



Guide syndical des droits parentaux

Édition 2019

COMITÉ DROITS DE LA PERSONNE

Une avancée des droits des parents!

Voici une bonne nouvelle en ces temps moroses : la bonification du Régime québécois d'assurance parental (RQAP) par de nouvelles mesures consolidant l'égalité de traitement entre les parents adoptants et les parents biologiques, favorisant l'atteinte d'une plus grande égalité entre les deux parents, permettant une plus grande implication des pères et un meilleur partage des responsabilités familiales.



Joëlle Ravary et Carole Martin
Responsables du comité
provincial droits de la personne



Le projet de loi n° 51 - *Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail* a été adopté et sanctionné en octobre dernier.

Le comité a amorcé les travaux d'arrimage des nouvelles mesures de la Loi et de notre convention collective puis procédera à l'adaptation du Guide syndical des droits parentaux. D'ici là, nous vous partageons les nouvelles dispositions et dates d'entrée en vigueur :

À COMPTER DU 29 OCTOBRE 2020

Exemptions relatives aux revenus en cours de prestations de maternité : À l'instar des autres prestations, les femmes recevant des prestations de maternité peuvent désormais gagner certains revenus d'emploi sans être pénalisées.

Fin des prestations de paternité, parentales ou d'adoption lors du décès d'un enfant.

En cas de décès d'un enfant pour lequel le parent est admissible à des prestations de paternité, parentales ou d'adoption, les prestations seront versées jusqu'à la fin de la deuxième semaine suivant celle du décès, si le nombre maximal de prestations ainsi que la période de prestations ne sont pas atteints.



À COMPTER DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2020

Ajout de prestations partageables d'accueil et de soutien pour les parents adoptants

Régime de base : Ajout 13 semaines à 70 %

Régime particulier : Ajout 12 semaines à 75 %.

(La période de prestations peut débuter à compter de la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption ou pour adoption hors Québec, 5 semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant.)

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2021

(applicables aux parents dont la naissance ou l'arrivée de l'enfant en vue de son adoption aura lieu à compter du 1^{er} janvier 2021.)

Ajout de semaines pour les parents utilisant un certain nombre de prestations partageables:

Régime de base : 4 semaines à 55 % additionnelles dès que chacun des parents utilise 8 semaines de prestations parentales ou d'adoption partageables.

Régime particulier : 3 semaines à 75 % additionnelles dès que chacun des parents utilise 6 semaines.

Allongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité, parentales et d'adoption peuvent être prises

Passera de 12 à 18 mois.

Allongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations de maternité peuvent être prises

Passera de 18 à 20 semaines.

Semaines additionnelles pour naissance ou adoption multiples

Après la naissance de plus d'un enfant à la suite d'une même grossesse ou l'adoption de plus d'un enfant au même moment, chacun des parents aura droit à des semaines additionnelles de prestations parentales ou d'adoption exclusives.

Régime de base : 5 semaines additionnelles à chacun des parents à 70 %.

Régime particulier : 3 semaines additionnelles à chacun des parents à 75 %.

Ajout de prestations d'adoption exclusives pour chaque parent adoptants

Régime de base : 5 semaines à chacun des parents adoptants à 70 %.

Régime particulier : 3 semaines à 75 %.

RÉSUMÉ : MODIFICATIONS AUX PRESTATIONS D'ADOPTION EN 2021**Prestations d'accueil et de soutien partageables entre les parents:**

Régime de base : 13 semaines de prestations d'accueil et de soutien partageables à 70 %.

Régime particulier : 12 semaines à 75 %.

Prestations d'adoption exclusives à chacun des parents adoptants

Régime de base : 5 semaines à 70 %

Régime particulier : 3 semaines à 75 %.

Prestations d'adoption partageables entre eux

Régime de base : 7 premières semaines à 70 % 25 semaines suivantes à 55 % (total 32 sem.)

AU PLUS TARD LE 1^{ER} JANVIER 2022**Prestations parentales ou d'adoption supplémentaire pour parent seul :**

Lorsqu'un seul parent d'inscrit au certificat de naissance ou au document qui en tient lieu

Régime de base : Ajout de 5 semaines à 70 %.

Régime particulier : Ajout de 3 semaines à 75 %.

Important

Le nombre croissant de situations où des membres ont été mal informés et pour lesquelles ils ont fait des choix en conséquence, avec des impacts négatifs importants pour leur carrière, est préoccupant. Le comité vous incite donc à consulter et à vous adjoindre d'un représentant ou une représentante syndicale dans vos démarches.



À l'occasion de cette période des Fêtes, nous vous offrons à vous et à votre famille, nos meilleurs vœux. Que la nouvelle année soit la promesse de jours de bonheur, de paix

Table des matières

Présentation	4
Maternité sans danger	5
A) Retrait préventif	5
B) Autres congés spéciaux.....	6
C) Régimes et bénéfices.....	7
Régime québécois d'assurance parentale	8
A) Critères d'admissibilité	8
B) Types de prestations disponibles	8
C) Les principales caractéristiques administratives du régime.....	9
D) Quand faire une demande de prestations ?	10
E) Comment faire une demande de prestations ?	10
F) Le versement des prestations.....	10
Congé de maternité.....	11
A) Visites médicales reliées à la grossesse et aux cours prénataux	11
B) Prestations et répartitions	11
C) Les préavis	12
D) Interruption de grossesse avant le début de la 20 ^e semaine.....	12
E) Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine.....	12
F) Naissance après la date prévue.....	12
G) Hospitalisation de l'enfant	13
H) Régimes et bénéfices	13
Congé de paternité	14
A) Prestations	14
B) Répartitions et préavis.....	15
C) Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine.....	15
D) Régimes et bénéfices	15
E) Conjoint de même sexe.....	15

