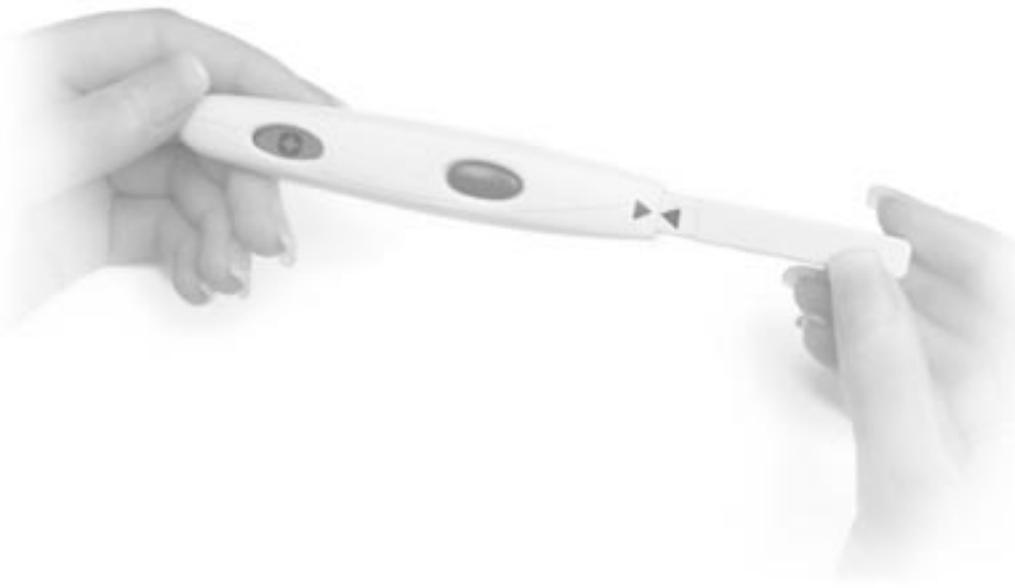
Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit au centre de services scolaire au moins deux semaines avant la date de départ.

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 de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste la nécessité pour l'enseignante de quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production au centre de services scolaire d'un certificat médical confirmant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Voir Lettre 1 (RQAP) ou Lettre 2 (assurance-emploi), selon le régime auquel vous êtes admissible



2. Le congé de maternité prévu à la convention collective

2.1 LA DURÉE (5-13.05)

- Le congé de maternité d'une enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RQAP est de 21 semaines.

Le congé de maternité d'une enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP, mais qui est admissible à des prestations du RAE est de vingt semaines.

Le congé de maternité d'une enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du RQAP ou à des prestations du RAE est de vingt semaines.

- L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité a aussi droit à un congé de maternité, comme défini au point précédent, et aux indemnités qui y sont rattachées. Son admissibilité au RQAP ou à l'assurance-emploi et aux prestations s'y rattachant pourrait cependant être compromise.

L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle a vécu une grossesse rapprochée a aussi droit à un congé de maternité, comme défini au point précédent, et aux indemnités qui y sont rattachées.

Il pourrait cependant y avoir des conséquences négatives sur son admissibilité au RQAP ou à l'assurance-emploi, ainsi que sur le montant des prestations.

Dans de pareilles situations, chaque cas étant unique, il serait très important de communiquer avec la personne responsable du dossier au syndicat local, ainsi qu'avec le RQAP ou l'assurance-emploi.

- L'enseignante ou 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.

- L'enseignante qui subit une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement a également droit à un congé de maternité.

2.2 LA RÉPARTITION DU CONGÉ DE MATERNITÉ (5-13.05 ET 5-13.06)

Les semaines du congé de maternité (qu'il soit de 21 ou de vingt semaines) :

- doivent être consécutives;
- comprennent le jour de l'accouchement;
- sont réparties avant et après l'accouchement selon le désir de l'enseignante;
- pour l'enseignante qui est admissible au RQAP, le congé est simultané à la période du versement de ces prestations et doit commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations.

Pour l'enseignante admissible à des prestations du RQAP, le paiement de ces prestations de maternité commence au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines suivant la semaine de l'accouchement.

Pour l'enseignante admissible à des prestations du RAE, le paiement de ces prestations de maternité débute au plus tôt la 8^e semaine avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité peut donc débiter la 10^e semaine avant la date prévue de l'accouchement, puisque le centre de services scolaire verse l'indemnité pendant le délai de carence. L'enseignante ne peut toucher de prestations de maternité au-delà de dix-sept semaines suivant la semaine de la date présumée ou réelle de l'accouchement.

2.3 LA SUSPENSION DU CONGÉ DE MATERNITÉ (5-13.07)

- L'enseignante 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. Ce congé 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 le centre de services scolaire, et retourner au travail pendant la durée de l'hospitalisation.
- Sur demande de l'enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si l'enseignante doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non liée à la grossesse ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.



2.4 LES 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 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 qui est indiquée au certificat médical.

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

2.5 LA DURÉE MOINDRE DU CONGÉ DE MATERNITÉ (5-13.15)

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que 21 semaines (ou vingt semaines). Si l'enseignante revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, à la demande du centre de services scolaire, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

3. Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

3.1 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

Ce régime remplace les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi pour les résidentes et résidents du Québec.

Il ne comporte pas de délai de carence, contrairement au Régime d'assurance-emploi, c'est-à-dire que les prestations sont payables à compter du premier jour d'admissibilité.

Afin de connaître le revenu assurable maximal considéré pour le calcul du montant des prestations, on peut consulter le site www.rqap.gouv.qc.ca sous l'onglet « À propos du Régime ». Ce revenu est indexé le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux fixé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

3.2 L'ADMISSIBILITÉ AU RQAP

Pour être admissible au RQAP, il faut notamment :

- résider au Québec;
- être parent d'un enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2006;
- avoir un revenu assurable égal ou supérieur à 2000 \$ (peu importe le nombre d'heures travaillées) pendant la période de référence. Cette période est de 52 semaines précédant la demande de prestations;
- avoir connu un arrêt de rémunération (d'au moins 40 %) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

| Les types de prestations disponibles | |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| À la naissance d'un enfant | Prestations de maternité (réservées à la mère exclusivement) Prestations de paternité (réservées au père ou à l'autre parent pour les conjoints de même sexe) Prestations parentales (peuvent être partagées entre les parents) |
| À l'adoption d'un enfant | Prestations d'adoption (certaines semaines sont réservées à chacun des parents, certaines semaines peuvent être partagées) Prestations d'accueil et de soutien (peuvent être partagées entre les parents) |

3.3 LES RÉGIMES DISPONIBLES

La personne admissible aux prestations du RQAP doit faire un choix entre deux options :

- Le régime de base;
- ou
- Le régime particulier.

À la naissance ou à l'adoption d'un enfant, le **régime de base** accorde un nombre maximal de 50 semaines de prestations. À ces semaines peuvent s'ajouter :

- 5 semaines par parent en cas de naissance ou d'adoption multiple
- 4 semaines partageables entre les parents si chaque parent utilise au moins 8 semaines de prestations partageables
- 5 semaines si un seul parent au certificat de naissance ou à l'adoption

À la naissance ou à l'adoption d'un enfant, le **régime particulier** accorde un nombre maximal de 40 semaines de prestations. À ces semaines peuvent s'ajouter :

- 3 semaines par parent en cas de naissance ou d'adoption multiple
- 3 semaines partageables entre les parents si chaque parent utilise au moins 6 semaines de prestations partageables
- 3 semaines si un seul parent au certificat de naissance ou à l'adoption

Il appartient au premier des deux parents qui reçoit les prestations de faire le choix du régime. Ainsi, le choix du régime par le premier parent lie l'autre parent, c'est-à-dire qu'un seul des deux régimes s'appliquera aux deux parents.