Table des matières

Congé parental	16
Congé d'adoption.....	17
A) Congé d'adoption lorsque vous adoptez l'enfant de votre conjoint.....	17
B) Congé <u>sans traitement</u> en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint	17
C) Congé d'adoption lorsque vous adoptez un enfant autre que celui de votre conjoint	17
D) Règles particulières : Adoption au Québec	18
E) Règle particulière : Adoption hors Québec	18
F) Les préavis	18
G) Régimes et bénéfices	18
Congé sans traitement	20
A) Régimes et bénéfices	20
B) Le préavis	20
C) Obtention d'un nouveau poste lors d'un congé sans traitement.....	20
Retour au travail.....	22
A) Report de vacances.....	22
B) Retour à temps partiel.....	22
C) Rachat du régime de retraite d'Hydro-Québec	22
D) Journées de maladie	22
Congés pour obligations familiales.....	23
Liens utiles	24
Annexes	25
ANNEXE 1 - Exemple de demande de réaffectation	
ANNEXE 2 - Exemple d'avis de congé de maternité et de congé sans traitement	
ANNEXE 3 - Exemple d'avis de congé de paternité et de congé sans traitement	
ANNEXE 4 - Exemple d'avis de congé pour adoption	
ANNEXE 5 - Exemple de demande de retour à temps partiel	
ANNEXE 6 - Exemple d'avis de retour au travail après un congé sans traitement	

PRÉSENTATION

Nous sommes heureuses de vous présenter le guide d'information sur les droits parentaux. Il s'agit d'un résumé des principales dispositions des conventions collectives, du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), ainsi que de la Loi sur les normes du travail.

Nous portons également une attention particulière à la santé des travailleuses enceintes ou qui allaitent, ainsi qu'au travail identifié comme étant à risque (Loi sur la santé et la sécurité du travail).

Le guide est un outil de vulgarisation pour faciliter la compréhension de vos droits. Il ne remplace en rien les textes de loi, ni les conventions collectives. Nous vous conseillons fortement de communiquer avec le Centre de services RH pour toute demande d'information ou interrogation concernant vos droits parentaux. Validez, par la suite, auprès de vos représentants syndicaux.

Nous sommes là pour vous aider à les faire appliquer.



www.scfp957.org



www.scfp1500.org



www.scfp2000.qc.ca



www.ssphq.org

MATERNITÉ SANS DANGER

Vous êtes enceinte. Félicitations! Si vous soupçonnez que votre travail peut constituer un danger pour votre santé ou celle de votre bébé pendant votre grossesse ou l'allaitement, vous pouvez peut-être bénéficier du programme : « Pour une maternité sans danger ». La Loi sur la santé et la sécurité du travail permet une réaffectation à des tâches qui ne comportent pas de danger pour vous ou pour l'enfant à naître, ou votre retrait complet du milieu de travail, si votre gestionnaire ne réussit pas à modifier vos tâches en conséquence.

Il faut se rappeler que c'est surtout au début de la grossesse que les risques physiques, chimiques, biologiques ou ergonomiques peuvent compromettre la survie et le développement du fœtus. Restez tout de même vigilante tout au long de votre grossesse.

Certaines conditions de travail peuvent avoir des effets sur l'enfant allaité. Certaines substances chimiques auxquelles est exposée une travailleuse durant sa période d'allaitement peuvent s'accumuler dans le lait maternel, un retrait préventif ou une réaffectation peut alors être nécessaire.

A) Retrait préventif

Pour vous prévaloir du programme, vous devez répondre à l'une des deux situations suivantes :

- ♦ Vous êtes enceinte et vos conditions de travail représentent un risque pour vous ou pour l'enfant à naître;
- ♦ Vos conditions de travail comportent un danger pour votre enfant allaité.

Le danger doit provenir de votre travail et non de votre état personnel.

Si en raison de problèmes de santé liés à votre grossesse, vous êtes dans l'incapacité de travailler, vous n'avez pas accès au retrait préventif. Référez-vous au point B.

Procédure à suivre

1. Imprimez le formulaire « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite » soit via l'intranet ou en allant sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

2. Consultez un médecin. Décrivez-lui votre travail (tâches, gestes, postures, exposition à des produits, etc.) et demandez-lui de remplir le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite ».

Nous vous suggérons de communiquer avec votre syndicat avant de rencontrer votre médecin.

3. Obtenez un certificat. Assurez-vous qu'une des copies du certificat est envoyée à la CNESST et qu'une autre est acheminée à votre CLSC local. Le médecin responsable des services de santé de votre CLSC doit approuver la recommandation de votre médecin pour que le certificat soit valide.

4. Avisez votre gestionnaire. Dès que vous remettez à votre gestionnaire le certificat rempli par votre médecin, n'oubliez pas qu'il s'agit d'une demande de réaffectation. Votre gestionnaire peut éliminer le danger que votre travail comporte ou vous réaffecter à d'autres tâches. Si ce n'est pas possible, vous avez droit au retrait complet avec indemnités jusqu'à la 4^e semaine avant la date prévue de votre accouchement, date à laquelle votre congé de maternité débutera. Par contre, si durant votre retrait complet, votre gestionnaire a l'opportunité de vous réaffecter à un poste qui ne présente aucun danger, vos indemnités cesseront et vous devrez revenir au travail jusqu'à ce que vous entamiez votre congé de maternité.