Les tableaux suivants indiquent, pour chacun des deux régimes, le nombre maximal de semaines de prestations et le pourcentage du revenu hebdomadaire brut moyen.

| NAISSANCE – Nombre de semaines et taux de prestations | | | | |
|-------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| Type de prestations | Régime de base | | Régime particulier | |
| | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Semaines de prestations | Revenu brut moyen |
| Maternité | 18 | 70 % | 15 | 75 % |
| Paternité | 5 | 70 % | 3 | 75 % |
| Parentales (partageables) | 7 | 70 % | 25 | 75 % |
| | 25 (7 + 25 = 32) | 55 % | | |

| ADOPTION – Nombre de semaines et taux de prestations | | | | |
|------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| Type de prestations | Régime de base | | Régime particulier | |
| | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Semaines de prestations | Revenu brut moyen |
| Adoption (exclusives) | 5 par parent | 70 % | 3 par parent | 75 % |
| Adoption (partageables) | 7 | 70 % | 25 | 75 % |
| | 25 (7 + 25 = 32) | 55 % | | |
| Accueil et soutien | 13 | 70 % | 12 | 75 % |

| PRESTATIONS ADDITIONNELLES (naissance ou adoption) – Nombre de semaines et taux de prestations | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| Situations | Régime de base | | Régime particulier | |
| | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Semaines de prestations | Revenu brut moyen |
| Partage des prestations entre les parents | + 4* partageables | 55 % | + 3** partageables | 75 % |
| Naissance ou adoption multiple | + 5 par parent | 70 % | + 3 par parent | 75 % |
| Parent seul | + 5 | 70 % | + 3 | 75 % |

* dès que 8 semaines partageables ont été versées à chaque parent

** dès que 6 semaines partageables ont été versées à chaque parent

3.4 LA PÉRIODE DE PRESTATIONS

Il s'agit de la période à l'intérieur de laquelle des prestations du RQAP peuvent être payables.

De façon générale, la période de prestations commence au plus tôt :

- Seize 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).

La période de prestations ne peut excéder la 78^e semaine suivant celle de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption.

De façon spécifique :

| Période de prestations par type de prestations Régime de base ou régime particulier | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maternité | Entre 16 semaines avant et 20 semaines après l'accouchement (sous réserve des prolongations possibles) |
| Paternité | Entre la semaine de la naissance et la 78 ^e semaine qui suit |
| Parentales | Entre la semaine de la naissance et la 78 ^e semaine qui suit |
| Adoption | Entre la semaine de l'arrivée de l'enfant (ou deux semaines avant, s'il s'agit d'une adoption internationale) et la 78 ^e semaine qui suit |

En cas d'interruption de grossesse après la 19^e semaine, les prestations payables sont les mêmes que pour le congé de maternité, et ce, au plus tard jusqu'à la 20^e semaine suivant l'interruption.

| Les prestations sont payables | |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Naissance | |
| Maternité | À la mère seulement |
| Paternité | Au père seulement (ou à l'autre parent de même sexe) |
| Parentales (partageables) | À l'un ou l'autre des deux 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 |
| Adoption | |
| Adoption (exclusives) | À chacun des parents de manière exclusive |
| Adoption (partageables) | À l'un ou l'autre des 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 des prestations |
| Accueil et soutien (partageables) | À l'un ou l'autre des parents, ou aux deux en même temps ou consécutivement, sans excéder 13 semaines de prestations dans le régime de base ou 12 semaines dans le régime particulier, ni excéder la fin des prestations |

Tout revenu touché pendant que vous recevez des prestations doit normalement être déclaré au RQAP. Ces revenus pourraient diminuer le montant de vos prestations. Vous pourriez aussi décider de suspendre vos prestations et bénéficier ultérieurement de la ou des semaines non utilisées si elles peuvent être reportées à l'intérieur de votre période de prestations. Le traitement différé versé durant l'été, l'indemnité complémentaire et l'ajustement 10 mois n'ont pas d'influence sur vos prestations. Veuillez communiquer avec votre syndicat pour des renseignements à ce sujet.

3.5 COMMENT FAIRE UNE DEMANDE?

Il existe deux moyens pour faire une demande de prestations au RQAP :

- En ligne au www.rqap.gouv.qc.ca;
- En téléphonant au RQAP au 1 888 610-7727.

Lorsqu'une demande de prestations est effectuée, il faut avoir les renseignements suivants en main :

- Le numéro d'assurance sociale du parent demandeur, celui de l'autre parent, s'il y a lieu;
- Le code d'accès Revenu Québec (six chiffres);
- La date de naissance du parent demandeur, celle de l'autre parent, s'il y a lieu;
- La date prévue de l'accouchement ou la date de naissance de l'enfant, si la naissance a déjà eu lieu ;
- La date d'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption;
- La date d'arrêt de rémunération;
- Les renseignements complets sur votre institution financière et votre compte bancaire.

Il est possible de faire une demande de prestations lorsque vous avez cessé de recevoir une rémunération, c'est-à-dire lorsque votre salaire hebdomadaire est réduit d'au moins 40 % ou lorsque vous avez cessé de travailler. Le dépôt de la demande devrait être fait

dans la semaine civile (du dimanche au samedi) au cours de laquelle vous désirez que vos prestations débutent. Il se peut que les prestations soient accordées pour une période antérieure à la date du dépôt de la demande. La rétroaction ne doit pas excéder trois semaines.

Dans l'éventualité où vous décidez d'attendre la naissance de l'enfant afin d'effectuer une demande de prestations, il serait important que vous déposiez votre demande dans les meilleurs délais afin d'éviter de perdre des semaines de prestations, ces dernières se terminant 20 semaines après la semaine de l'accouchement.

Afin que votre demande soit traitée, vous devrez faire parvenir les documents exigés par le RQAP pour établir votre admissibilité.

Ces documents pourraient être, par exemple :

- L'original du relevé d'emploi (document officiel produit par votre employeur);
- L'avis de cotisation de l'Agence du revenu du Canada;
- Le certificat d'adoption;
- Le certificat de décès d'un des parents;
- L'acte de naissance;
- La déclaration de naissance.

4. Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi

4.1 LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

Ce régime s'applique aux enseignantes et enseignants ne résidant pas au Québec.

Il comporte un délai de carence, c'est-à-dire qu'avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi, une période d'attente non payée de deux semaines doit être écoulée.

Afin de connaître le maximum annuel assurable considéré pour le calcul des prestations, on peut consulter le site www.servicecanada.gc.ca.

4.2 L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI

Pour être admissible aux prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi, il faut notamment :

- que la rémunération hebdomadaire soit réduite de plus de 40 %;
- avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines, ou depuis le début de la dernière période de prestations (la période de référence). Ce nombre d'heures pourrait être plus élevé si par le passé vous avez fait l'objet d'une lettre d'avertissement ou d'un avis de pénalité pour avoir produit une fausse déclaration.

Les types de prestations disponibles

| | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| À la naissance d'un enfant | Prestations de maternité (réservées à la mère exclusivement) Prestations parentales (peuvent être partagées entre les parents) |
| À l'adoption d'un enfant | Prestations parentales (peuvent être partagées entre les parents) |

Le nombre de semaines et le taux de prestations

| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen |
|---------------------|------------------------|-------------------|
| Maternité | 15 | 55 % |
| Paternité | — | — |
| Parentales | 35 | 55 % |
| Adoption | 35 | 55 % |

4.3 LA PÉRIODE DE PRESTATIONS

Il s'agit de la période à l'intérieur de laquelle des prestations d'assurance-emploi peuvent être payées.

De façon générale, la période de prestations commence au plus tôt :

- Huit semaines avant la date prévue de l'accouchement;

ou

- À compter de la date à laquelle l'enfant est placé chez les parents, dans le cas d'une adoption.

La période de prestations se termine au plus tard 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou le moment où il a été placé chez ses parents adoptifs.

De façon spécifique :

| Période de prestations par type de prestations | |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maternité | Entre huit semaines avant et 17 semaines après l'accouchement (sous réserve des prolongations possibles) |
| Parentales | Entre la date de la naissance de l'enfant et 52 semaines après |
| Adoption | À compter de la date à laquelle l'enfant est placé chez les parents et 52 semaines après |

En cas d'interruption de grossesse, dans la 20^e semaine ou après, les prestations payables sont les mêmes qu'en cas de maternité. Lorsqu'une grossesse prend fin dans les 19 premières semaines, celle-ci est considérée comme une maladie, selon l'assurance-emploi. Des prestations de maladie peuvent être payées.

| Les prestations sont payables | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maternité | À la mère seulement |
| Parentales | À l'un ou l'autre des deux parents, ou aux deux en même temps ou consécutivement, sans excéder 35 semaines de prestations |
| Adoption | À l'un ou l'autre des deux parents adoptifs, ou aux deux en même temps ou consécutivement, sans excéder 35 semaines de prestations |

4.4 COMMENT FAIRE UNE DEMANDE?

Il existe deux moyens de faire une demande de prestations d'assurance-emploi, soit :

- En ligne à <https://srv270.hrdc-drhc.gc.ca/AW/?GoCTemplateCulture=fr-CA>;
- En personne à un centre de Service Canada.

La demande doit être présentée dès que vous cessez de travailler. Il faut obtenir un relevé d'emploi auprès du dernier employeur. Vous pouvez déposer une demande de prestations même si votre employeur ne vous a pas encore transmis votre relevé d'emploi. Il est important dans ce cas de fournir une preuve d'emploi (ex. : le talon d'un chèque de paie).

La demande de prestations ne doit pas tarder. Si vous attendez plus de quatre semaines après que votre rémunération ait été réduite de plus de 40 %, vous risquez de perdre vos prestations.

Les renseignements et les documents suivants seront nécessaires :

- Le numéro d'assurance sociale;
- Le relevé d'emploi pour chacun des emplois occupés au cours des 52 dernières semaines (si les 600 heures n'ont pas été travaillées en totalité chez le dernier employeur);
- Une pièce d'identité si la demande est effectuée en personne;
- Des informations sur le compte bancaire;
- La date prévue ou réelle de l'accouchement;
- La date de naissance ou d'adoption de l'enfant dans le cas des prestations parentales;
- Des renseignements concernant l'emploi le plus récent.



5. Les indemnités versées en vertu de la convention collective lors du congé de maternité et parental

5.1 LES CAS ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (5-13.09)

La convention collective prévoit le versement d'indemnités de maternité venant compléter le montant de prestations reçues du RQAP.

L'enseignante à temps plein ou à temps partiel qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité une indemnité calculée comme suit, pour chaque jour de travail compris dans chaque période de paie :

- Le versement du traitement habituel pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, **réduit**
- du montant des prestations de maternité ou parentales du RQAP qu'elle reçoit pour chaque période, **réduit**
- de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail prévu durant cette période.

Ainsi, durant son congé de maternité de 21 semaines prévu à la convention collective, l'enseignante aura droit à environ 88 % de son traitement habituel (voir le tableau « De façon spécifique » afin de connaître par qui elle sera payée).

L'indemnité du centre de services scolaire est versée à intervalles de deux semaines. Le premier versement n'est exigible que quinze jours après l'obtention par le centre de services scolaire d'une preuve selon laquelle l'enseignante reçoit des prestations du RQAP (5-13.12 B).

Voir Lettre 3

LE JUMELAGE DES PRESTATIONS DU RQAP ET LES INDEMNITÉS DE MATERNITÉ PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE

De façon générale :

| Régime de base du RQAP (50 semaines) | | | Convention collective | |
|--------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|--------------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Maternité | 18 | 70 % | Maternité (21 semaines) | Environ 18 % |
| Parentales | 7 25 | 70 % 55 % | Prolongation | 0 |

| Régime particulier du RQAP (40 semaines) | | | Convention collective | |
|------------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|--------------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Maternité | 15 | 75 % | Maternité (21 semaines) | Environ 13 % |
| Parentales | 25 | 75 % | Prolongation | 0 |

De façon spécifique :

| Régime de base du RQAP (50 semaines) | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Durant le congé de maternité | <p>Semaine 1 à 18 : 18 prestations de maternité à 70 % payées par le RQAP + différence versée par le centre de services scolaire = environ 88 %</p> <p>Semaine 19 à 21 : 3 prestations parentales à 70 % payées par le RQAP + différence versée par l'employeur = environ 88 %</p> |
| Durant la prolongation du congé de maternité | <p>Semaine 22 à 25 : 4 prestations parentales à 70 % payées par le RQAP</p> <p>Semaine 26 à 50 : 25 prestations parentales payées à 55 % par le RQAP</p> |

| Régime particulier du RQAP (40 semaines) | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Durant le congé de maternité | <p>Semaine 1 à 15 : 15 prestations de maternité à 75 % payées par le RQAP + différence versée par le centre de services scolaire = environ 88 %</p> <p>Semaine 16 à 21 : 6 prestations parentales à 75 % payées par le RQAP + différence versée par l'employeur = environ 88 %</p> |
| Durant la prolongation du congé de maternité | <p>Semaine 22 à 40 : 19 prestations parentales à 75 % payées par le RQAP</p> |

5.2 LES CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE, MAIS ADMISSIBLES AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI (5-13.10)

L'enseignante qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- Une indemnité, versée par le centre de services scolaire, égale à environ 88 % du traitement habituel qui aurait été versé si elle avait été au travail, et ce, durant les semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi.
- Une indemnité, versée par le centre de services scolaire, durant les semaines qui suivent le délai de carence, et ce, jusqu'à la 20^e semaine du congé de maternité, pour chaque jour de travail compris dans la période de paie, calculée comme suit :

- Le versement du traitement habituel pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, **réduit**
- du montant des prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi qu'elle reçoit pour chaque période. **réduit**
- de 12 % de 1/200 de la différence entre le traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail prévu durant cette période.

Ainsi, durant son congé de maternité de vingt semaines prévu à la convention collective, l'enseignante aura droit à environ 88 % de son traitement habituel (voir le tableau « De façon spécifique » afin de connaître par qui elle sera payée).

L'indemnité due par le centre de services scolaire durant le délai de carence est versée par celle-ci dans les deux semaines du début du congé. L'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par le centre de services scolaire d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi (5-13.12 B)).