Pour la période d'allaitement, si vous soupçonnez que votre travail peut mettre en danger la santé de votre enfant, vous devez refaire une demande de retrait préventif, et ce, même si vous avez obtenu une réaffectation ou un retrait préventif complet pendant votre grossesse.

Rémunération

1) Réaffectation

Si vous êtes réaffectée, il est important de retenir que vous conservez tous les droits et privilèges rattachés à votre poste régulier (le salaire de base, le temps supplémentaire et les primes).

L'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi habituel à la fin de la réaffectation.

2) Retrait préventif complet

Si vous bénéficiez d'un retrait préventif complet, vous serez indemnisée par la CNESST, comme prévu par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Pendant les 5 premiers jours ouvrables suivant votre retrait du travail, votre employeur vous verse votre salaire habituel.

Par la suite, selon votre statut d'employée :

Si vous avez le statut d'employée temporaire, pendant les 14 jours civils (jours calendriers) suivants, vous recevez une indemnité équivalant à 90 % de votre salaire net. Votre employeur vous verse cette indemnité et la CNESST la lui rembourse. Par la suite, la CNESST vous versera 90 % de votre salaire net (le salaire de base, le temps supplémentaire et les primes). Vérifier le salaire assurable CNESST :

♦ www.cnesst.gouv.qc.ca/

Si vous avez le statut d'employée permanente ou stagiaire en voie de permanence, votre employeur vous verse l'indemnité de la CNESST équivalant à 90 % de votre salaire net et la CNESST la lui rembourse. De plus, l'employeur compense la différence entre votre salaire habituel et l'indemnité de la CNESST.

Hydro-Québec compensera la différence entre votre revenu habituel et les indemnités versées par la CNESST, seulement si vous avez le statut d'employée permanente ou stagiaire en voie de permanence.

Il est important de noter que ce retrait préventif complet prend fin au plus tard à la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Commence alors votre congé de maternité. Le retrait peut toutefois se prolonger dans le cas où votre médecin émet un nouveau certificat médical attestant le retard de la date prévue de votre accouchement. Ce 2^e certificat doit être transmis à la CNESST avant la 4^e semaine précédant la date d'accouchement prévue sur votre 1^{er} certificat médical.

L'employeur peut mettre fin à votre retrait complet, s'il est en mesure de vous fournir un poste qui convient à votre état. Il peut s'agir d'un poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de même titre d'emploi ou, si vous y consentez et sous réserve de la convention collective, à un autre titre d'emploi.

SCFP 957	Annexe I, art. 14
SCFP 1500	Appendice I, art. 14
SCFP 2000	Appendice I, art. 14
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 14

B) Autres congés spéciaux

Procédure à suivre

Lorsqu'un problème de santé lié à votre grossesse, par exemple une complication, un danger d'interruption ou une restriction médicale, exige un arrêt de travail total ou partiel, vous pouvez arrêter de travailler sur présentation d'un certificat médical à la Direction santé d'Hydro-Québec.

Pour la durée de ce congé, **selon votre choix** :

a) Vous pouvez être considérée en congé spécial jusqu'à votre rétablissement ou jusqu'à la date de votre accouchement.

ou

b) Vous pouvez être considérée en congé spécial jusqu'à la 8^e semaine précédant votre date d'accouchement, moment où le congé de maternité peut entrer en vigueur.

Rémunération

Les employées permanentes peuvent se prévaloir du Régime de sécurité de salaire (RSS, RSSS, RASILD). Les employées temporaires peuvent avoir recours à leurs journées de maladie accumulées. Suite à l'épuisement de ces journées, elles peuvent présenter une demande de prestations de maladie à l'assurance-emploi ou au Régime de congés de maladie — employés temporaires (RCM & RPS).

SCFP 957	Annexe I, art. 15 et 16
SCFP 1500	Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 2000	Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 15 et 16, et lettre d'entente no 2, art. 6

C) Régimes et bénéfices

Lors de votre réaffectation, de votre retrait complet ou d'un congé spécial, vous continuez de participer, **en autant que vous y ayez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