Voir Lettre 4

LE JUMELAGE DES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES INDEMNITÉS DE MATERNITÉ PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE

De façon générale :

| Régime de l'assurance-emploi | | | Convention collective | |
|------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|------------------------------------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Maternité | 15 | 55 % | Maternité (20 semaines) | Variable (voir le tableau suivant) |
| Parentales | 35 | 55 % | Sans traitement | 0 |

De façon spécifique :

| Régime de l'assurance-emploi (50 semaines) | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Durant le congé de maternité | Habituellement 2 semaines de carence : 2 indemnités d'environ 88 % payées par le centre de services scolaire 15 semaines suivantes : 15 prestations de maternité à 55 % versées par l'assurance-emploi + la différence versée par le centre de services scolaire = environ 88 % 3 dernières semaines : 3 prestations parentales payées à 55 % par l'assurance-emploi + la différence versée par le centre de services scolaire = environ 88 % |
| Durant la prolongation du congé de maternité | 32 semaines suivantes : 32 prestations parentales à 55 % payées par l'assurance-emploi |

5.3 LES CAS NON ADMISSIBLES AU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE ET AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI (5-13.11)

Cas ayant accumulé vingt semaines de service

Les modalités suivantes s'appliquent à l'enseignante non admissible au RQAP ou au RAE (5-13.11) :

L'enseignante à temps plein, ayant accumulé vingt semaines de service et ne recevant pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a droit à une indemnité versée durant douze semaines par le centre de services scolaire. Cette indemnité est calculée comme suit :

- Le versement du traitement habituel pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail,

réduit de

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

Ainsi durant cette période de douze semaines, l'enseignante aura droit à une indemnité équivalant à environ 88 % de son traitement habituel.

L'enseignante à temps partiel, ayant accumulé vingt semaines de service et ne recevant pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a droit à une indemnité versée durant douze semaines par le centre de services scolaire. Cette indemnité est calculée comme suit :

- le versement du traitement habituel pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail,

réduit de

- de 12 % de 1/200 de la différence entre le prorata du traitement annuel de l'enseignante et 11 700 \$ pour chaque jour de travail prévu durant cette période.

Ainsi durant cette période de douze semaines, l'enseignante aura droit à une indemnité équivalant à environ 88 % de son traitement habituel.

Cas n'ayant pas accumulé vingt semaines de service

L'enseignante qui n'a pas accumulé vingt semaines de service avant le congé de maternité n'a droit à aucune indemnité versée par l'employeur¹. Cependant, elle a droit à un congé de vingt semaines sans traitement.

Elle n'a pas droit au report de quatre semaines de vacances prévu à la clause 5-13.13.

1. Bien que l'enseignante n'ait pas accumulé vingt semaines de service avant le congé de maternité et bien qu'elle ne puisse bénéficier d'indemnités en vertu de la convention collective, celle-ci peut être admissible aux prestations du RQAP, si elle a accumulé 2000 \$ de revenus, ou au régime d'assurance-emploi (si elle réside hors Québec), si elle a accumulé 600 heures aux fins de l'assurance-emploi.

6. Les avantages durant le congé de maternité

6.1 LES AVANTAGES DURANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ (5-13.13)

Durant son congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-13.14, l'enseignante bénéficie, à condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- 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 et de l'obtenir conformément à la convention collective comme si elle était au travail.

6.2 AU SUJET DU RÉGIME DE RETRAITE

L'enseignante qui s'est prévalué d'un congé de maternité se voit reconnaître les jours ouvrables durant lesquels elle était en congé de maternité comme du service, et ce, jusqu'à un maximum de 135 jours.

De plus, durant le congé de 21 semaines (ou de vingt semaines, selon le cas), l'enseignante est exonérée des cotisations au régime de retraite.

7. Le congé de maternité et la période de vacances annuelles (5-13.13)

Notez bien que des modifications à cette section devraient avoir lieu sous peu en fonction de la nouvelle Entente nationale 2020-2023.

7.1 LA PÉRIODE DE VACANCES D'ÉTÉ

Le congé de maternité de l'enseignante à temps plein est automatiquement suspendu durant la période estivale.

L'enseignante reçoit alors la paie d'été à laquelle elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Aucune démarche spécifique n'est nécessaire de la part de l'enseignante.

Durant cette période, l'enseignante peut continuer de recevoir ses prestations du RQAP ou les suspendre dans certaines circonstances. Pour les détails sur l'opportunité et la nécessité de suspendre vos prestations du RQAP, consultez votre syndicat.

À noter : la suspension du congé de maternité résulte d'une entente prise au printemps 2022 qui a été soumise aux assemblées générales des syndicats locaux et adoptée en instance. Cette entente modifie la convention collective, mais les modifications concrètes n'ont pas encore été adoptées à l'article 5-13.00 de la convention. Le texte de 5-13.00 sera modifié lors de la présente ronde de négociations. Sachez toutefois que, malgré ce

qui est écrit dans le texte de la convention collective, cette suspension est applicable.

7.2 LE CONGÉ DE MATERNITÉ DURANT LA PÉRIODE DE RELÂCHE (HIVER)

Si cette période est à l'intérieur des 21 semaines (ou des vingt semaines, selon le cas) du congé de maternité, ce congé est suspendu de manière automatique, et ce, tant pour l'enseignante à temps plein que pour l'enseignante à temps partiel. L'enseignante reçoit alors la paie à laquelle elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Durant cette période de relâche, l'enseignante doit suspendre ses prestations du RQAP.

7.3 LE CONGÉ DE MATERNITÉ DURANT LA PÉRIODE DES FÊTES

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

8. Le retour du congé de maternité (5-13.16)

Le centre de services scolaire fait parvenir à l'enseignante, au cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de cette échéance.

L'enseignante doit se présenter au travail à l'expiration du congé de maternité à moins qu'elle ait demandé une prolongation.

Si elle 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 quatre semaines.

Au terme de ces quatre semaines de congé sans traitement, l'enseignante qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

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 de poste à temps plein, son nom se retrouve sur la liste de priorité d'emploi (ou sur la liste de rappel, selon le cas), si elle y a droit.

9. Les congés liés à la paternité (5-13.21)

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

9.1 LE CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

L'enseignant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq 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^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale. Si le congé à l'occasion de la naissance survient lors de la période estivale, ce congé sera reporté à une date ultérieure. L'enseignant pourra s'entendre avec le centre de services scolaire sur le moment du report.

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

Un des cinq 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 l'une des mères de l'enfant.

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis (oral ou écrit) au centre de services scolaire par l'enseignant.

Voir Lettre 6

9.2 LE CONGÉ DE PATERNITÉ

9.2.1 LE CONGÉ

À l'occasion de la naissance de son enfant, l'enseignant a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines qui, sous certaines réserves (voir la section 9.2.3), doivent être consécutives.

Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e 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.

L'enseignant doit présenter une demande écrite au moins trois semaines à l'avance et y indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

Pour l'enseignant admissible aux prestations du RQAP (ou du RAE), ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Voir Lettre 7

9.2.2 LES INDEMNITÉS

Cas admissible au RQAP ou au RAE

La convention collective prévoit le versement d'indemnités de paternité venant compléter le montant de prestations reçues du RQAP, ou du RAE dans le cas des enseignants résidant à l'extérieur du Québec.

L'enseignant à temps plein ou à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP ou du RAE a le droit de recevoir pendant un maximum de cinq semaines de congé de paternité une indemnité calculée comme suit :

- Le versement du traitement habituel pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignant s'il avait été au travail, **réduit**
- du montant des prestations de paternité du RQAP ou des prestations parentales du RAE (selon le cas) qu'il reçoit (ou recevrait s'il en faisait la demande) pour chaque période.

Ainsi, durant son congé de paternité d'au plus cinq semaines, l'enseignant aura droit à 100 % de son traitement habituel.

De façon générale :

| Régime de base du RQAP (5 semaines) | | | Convention collective | |
|-------------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Paternité | 5 | 70 % | Paternité | 30 % |

| Régime particulier du RQAP (3 semaines) | | | Convention collective | |
|-----------------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Paternité | 3 | 75 % | Paternité | 25 % |

| Assurance-emploi (jusqu'à 35 semaines qui peuvent être partagées entre les deux parents) | | | Convention collective | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Parentales | jusqu'à 35 | 55 % | Paternité | 45 % (maximum 5 semaines) |
| | | | Sans traitement | 0 |

Cas non admissible au RQAP ou au RAE

L'enseignant non admissible aux prestations de paternité du RQAP et aux prestations parentales du RAE qui a accumulé 20 semaines de service et qui reçoit pendant le congé de paternité une indemnité égale à son traitement habituel.

9.2.3 LA SUSPENSION OU LE FRACTIONNEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Exceptionnellement, l'enseignant peut suspendre son congé de paternité, après entente avec le centre de services scolaire, lorsque son enfant est hospitalisé (5-13.21 F)).

Sur demande de l'enseignant, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant 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 (5-13.21 G)).

L'enseignant a droit à une prolongation de son congé de paternité si, avant la date d'expiration de celui-ci, il fait parvenir au centre de services scolaire un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige (5-13.21 I)).

Durant cette prolongation, l'enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et aux congés partiels sans traitement prévus à la clause 5-13.28.

9.3 LES PROLONGATIONS DU CONGÉ DE PATERNITÉ (5-13.27)

Les prolongations du congé de paternité sont les mêmes que celles prévues au congé de maternité.

9.4 LES AVANTAGES DURANT LES CONGÉS LIÉS À LA PATERNITÉ

L'enseignant qui prend l'un des congés prévus à 9.1 ou 9.2 bénéficie des avantages prévus aux sections 6.1, 7.1 et 7.2.

9.5 LA PÉRIODE DE VACANCES D'ÉTÉ OU LA PÉRIODE DE RELÂCHE

Le congé de paternité est suspendu durant ces périodes. Vous pouvez vous référer aux sections 7.1 et 7.2 pour les explications détaillées.

10. Les congés liés à l'adoption

Les avantages accordés durant les congés liés à l'adoption sont les mêmes que ceux consentis durant le congé de maternité (voir 6.1).

10.1 LE CONGÉ À L'OCCASION DE L'ADOPTION (5-13.22)

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

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale. Si le congé à l'occasion de l'adoption survient lors de la période estivale, ce congé sera reporté à une date ultérieure.

L'enseignante ou l'enseignant pourra s'entendre avec le centre de services scolaire sur le moment du report.

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

La prise de ce congé est précédée, dès que possible, d'un avis (oral ou écrit) au centre de services scolaire par l'enseignante ou enseignant.

Voir Lettre 8

10.2 LE CONGÉ POUR ADOPTION

10.2.1 LE CONGÉ

À l'occasion de l'adoption d'un enfant, l'enseignante ou enseignant a droit à un congé pour adoption d'au plus cinq semaines qui, sous certaines réserves (voir la section 10.2.3), doivent être consécutives.

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

L'enseignante ou enseignant doit présenter une demande écrite au moins trois semaines à l'avance et y indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

Pour l'enseignante ou enseignant admissible aux prestations du RQAP (ou du RAE), ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de l'un de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Voir Lettre 9

10.2.2 LES INDEMNITÉS

Cas admissible au RQAP ou au RAE

La convention collective prévoit le versement d'indemnités d'adoption, par le centre de services scolaire, venant compléter le montant de prestations reçues du RQAP, ou du RAE dans le cas des enseignantes et enseignants résidant à l'extérieur du Québec. L'enseignante ou enseignant à temps plein ou à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP ou du RAE a droit de recevoir pendant un maximum de 5 semaines de congé pour adoption une indemnité calculée comme suit :

- Le versement du traitement habituel pour chaque période qui aurait été reçu par l'enseignante ou enseignant si elle ou il avait été au travail, **réduit**
- du montant des prestations d'adoption du RQAP ou des prestations parentales du RAE (selon le cas) qu'elle ou il reçoit (ou recevrait si elle ou il en faisait la demande) pour chaque période.

Ainsi, durant son congé pour adoption d'au plus cinq semaines, l'enseignante ou enseignant aura droit à 100 % de son traitement habituel.

De façon générale :

| Régime de base du RQAP | | | Convention collective | |
|---------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------|-----------------------|-----------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Adoption (exclusives à chaque parent) | 5 | 70 % | Adoption (5 semaines) | 30 % |
| Accueil et soutien (partageables) | 13 | 70 % | | |
| Adoption (partageables) | 32 | 7 semaines à 70 % 25 semaines à 55 % | | |

| Régime particulier du RQAP | | | Convention collective | |
|---------------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Adoption (exclusives à chaque parent) | 3 | 75 % | Adoption (3 semaines) | 25 % |
| Accueil et soutien (partageables) | 12 | 75 % | | |
| Adoption (partageables) | 25 | 75 % | | |

| Assurance-emploi (35 semaines) | | | Convention collective | |
|--------------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|
| Type de prestations | Semaine de prestations | Revenu brut moyen | Type de congé | Indemnité |
| Parentales | 35 | 55 % | Adoption (5 semaines) | 45 % |

De façon spécifique :

| La semaine de l'arrivée de l'enfant | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régime de base du RQAP (50 semaines) | Semaine 1 à 5 : 5 prestations d'adoption à 70 % versées par le RQAP + la différence versée par le centre de services scolaire (30 %) = 100 % |
| | Semaine 6 à 25 : 20 prestations à 70 % versées par le RQAP |
| | Semaine 26 à 50 : 25 prestations à 55 % versées par le RQAP |

| La semaine de l'arrivée de l'enfant | |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régime particulier du RQAP (40 semaines) | Semaine 1 à 5 : 5 prestations à 75 % versées par le RQAP + la différence versée par le centre de services scolaire (25 %) = 100 % |
| | Semaine 6 à 40 : 35 prestations à 75 % versées par le RQAP |

| La semaine de l'arrivée de l'enfant | |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Assurance-emploi (35 semaines) | Semaine 1 à 5 : 5 prestations parentales à 55 % payées par le RAE + la différence versée par le centre de services scolaire (45 %) = 100 % |
| | Semaine 6 à 35 : 30 prestations payées à 55 % du salaire par le RAE |

Cas non admissible au RQAP ou au RAE

L'enseignante ou enseignant non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ou aux prestations parentales du RAE qui a accumulé 20 semaines de service et qui reçoit, pendant le congé, une indemnité égale à son traitement habituel.

10.2.3 LA SUSPENSION OU LE FRACTIONNEMENT DU CONGÉ POUR ADOPTION

Exceptionnellement, l'enseignante ou enseignant peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec le centre de services scolaire, lorsque son enfant est hospitalisé (5-13.24 D)).

Sur demande de l'enseignante ou enseignant, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant 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 (5-13.24 E)).

L'enseignante ou enseignant a droit à une prolongation de son congé pour adoption si, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, il fait parvenir au centre de services scolaire un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige (5-13.24 G)).

Durant cette prolongation, l'enseignante ou enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et aux congés partiels sans traitement prévus à la clause 5-13.28.

10.3 L'ADOPTION DE L'ENFANT DE SON CONJOINT OU DE SA CONJOINTE (5-13.23)

L'enseignante ou enseignant qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers jours sont avec traitement.

Voir Lettre 10

Ce congé peut être discontinu.

Le congé doit être pris avant l'expiration des quinze jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

10.4 LE CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION (5-13.26)

L'enseignante ou enseignant peut bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines en vue de l'adoption d'un enfant. La demande doit être faite par écrit au centre de services scolaire au moins deux semaines à l'avance.

Voir Lettre 11

Ces dix semaines débutent à compter de la prise en charge effective de l'enfant. L'enfant ne doit pas être celui de son conjoint ou de sa conjointe.