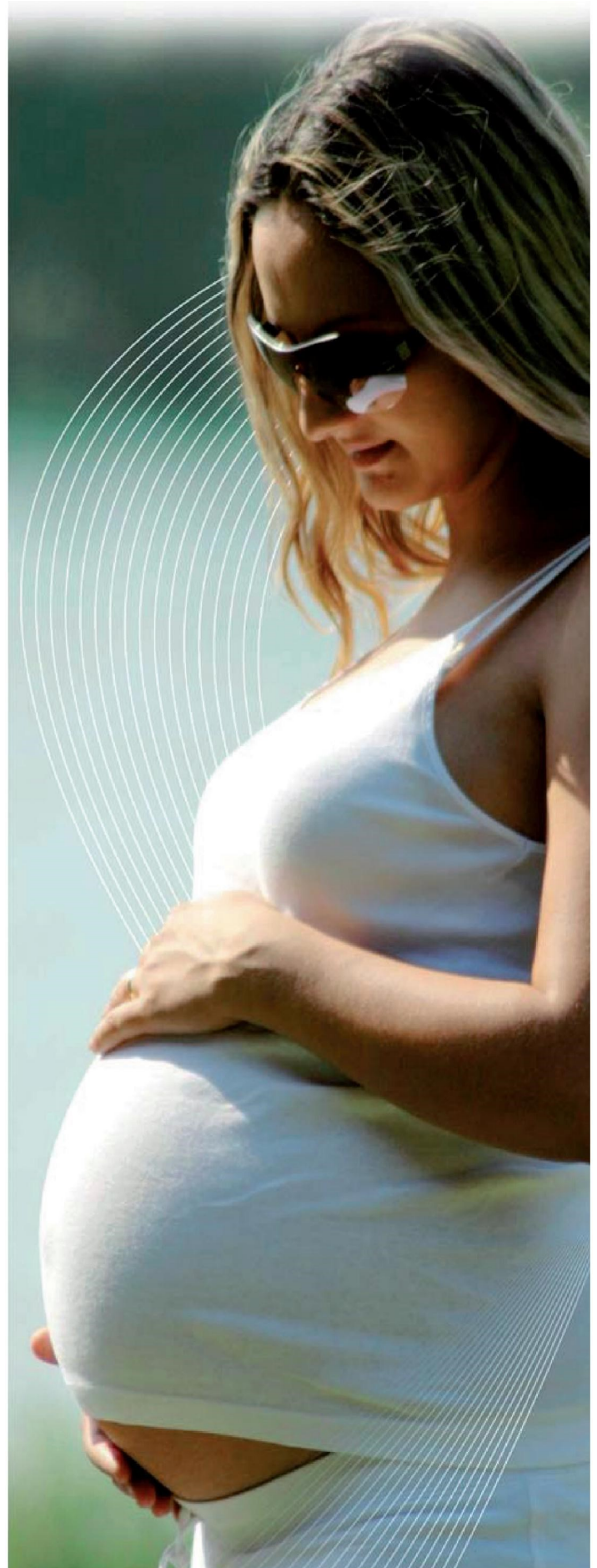
- ◆ Régime de retraite;
- ◆ Régime d'assurance vie collective;
- ◆ Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé;
- ◆ Régime d'assurance invalidité;
- ◆ Régime d'assurance soins dentaires.

*** Assurez-vous de poursuivre vos contributions.**

Vous bénéficiez aussi des avantages suivants :

- ◆ 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'emploi;
- ◆ Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

SCFP 957	Annexe I, art. 9
SCFP 1500	Appendice I, art. 9
SCFP 2000	Appendice I, art. 9
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 9, 16, 26 et 31



RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Il vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et de leur consacrer plus de temps.

Les parents ont accès à quatre types de prestations, sans délai de carence, incluant une prestation exclusive au père. Il s'agit d'un régime autogéré, financé et géré par les travailleuses et les travailleurs, ainsi que par les employeurs.

A) Critères d'admissibilité

Pour être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, il faut remplir toutes les conditions suivantes :

- ♦ Être le parent d'un enfant;
- ♦ Résider au Québec au début de la période de prestations;
- ♦ Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel;
- ♦ Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (période pendant

laquelle on considère les revenus que vous avez gagnés pour établir le montant de vos prestations; cette période est habituellement de 52 semaines), et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées;

- ♦ Payer une cotisation au Régime québécois d'assurance parentale.

Si vous ne répondez pas à un des critères, mais êtes admissible au Régime d'assurance-emploi, vous pourriez recevoir certaines prestations durant vos congés parentaux. Cette question n'étant pas traitée dans le présent guide, nous vous invitons à consulter le site Internet de Service Canada au :

- ♦ www.servicecanada.gc.ca

Lorsque vous bénéficiez d'un congé indemnisé uniquement par le RQAP, vous êtes considérée en congé sans traitement par l'employeur.

SCFP 957 Annexe I, art. 8 A) et B)
 SCFP 1500 Appendice I, art. 8 A) et B)
 SCFP 2000 Appendice I, art. 8 A) et B)
 SCFP 4250 Annexe D, alinéas 8 A), B) et C)

B) Types de prestations disponibles

Selon le régime choisi, le tableau indique le nombre maximal de semaines et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations.

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
MATERNITÉ	18	70 %	15	75 %
PATERNITÉ	5	70 %	3	75 %
PARENTALES	7	70 %	25	75 %
	25 (7 + 25 = 32)	55 %		
ADOPTION	12	70 %	28	75 %
	25 (12 + 25 = 37)	55 %		

Choix du régime

- ♦ Le choix du régime (régime de base ou régime particulier) est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations. Ce choix lie l'autre et ne peut être modifié;
- ♦ Si aucun choix est indiqué à la demande de prestations, par défaut les prestations seront calculées selon le régime de base.

Dans le cas de la naissance d'un enfant

- ♦ Les prestations de maternité sont destinées exclusivement à la mère qui donne naissance et ne peuvent être partagées.
- ♦ Les prestations de paternité sont exclusivement destinées au père (ou à la conjointe de même sexe qui n'a pas donné naissance à l'enfant) et ne peuvent être partagées.

Dans le cas de l'adoption d'un enfant

- ♦ Les prestations d'adoption sont partageables entre les parents.

Dans le cas des prestations parentales

- ♦ Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre ceux-ci; ces semaines peuvent être prises successivement par les parents.
- ♦ En cas de mésentente entre les parents quant au partage des semaines de prestations parentales, celles-ci sont partagées en parts égales entre les parents. La dernière semaine restante allant au parent qui, le premier, a reçu des prestations.

Attention

Une fois que vous aurez transmis votre demande de prestations, vous ne pourrez plus changer de régime.

C) Les principales caractéristiques administratives du régime

Revenu assurable

En 2019, le maximum des gains assurables est de 76 500 \$. Au 1^{er} janvier de chaque année, ce montant est révisé pour correspondre au maximum du revenu brut assurable annuellement par la CNESST.