L'enseignante ou enseignant qui se déplace hors Québec en vue d'une adoption obtient un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. La demande doit être faite par écrit au centre de services scolaire, si possible deux semaines à l'avance.

Voir Lettre 12

Le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

Durant le congé sans traitement, l'enseignante ou enseignant bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et aux congés partiels sans traitement à la clause 5-13.28.

10.5 LES PROLONGATIONS DU CONGÉ POUR ADOPTION (5-13.27)

Les prolongations du congé pour adoption sont les mêmes que celles prévues au congé de maternité.

Voir Lettre 13 à Lettre 20

10.6 LES AVANTAGES DURANT LES CONGÉS LIÉS À L'ADOPTION

L'enseignante ou l'enseignant qui prend l'un des congés prévus à 10.1 et 10.2 bénéficie des avantages prévus aux sections 6.1, 7.1 et 7.2.

10.7 LA PÉRIODE DE VACANCES D'ÉTÉ OU LA PÉRIODE DE RELÂCHE

Le congé pour adoption est suspendu durant ces périodes. Vous pouvez vous référer aux sections 7.1 et 7.2 pour les explications détaillées.

11. La période suivant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption

11.1 LE CONGÉ SPÉCIAL POUR ALLAITEMENT (5-13.18)

L'enseignante peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste :

- Si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- Sur présentation d'un certificat médical.

Si l'employeur ne peut donner suite à la demande de l'enseignante, celle-ci a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine à la fin de la période d'allaitement.

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 la sécurité du travail.

(Voir Annexe : Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.)

11.2 LES PROLONGATIONS APRÈS LA FIN DU CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION (5-13.27) – CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

Il y a cinq 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.

Voir Lettre 13

Option b

Un congé à temps plein sans traitement :

- Jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, à la condition d'en faire la demande;

- Pour l'année scolaire complète suivante, à la condition d'en faire la demande et que la personne ait bénéficié du congé prévu au premier alinéa;
- Pour une seconde année complète, à la condition d'en faire la demande et que la personne ait bénéficié du congé prévu au deuxième alinéa.

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au centre de services scolaire au moins trois semaines à l'avance (5-13.27 g 1)).

S'il s'agit d'une prolongation du congé de paternité ou d'adoption, ce congé est soumis, dans certains cas, à une limite d'amplitude de 125 semaines (voir 11.8).

Voir Lettre 14

Option c

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

Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au centre de services scolaire au moins trois semaines à l'avance (5-13.27 g 1)).

Voir Lettre 15

Option d

Un congé sans traitement pour une partie d'année s'étendant sur une période maximale de deux ans (à moins d'entente différente avec le centre de services scolaire). Durant ce congé, la personne a le choix de travailler ou non :

- Pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le début de l'année de travail et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de décembre;
- Pour chaque période complète dont le point de départ coïncide avec le premier jour de travail du mois de janvier et dont la fin coïncide avec le dernier jour de travail du mois de juin;

- Pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de décembre si le congé sans traitement est entrepris entre le début de l'année de travail et le dernier jour de travail du mois de décembre,

ou

Pour la période comprise entre le début du congé sans traitement et le dernier jour de travail du mois de juin, si le congé sans traitement est entrepris entre le premier jour de travail du mois de janvier et le dernier jour de travail du mois de juin.

Le congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois semaines à l'avance et prévoit l'aménagement du congé pour la première année. L'aménagement du congé de la seconde année doit avoir été précisé par écrit au moins trois mois avant le début de cette nouvelle année (5-13.27 g) 2)).

S'il s'agit d'une prolongation du congé de paternité ou d'adoption, ce congé est soumis, dans certains cas, à une limite d'amplitude de 125 semaines (voir 11.8).

Voir Lettre 16 et Lettre 17

Option e

Un congé partiel sans traitement, dont les modalités suivantes s'appliquent, à moins d'entente différente avec le centre de services scolaire.

Voir Lettre 18 et Lettre 19

Modalité I

Le congé débute entre le 31 décembre et le 1^{er} juillet :

- **Jusqu'à la fin de l'année de travail en cours**, l'enseignante ou enseignant a le choix de travailler à temps plein ou d'être en congé sans traitement à temps plein, cette demande au centre de services scolaire doit être présentée au moins trois semaines à l'avance (5-13.27 g) 4));
- **Pour l'année de travail complète suivante**, l'enseignante ou enseignant a droit durant toute l'année à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le centre de services scolaire :

- Pour l'enseignante ou enseignant du secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire, il s'agira d'un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
- Pour l'enseignante ou enseignant du préscolaire, il s'agira des avant-midi ou des après-midi;
- Pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant, il s'agira de cinq demi-journées par semaine.

- **Pour une seconde année complète de travail**, l'enseignante ou enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète.

La demande de congé partiel sans traitement doit être présentée au centre de services scolaire avant le 1^{er} juin précédent (5-13.27 g) 5)).

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**, l'enseignante ou enseignant a droit durant toute l'année à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le centre de services scolaire :
 - Pour l'enseignante ou enseignant du secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire, il s'agira d'un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - Pour l'enseignante ou enseignant du préscolaire, il s'agira des avant-midi ou des après-midi;
 - Pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant, il s'agira de cinq demi-journées par semaine.
- **Pour une seconde année complète de travail**, l'enseignante ou enseignant a droit à un congé partiel sans traitement aux mêmes conditions que la première année de travail complète.

La demande au centre de services scolaire doit être présentée avant le 1^{er} juin (5-13.27 g) 5)).

Modalité III

Le congé débute entre le premier jour de travail et le 1^{er} janvier :

- **Jusqu'à la fin de l'année de travail en cours,** l'enseignante ou enseignant a le choix de travailler à temps plein ou de bénéficier d'un congé à temps plein sans traitement. Cette demande de congé sans traitement doit être présentée au centre de services scolaire au moins trois semaines à l'avance (5-13.27 g) 4));
- **Pour l'année de travail complète suivante,** l'enseignante ou enseignant a droit durant toute l'année à un congé sans traitement pour une partie de semaine dont le moment est fixé par le centre de services scolaire :
 - Pour l'enseignante ou enseignant du secondaire et la ou le spécialiste du préscolaire et du primaire, il s'agira d'un moment fixe à son horaire équivalant à environ 50 % de la tâche éducative;
 - Pour l'enseignante ou enseignant du préscolaire, il s'agira des avant-midi ou des après-midi;
 - Pour toute autre enseignante ou tout autre enseignant, il s'agira de cinq demi-journées par semaine.
- **Pour une seconde année complète de travail,** l'enseignante ou enseignant a droit à un congé à temps plein sans traitement.

La demande de congé partiel sans traitement doit être présentée au centre de services scolaire avant le 1^{er} juin précédent (5-13.27 g) 5)).

S'il s'agit d'une prolongation du congé de paternité ou d'adoption, ce congé est soumis, dans certains cas, à une limite d'amplitude de 125 semaines (voir 11.8).

11.3 PRÉCISIONS

Les congés prévus aux options a, b, d et e doivent suivre immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité (voir 9.2) ou le congé pour adoption (voir 10.2).

Le changement de l'une des options b, d ou e à une autre de ces trois options est possible une seule fois aux conditions suivantes :

- Le changement prend effet au début d'une année scolaire et doit être demandé par écrit avant le 1^{er} juin précédent;
- Il ne peut avoir pour effet de prolonger la période initialement prévue pour le congé (5-13.27 i)).

Voir Lettre 20

Malgré l'alinéa f) de la clause 5-13.27, lorsque l'enseignante prend sa période de vacances annuelles reportée immédiatement après son congé de maternité, le congé sans traitement des options a, b, d et e doit suivre immédiatement la période du report des vacances (5-13.29).

L'enseignante ou enseignant qui ne s'est pas prévalu de son congé sans traitement, pour l'un des congés prévus aux options b, d ou e peut, pour la portion dont sa conjointe ou son conjoint ne se prévaut pas, bénéficier d'un tel congé sans traitement en suivant les formalités prévues. Le cas échéant, le partage du congé s'effectue sur deux périodes consécutives.

Voir Lettre 21

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'enseignante ou enseignant n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, l'enseignante ou enseignant peut obtenir, aux conditions prévues, le congé sans traitement des options b, d ou e dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption. Dans tous les cas, ce congé ne peut excéder les deux ans de la naissance ou de l'adoption.

11.4 LES DROITS ET LES AVANTAGES DURANT LE CONGÉ DE PROLONGATION (5-13.28)

Au cours du congé sans traitement, l'enseignante ou enseignant accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

Au cours du congé sans traitement pour une partie d'année ou du congé partiel sans traitement, l'enseignante ou enseignant accumule son ancienneté, accumule son expérience comme une enseignante ou un enseignant à temps partiel et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes.

Ces enseignantes et enseignants peuvent continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance en le demandant au début du congé et en versant la totalité des primes.

Il faut préciser que l'enseignante ou enseignant accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'un congé sans traitement, d'un congé partiel sans traitement ou d'un congé sans traitement pour une partie d'année.

11.5 LA RÉINTÉGRATION AU RETOUR DU CONGÉ

Au retour du congé, l'enseignante ou enseignant est réintégré dans ses fonctions, conformément aux dispositions (nationales et locales) de la convention.

11.6 LE RETOUR AVANT LA FIN DU CONGÉ DE PROLONGATION (5-13.27 h))

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

■ Pour les options a, b ou e

Pour des raisons exceptionnelles et avec l'accord du centre de services scolaire.

■ Pour l'option c

Si elle donne un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour.

Voir Lettre 22

■ Pour l'option d

Si elle donne un préavis écrit de son intention au moins 30 jours avant son retour.

Voir Lettre 23

11.7 LE RETOUR À LA FIN DU CONGÉ DE PROLONGATION (5-13.27 h))

Le centre de services scolaire avise par écrit l'enseignante ou enseignant quatre semaines avant la date d'expiration de son congé.

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

Voir Lettre 24

11.8 LA LIMITE D'AMPLITUDE DE 125 SEMAINES

Dans le cas des congés prévus aux options b, d et e, le congé de paternité et le congé pour adoption ne peuvent être prolongés au-delà de la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la résidence familiale.

De plus, cette limite d'amplitude doit être modulée. Si la fin du congé ne coïncide pas avec le premier jour de travail d'une année scolaire ou le 1^{er} janvier, le congé doit alors se terminer le jour précédant le premier jour de travail de l'année scolaire ou le 1^{er} janvier qui précède la limite de 125 semaines.

Cette limite d'amplitude ne s'applique toutefois pas si ce congé de paternité suit immédiatement le congé à l'occasion de la naissance ou si ce congé pour adoption suit immédiatement le congé à l'occasion de l'adoption.

12. Les droits parentaux et le régime de retraite

12.1 LES CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ OU D'ADOPTION ET LE RÉGIME DE RETRAITE

Les dispositions du régime de retraite prévoient la reconnaissance de la période du congé de maternité et l'exonération des cotisations au régime de retraite pour ces semaines.

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 lors de la déclaration annuelle de l'employeur.

En ce qui a trait au congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption et au congé de paternité ou pour adoption, l'enseignante ou enseignant continue de cotiser à son régime de retraite.

12.2 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 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 civils ou moins, puisqu'elle ou il aura continué à cotiser à son régime de retraite.

Pour ce faire, une demande de rachat doit être adressée à Retraite Québec au moyen de la trousse de rachat de service disponible auprès du service des ressources humaines du centre de services scolaire ou en ligne au www.retraitequebec.gouv.qc.ca. Si la demande est reçue par Retraite Québec dans les six mois suivant la fin du congé sans traitement, le coût de rachat est égal à 100 % des cotisations qui auraient été versées si l'on avait été à l'emploi. Après six mois, le coût est établi en fonction du salaire admissible annuel à la date de la réception de la demande, auquel est appliqué un pourcentage variable selon l'âge et la période à racheter.

Ce coût ne pourra être moindre que les cotisations qui auraient été versées si l'on avait été à l'emploi.

Il est généralement plus avantageux de procéder au rachat le plus rapidement possible. Pour de plus amples renseignements, il est recommandé de communiquer avec son syndicat local ou Retraite Québec au 1 800 463-5533.

12.3 LES CONGÉS PARTIELS SANS TRAITEMENT ET LE RÉGIME DE RETRAITE

Les mêmes dispositions s'appliquent pour les congés partiels sans traitement, à l'exception d'une absence de 20 % ou moins du temps régulier d'un employé à temps plein, auquel cas l'enseignante ou enseignant continue de cotiser à son régime de retraite comme si elle ou il occupait un poste à temps plein.



13. Les congés pour responsabilités parentales

13.1 UN CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR UNE PARTIE D'ANNÉE (5-13.30 A))

La durée maximale du congé est d'un an.

Ce congé est accordé à l'enseignante ou enseignant si :

- son enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif;
- 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 doit être présentée au centre de services scolaire avant le 1^{er} juin qui précède l'année du congé.

Voir Lettre 25

13.2 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 enseignant pour les mêmes raisons que celles prévues lors d'un congé sans traitement pour une partie d'année (5-13.30 A)).

L'aménagement du congé partiel sans traitement est fait selon l'option e de la clause 5-13.27.

Une demande doit être présentée au centre de services scolaire avant le 1^{er} juin qui précède l'année du congé.

Voir Lettre 25

13.3 UN CONGÉ OCCASIONNEL, JUSQU'À CONCURRENCE DE DIX JOURS PAR ANNÉE, POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (5-14.07)

L'enseignante ou enseignant peut s'absenter du travail pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents durant dix jours par année.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être fractionnée si le centre de services scolaire y consent.

Les jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante ou enseignant, et ce, jusqu'à concurrence de six jours.

14. Divers

14.1 INDEMNITÉ DURANT UNE GRÈVE OU UN LOCK-OUT (5-13.32)

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

14.2 PROTECTION CONTRE LE CONGÉDIEMENT PRONONCÉ À CAUSE D'UNE MATERNITÉ (5-13.33)

S'il est établi devant l'arbitre de grief qu'une enseignante en période probatoire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé prévu à la clause 5-13.27 et que le centre de services scolaire a mis fin à son emploi, le centre de services scolaire 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.



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 du travail.

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 les risques ou dangers établis par le certificat médical délivré 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 son retrait du travail, elle réintègre son emploi régulier.

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Pour être admissible 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 délivré par le médecin traitant qui a consulté le médecin désigné par la Direction de la santé publique du territoire où se trouve son lieu de travail, 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 CSST

C'est la CSST qui décide d'accorder le droit au retrait préventif et le droit à l'indemnité de remplacement du revenu (IRR), sur la foi du certificat médical délivré en conformité des dispositions de la loi. La décision de la CSST est rendue par écrit et elle est motivée. Cette décision de la CSST peut être contestée.