Période de référence et revenu hebdomadaire moyen

Votre revenu hebdomadaire moyen est établi à partir des 26 dernières semaines où vous avez travaillé, à l'intérieur d'une période de référence de 52 semaines. Cependant, dans certaines circonstances, la période peut être prolongée jusqu'à 104 semaines, notamment pour l'une des raisons suivantes :

- ♦ Vous avez reçu des indemnités de la CNESST;
- ♦ Vous avez reçu des prestations d'assurance-emploi;
- ♦ Vous avez reçu des prestations en vertu du RQAP.

Exemple de calcul :

Vous avez un salaire annuel de 52 000 \$. Au cours des 26 dernières semaines, vous avez donc gagné 26 000 \$, soit 1 000 \$ par semaine. Vos prestations seront calculées comme suit : 1 000 \$ x 70 % pour le régime de base.

Pour les cas plus complexes ou les demandes de révision, n'hésitez pas à consulter le Centre de service à la clientèle du régime en composant le 1 888 610-7727 ou consulter le site Internet du RQAP à l'adresse www.rqap.gouv.qc.ca. Un simulateur de calcul de prestations est disponible sur la page d'accueil.



D) Quand faire une demande de prestations ?

Déposez votre demande dans la semaine civile (du dimanche au samedi) au cours de laquelle vous désirez que commence votre période de prestations. Vous ne pouvez pas faire une demande à l'avance. Voir le tableau pour les détails.

La date à laquelle vous déposez votre demande est très importante! Tarder à présenter votre demande lorsque vous avez cessé de recevoir une rémunération pourrait vous faire perdre des semaines de prestations. À compter du dépôt de votre demande, il est possible que le RQAP puisse vous accorder des prestations pour une date antérieure à celle de votre demande. Toutefois, il ne peut vous accorder plus de trois semaines de prestations à compter de la date de dépôt de votre demande.

E) Comment faire une demande de prestations ?

Vous pouvez faire une demande en ligne ou par téléphone. Dans un cas, comme dans l'autre, vous aurez besoin des renseignements suivants :

- ♦ Votre numéro d'assurance sociale;
- ♦ Votre date de naissance et celle de l'autre parent;
- ♦ La date prévue de l'accouchement et la date de naissance de l'enfant, si la naissance a eu lieu, ou la date d'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents en vue de son adoption;
- ♦ La date d'arrêt de rémunération et l'information relative à votre revenu;
- ♦ Votre relevé d'emploi (document officiel produit par votre employeur).

Attention

Chacun des parents doit faire et déposer sa demande de prestations.

Pour une inscription en quelques clics

Pour utiliser les services en ligne du RQAP, vous devez posséder ou créer un identifiant « clicSÉCUR ». Pour ce faire, suivez le lien « obtenir mon identifiant » sur la page d'accueil du RQAP au : www.rqap.gouv.qc.ca.

Le service en ligne permet de faire vos demandes de prestations, de suivre l'évolution de votre dossier et d'y apporter des modifications.

Pour une inscription par téléphone

Vous pouvez faire une demande par téléphone en contactant le Centre de service à la clientèle du RQAP au numéro suivant : 1 888 610-7727. Toutefois, ce processus nécessite plus de temps, puisque le formulaire vous sera acheminé par la poste pour que vous puissiez le signer et le retourner avec vos documents officiels.

Notez que même si vous faites votre démarche initiale par téléphone, vous pourrez en tout temps vous inscrire aux services en ligne pour suivre et gérer votre dossier.

F) Le versement des prestations

Le versement des prestations régulières est effectué le dimanche et couvre une période de deux semaines civiles, soit du dimanche au samedi.

TYPES DE PRESTATIONS	LA DEMANDE DE PRESTATIONS PEUT ÊTRE FAITE AU PLUS TÔT
MATERNITÉ (EXCLUSIVES À LA MÈRE)	● la 16^e semaine précédant la semaine où est prévu l'accouchement. ● dans le cas d'une interruption de grossesse : la semaine de l'interruption de grossesse, si elle survient à compter de la 20^e semaine de gestation.
PATERNITÉ (EXCLUSIVES AU PÈRE)	● la semaine de la naissance de l'enfant.
PARENTALES (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)	● la semaine de la naissance de l'enfant.
ADOPTION (PARTAGEABLES ENTRE LES PARENTS)	Adoption au Québec : ● la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents. Adoption à l'extérieur du Québec : ● deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Vous êtes enceinte. Félicitations ! À combien de semaines de congé de maternité avez-vous droit ? Êtes-vous une employée temporaire ou permanente ? Quand pouvez-vous débiter votre congé ? Nous tenterons dans cette partie de démystifier l'application des conventions collectives, du RQAP et des lois relatives à votre cas.

SCFP 957 Annexe I, section II
SCFP 1500 Appendice I, section II
SCFP 2000 Appendice I, section II
SCFP 4250 Annexe D, section II

A) Visites médicales reliées à la grossesse et aux cours prénataux

Pour vos visites reliées à la grossesse, sur présentation d'un certificat médical, et pour vos cours prénataux, vous pouvez vous absenter. Les employées permanentes ou stagiaires en voie de permanence peuvent se prévaloir du Régime de sécurité de salaire (RSS) et les employées temporaires peuvent se prévaloir des jours de maladie accumulés. Lorsque la banque est épuisée, il est possible de se prévaloir d'un congé sans solde.