Le dépôt du certificat médical qui atteste l'existence de risques ou 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, celle-ci occupe ce nouvel emploi.
- Si l'employeur n'offre aucune réaffectation à la travailleuse, celle-ci se retire du travail et peut recevoir l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) prévue.
- Si l'employeur réaffecte la travailleuse à d'autres fonctions ou tâches comportant les mêmes dangers, celle-ci peut cesser de travailler et demander à la CSST d'être indemnisée. Cette décision de la CSST peut être contestée.

La CSST, 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 CSST 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 voir son médecin, lui faire état des dangers ou risques et obtenir un nouveau certificat médical. La CSST 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 CSST 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, demander à la CSST d'examiner la situation. À la suite de cette demande de réexamen de la situation, la CSST doit rendre une décision écrite et motivée dans les vingt jours. Cette décision a un effet immédiat et peut faire l'objet d'une demande de révision pour la travailleuse auprès de la CSST dans les dix jours. L'employeur peut aussi demander une révision. Cette dernière décision rendue à la suite de la demande de révision peut être également contestée dans les dix jours auprès de la Commission des lésions professionnelles (CLP).

MÉCANISME DE CONTESTATION ET DÉLAIS

Hormis la situation précédente, toute décision de la CSST peut faire l'objet d'une demande de révision dans les 30 jours de sa notification.

Une décision rendue par la CSST 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 Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

- Les cinq premiers jours ouvrables sont payés par l'employeur au taux du salaire régulier;
- Les quatorze jours civils suivants sont payés à 90 % du salaire net;
- Pour la suite, 90 % du revenu net retenu.

Cette indemnité a effet :

- jusqu'à la 4^e semaine précédant la semaine prévue de l'accouchement;
ou
- jusqu'à la fin de la période d'allaitement;
ou
- jusqu'à ce que l'affectation soit faite;
ou
- jusqu'à ce que la situation dangereuse soit corrigée.

Liste des lettres modèles

| | |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lettre 1 | Demande de congé de maternité – RQAP |
| Lettre 2 | Demande de congé de maternité – Assurance-emploi |
| Lettre 3 | Preuve d’admissibilité à l’assurance parentale du Québec |
| Lettre 4 | Preuve d’admissibilité à l’assurance-emploi |
| Lettre 5 | Report des semaines de vacances |
| Lettre 6 | Demande de congé à l’occasion de la naissance lié à la paternité |
| Lettre 7 | Congé de paternité |
| Lettre 8 | Demande de congé à l’occasion de l’adoption |
| Lettre 9 | Demande de congé pour adoption |
| Lettre 10 | Demande de congé d’adoption pour l’enseignante ou enseignant qui adopte l’enfant de son conjoint |
| Lettre 11 | Demande de congé sans traitement en vue d’une adoption |
| Lettre 12 | Demande de congé sans traitement à l’occasion d’un déplacement hors du Québec |
| Lettre 13 | Avis de prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption – option a |
| Lettre 14 | Avis de prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption – option b |
| Lettre 15 | Congé à temps plein sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption – option c |
| Lettre 16 | Congé sans traitement à temps partiel en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption – option d – arrangement 1 ^{re} année |
| Lettre 17 | Congé sans traitement à temps partiel en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption – option d – arrangement 2 ^e année |
| Lettre 18 | Congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption – option e |
| Lettre 19 | Congé partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou pour adoption – option e |

Lettre 20 Avis de changement d'option en vertu de la clause 5-13.27 i)

Lettre 21 Demande de partage de congé

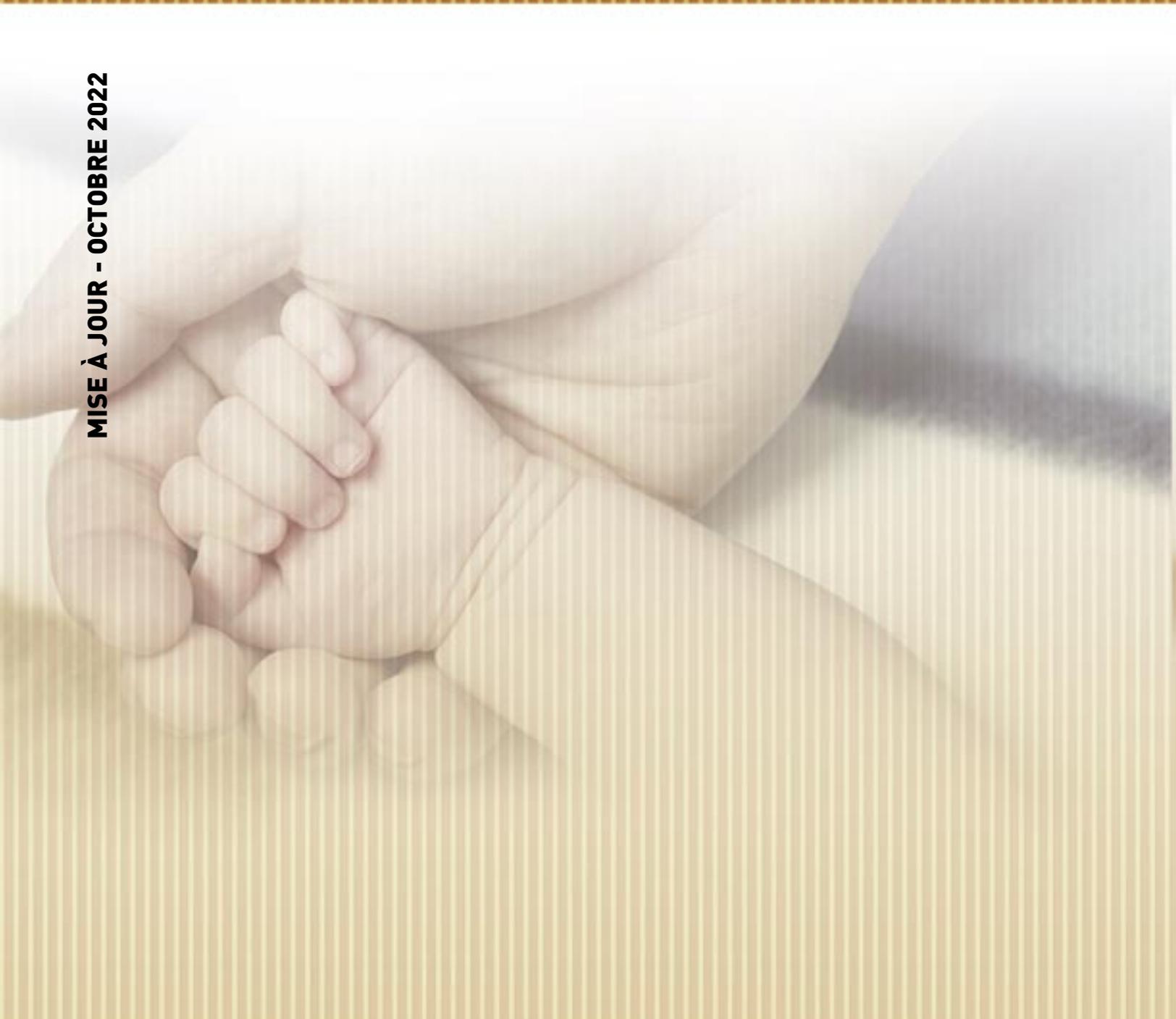
Lettre 22 Préavis de retour de 21 jours

Lettre 23 Préavis de retour de 30 jours

Lettre 24 Préavis de retour de prolongation

Lettre 25 Réfère aux lettres ci-dessus selon la situation.

MISE À JOUR - OCTOBRE 2022



Cette publication est disponible au
www.lafae.qc.ca

FAE
Fédération autonome
de l'enseignement