SCFP 957 Annexe I, art. 15 et 16
SCFP 1500 Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 2000 Appendice I, art. 15 et 16
SCFP 4250 Annexe D, alinéa 15 c) et d)

B) Prestations et répartitions

Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à nos conventions collectives se superpose au RQAP. Ainsi donc, même si le RQAP prévoit 15 ou 18 semaines de congé de maternité, notre convention collective en prévoit 20.

Si vous êtes une employée permanente, stagiaire en voie de permanence ou temporaire, et que vous avez accumulé 20 semaines de service, vous avez droit à un congé de maternité de 20 semaines rémunérées en partie par Hydro-Québec. Voir le tableau pour plus de détails. Notez que même si le RQAP prévoit un salaire maximum assurable, les prestations qui vous seront versées par Hydro-Québec correspondront au pourcentage réel de votre salaire.

Vous êtes une employée temporaire ?

Pour l'employée temporaire, s'il se produit un licenciement pendant votre congé de maternité, vous cessez de cumuler de la durée de service et les indemnités de maternité cesseront alors de vous être versées par Hydro-Québec. Vous serez inscrite à la liste de rappel, à l'exception de la section locale 4250 (voir 14.06 e) de la convention collective). Vous continuerez par contre à recevoir les prestations du RQAP. (suite page 12)

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR LE RQAP	18 PREMIÈRES SEMAINES	70 %	15 PREMIÈRES SEMAINES	75 %
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC		HQ couvre la différence jusqu'à 95 % du revenu de base		HQ couvre la différence jusqu'à 95 % du revenu de base
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC	2 DERNIÈRES SEMAINES	95 % du revenu de base	5 DERNIÈRES SEMAINES	95 % du revenu de base

Si vous êtes rappelé pendant votre congé de maternité, vous devrez mentionner que vous êtes en congé. À votre retour au travail, votre durée de service s'accumulera à compter de votre date de rappel au travail.

SCFP 957 L.E. 20, art. 9 B) et C)
SCFP 1500 L.E. 20, art. 9 B) et C)
SCFP 2000 L.E. 20, art. 7 a) et b)
SCFP 4250 Annexe D, alinéa 13

C) Les préavis

Vous devez remettre un préavis écrit à votre gestionnaire au moins 2 semaines avant votre départ pour votre congé de maternité. De plus, ce dernier doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

SCFP 957 Annexe I, art. 7
SCFP 1500 Appendice I, art. 7
SCFP 2000 Appendice I, art. 7
SCFP 4250 Annexe D, alinéa 7

Vous devez informer immédiatement votre gestionnaire de votre intention ou non de transférer votre crédit de vacances. Vous avez avantage à le faire afin d'éviter de vous retrouver avec un solde de vacances presque nul lors de votre retour au travail. Plus de détails à la section « Retour au travail ».

Recommandations

Lors de votre préavis, nous vous recommandons d'avertir votre gestionnaire de votre intention de prendre un congé de 2 ans sans traitement. Vous pourrez alors décider, au moment opportun, si vous désirez revenir plus tôt ou dans 2 ans.

Pour un retour hâtif, un préavis de 3 semaines est nécessaire avant la date prévue de votre retour.

Si, lors de votre préavis initial, vous n'avez pas prévenu votre gestionnaire de votre intention de poursuivre votre congé, vous devez le faire lors de la réception de l'avis de l'employeur à la 4^e semaine précédant la fin de votre congé de maternité.

D) Interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine

Selon la Loi sur les normes du travail, il est permis de prendre un congé de maternité de 3 semaines sans salaire dans les cas d'une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine. Ce congé peut être prolongé avec un certificat médical.

Les employées permanentes ou stagiaires en voie de permanence peuvent se prévaloir du Régime de sécurité de salaire (RSS, RSSS, RASILD).

Pour les employées temporaires, lorsque la banque est épuisée, il est possible de se prévaloir d'un congé sans traitement et, au besoin, de faire une demande d'assurance-emploi pour des prestations de maladie. Pour la section locale 4250, elles peuvent se prévaloir des Régimes de congés de maladie — employés temporaires (RCM & RPS).

SCFP 957 Annexe O
SCFP 1500 Appendice O
SCFP 2000 Appendice O
SCFP 4250 Annexe D, alinéas 15 b) et 16 et lettre d'entente no 2 art. 6

E) Interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine

Vous avez droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives indemnisées en partie par l'employeur, si une interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine de grossesse. Vous êtes aussi éligible au RQAP.

SCFP 957 Annexe I, art. 5
SCFP 1500 Appendice I, art. 5
SCFP 2000 Appendice I, art. 5
SCFP 4250 Annexe D, alinéa 5

F) Naissance après la date prévue

Si la naissance a lieu après la date prévue et que ce retard fait en sorte que vous bénéficierez de moins de 2 semaines de congé de maternité, référez-vous aux articles ci-dessous.

SCFP 957 Annexe I, art. 10 et 11
SCFP 1500 Appendice I, art. 10 et 11
SCFP 2000 Appendice I, art. 10 et 11
SCFP 4250 Annexe D, alinéas 10 et 11

G) Hospitalisation de l'enfant

Si jamais l'enfant nouveau-né est hospitalisé, au besoin, vous pourrez prendre votre congé de maternité de façon discontinue. C'est-à-dire, revenir au travail avant la fin de votre congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant ne nécessitera plus de soins hospitaliers.

SCFP 957	Annexe I, art. 27
SCFP 1500	Appendice I, art. 27
SCFP 2000	Appendice I, art. 27
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 27 et 28

H) Régimes et bénéfices

Durant votre congé de maternité, vous participez, **en autant que vous y ayez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

- ◆ Régime de retraite;
- ◆ Régime d'assurance vie collective;
- ◆ Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé;
- ◆ Régime d'assurance invalidité;
- ◆ Régime d'assurance soins dentaires.

*** Assurez-vous de poursuivre vos contributions.**

Avantages :

- ◆ 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'emploi;
- ◆ Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

Obtention d'un poste durant le congé

Si vous obtenez un poste durant ce congé, le délai de 91 jours pour occuper le poste ne s'applique pas. Contactez votre syndicat pour établir les modalités.

Pour les employées de la section locale 4250, il n'y a pas de délai prévu à la convention collective; contactez votre syndicat.



CONGÉ DE PATERNITÉ

Vous allez être père. Félicitations! À combien de semaines de congé de paternité avez-vous droit ? Êtes-vous un employé temporaire ou permanent ? Quand pouvez-vous débiter votre congé ? Nous tenterons, dans cette partie, de démystifier l'application de votre convention collective, du RQAP et des lois relatives à votre cas.

A) Prestations

Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à votre convention collective est complémentaire au RQAP. Vous avez droit à un congé à l'occasion de la naissance, rémunéré par Hydro-Québec, de 4 ou 5 jours ouvrables selon votre horaire.

De plus, vous avez droit à un congé de paternité exclusivement réservé au père (ou à la conjointe de même sexe qui n'a pas donné naissance à l'enfant), d'une durée maximum de 5 semaines. Que vous soyez admissible ou non admissible au RQAP ou à l'assurance-emploi, le montant que vous recevrez équivaudra à 95 % de votre salaire de base hebdomadaire. Pendant ce temps, vous êtes considéré comme étant en congé sans traitement par l'employeur.

Pour obtenir le congé de paternité, vous devez donner un préavis écrit à votre supérieur hiérarchique d'au moins deux (2) semaines en indiquant les dates prévues de début et de retour du congé. Le délai

peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Sous réserve d'une entente avec votre supérieur hiérarchique, vous pouvez fractionner en semaines non consécutives votre congé de paternité.

Si vous êtes admissible au RQAP ou au Régime d'assurance-emploi, votre congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour les employés régis par la section locale 1500 : depuis décembre 2008, la Direction ne retarde pas votre progression annuelle durant ce congé.

Vous êtes un employé temporaire ?

Pour l'employé temporaire, s'il se produit un licenciement pendant votre congé de paternité, vous cessez de cumuler de la durée de service. Vous serez inscrit à la liste de rappel, à l'exception de la section locale 4250 (voir 14.06) de la convention collective). Vous continuerez par contre à recevoir les prestations du RQAP.

Si vous êtes rappelé pendant votre congé de paternité, vous devrez mentionner que vous êtes en congé. Votre durée de service s'accumulera à compter de votre date de rappel au travail.

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC (congé à l'occasion de la naissance)	1 SEMAINE	100 % du revenu de base	1 SEMAINE	100 % du revenu de base
VERSÉES PAR LE RQAP	5 SEMAINES	70 %	3 SEMAINES	75 %
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC		HQ couvre la différence jusqu'à 95 % du revenu de base		HQ couvre la différence jusqu'à 95 % du revenu de base

B) Répartitions et préavis

Votre congé à l'occasion de la naissance, 4 ou 5 jours selon votre horaire, peut être pris de façon continue ou discontinue et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 30^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Votre congé de paternité du RQAP doit obligatoirement se terminer au plus tard 52 semaines après la semaine de naissance de l'enfant.

Sous réserve d'une entente avec votre gestionnaire, vous pouvez toutefois fractionner le congé de paternité du RQAP en semaines non consécutives.

De plus, vous êtes éligible à un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans consécutifs. Voir la section « Congé sans traitement ».

Vous devez remettre un préavis écrit à votre gestionnaire au moins 2 semaines avant votre congé de paternité.

SCFP 957 Annexe I, art. 17, 18 et 19
SCFP 1500 Appendice I, art. 17, 18 et 19
SCFP 2000 Appendice I, art. 17, 18 et 19
SCFP 4250 Annexe D, alinéas 17, 18 et 19

C) Interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine

Vous avez droit à un congé d'une durée de 4 ou 5 jours ouvrables continus ou discontinus, selon votre horaire, rémunéré par Hydro-Québec.

SCFP 957 Annexe I, art. 17
SCFP 1500 Appendice I, art. 17
SCFP 2000 Appendice I, art. 17
SCFP 4250 Annexe D, alinéa 17



D) Régimes et bénéfices

Durant le congé à l'occasion de la naissance de 4 ou 5 jours, selon votre horaire, vous êtes considéré comme étant au travail, et donc vous bénéficiez de tous vos avantages.

Durant votre congé de paternité, vous participez, **en autant que vous y avez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

- ◆ Régime de retraite;
- ◆ Régime d'assurance vie collective;
- ◆ Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé;
- ◆ Régime d'assurance invalidité;
- ◆ Régime d'assurance soins dentaires.

*** Assurez-vous de poursuivre vos contributions.**

Avantages :

- ◆ 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'emploi;
- ◆ Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

E) Conjoints de même sexe

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe masculin, les indemnités et avantages seront octroyés au père biologique. Le conjoint pourrait avoir droit aux indemnités et avantages octroyés pour adoption de l'enfant du conjoint



CONGÉ PARENTAL

Si vous avez bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption indemnisé par le RQAP, vous êtes aussi éligible au congé parental du RQAP. Ce congé peut être partagé entre les parents, selon les règles.

Durant cette période, vous ne recevrez aucune indemnité de la part d'Hydro-Québec. Vous êtes considéré comme étant en congé sans traitement par l'employeur pour prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption. Les avantages auxquels vous avez droit se retrouvent à la section « Congé sans traitement ».

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR LE RQAP (partageables entre les parents)	7	70 %	25	75 %
	25	55 %		



CONGÉ D'ADOPTION

Vous êtes en processus d'adoption. Félicitations ! À combien de semaines de congé d'adoption avez-vous droit? Quand pouvez-vous débiter votre congé ? Nous tenterons, dans cette partie, de démystifier l'application de la convention collective, du RQAP et des lois relatives à votre cas. Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à votre convention collective s'ajoute au RQAP.

SCFP 957 Annexe I, art. 20, 21 et 22
SCFP 1500 Appendice I, art. 20, 21 et 22
SCFP 2000 Appendice I, art. 20, 21 et 22
SCFP 4250 Annexe D, alinéas 20, 21 et 22

A) Congé d'adoption lorsque vous adoptez l'enfant de votre conjoint

Si vous adoptez l'enfant de votre conjoint, vous avez droit à un congé de 5 jours payés par l'employeur. Ce congé doit se situer au début du processus d'adoption, mais il peut être fractionné afin de vous libérer pour les formalités administratives reliées à l'adoption.

Vous êtes aussi éligible au congé pour adoption indemnisé par le RQAP pour un maximum de 38 semaines, mais pas à la bonification de l'indemnité versée par Hydro-Québec.

SCFP 957 Annexe I, art. 23
SCFP 1500 Appendice I, art. 23
SCFP 2000 Appendice I, art. 23
SCFP 4250 Annexe D, alinéa 23

B) Congé sans traitement en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint

Ce congé précède le congé visé à la section C). Vous pouvez bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

Si vous devez vous déplacer hors du Québec en vue de cette adoption, vous pouvez également obtenir un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Pendant ce congé sans traitement, vous continuez d'accumuler votre ancienneté et vous « conservez » votre expérience. C'est-à-dire que votre progression annuelle cesse durant le congé. Vous pouvez continuer à participer aux régimes d'assurance en versant

votre quote-part.

Ce congé prend fin au plus tard la semaine qui suit le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP et le congé d'adoption s'applique alors. Voir la section C).

SCFP 957 Annexe I art. 24 et 26
SCFP 1500 Appendice I, art. 24 et 26
SCFP 2000 Appendice I, art. 24 et 26
SCFP 4250 Annexe D, alinéas 24 et 26

C) Congé d'adoption lorsque vous adoptez un enfant autre que celui de votre conjoint

Vous avez droit à une semaine de congé pour adoption indemnisée à 100 % par Hydro-Québec. Ce congé peut être fractionné. Il peut commencer dès le début du processus d'adoption et doit se terminer au plus tard le 30^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Ensuite, vous avez droit à un congé d'une durée maximale de **5 semaines** consécutives. Toutefois, le congé peut être fractionné en semaines non consécutives à la suite d'une entente avec votre gestionnaire. Si vous êtes admissible à recevoir des prestations du RQAP, Hydro-Québec vous verse pendant les 5 semaines une indemnité couvrant la différence entre vos prestations de RQAP et 95 % de votre salaire de base.

Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément aux lois en vigueur sur l'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

Veuillez noter que vous devez recevoir des prestations du RQAP durant cette période. Ce congé doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP.

Si **vous n'êtes pas** admissible à recevoir des prestations du RQAP, vous recevrez une indemnité équivalente à 95 % de votre salaire de base pendant les 5 semaines.

Par la suite, si vous êtes admissible à recevoir des prestations du RQAP, vous pourrez continuer de recevoir de telles prestations et de profiter du congé prévu par la loi, pour un maximum de 32 semaines additionnelles. Les avantages auxquels vous avez droit se retrouvent à la section « Congé sans traitement ».

De plus, vous êtes éligible à un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans consécutifs. Voir la section « Congé sans traitement ».

D) Règles particulières : Adoption au Québec

Lors d'adoption au Québec, le congé prévu par le RQAP peut débuter au plus tôt lors de la prise en charge de l'enfant et doit se terminer au plus tard 52 semaines après l'arrivée de l'enfant.

Si vous adoptez au Québec dans la banque mixte, la date de prise en charge de l'enfant et l'ordonnance de placement ne coïncident pas toujours. Ainsi, lors de la prise en charge de l'enfant, vous devenez éligible au RQAP et au congé sans traitement. La semaine à l'occasion de l'adoption indemnisée à 100 % par Hydro-Québec ne sera cependant versée qu'au moment de l'ordonnance de placement. Si c'est votre cas, nous vous invitons à communiquer avec votre représentant syndical.

E) Règle particulière : Adoption hors Québec

Si vous adoptez un enfant né à l'extérieur du Québec, selon la loi, vous pouvez débuter votre congé au plus tôt 2 semaines avant l'arrivée de l'enfant à la maison.

F) Les préavis

Afin de bénéficier du congé d'adoption, vous devez présenter un préavis écrit à votre gestionnaire au moins 2 semaines à l'avance.

Si, en raison de l'état de santé de votre enfant, vous devez prolonger votre congé d'adoption, vous devrez alors fournir à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant l'état de santé de votre enfant, et ce, avant l'expiration dudit congé. Durant cette période, vous serez considéré par l'employeur comme étant en congé sans traitement. Voir la section « Congé sans traitement ».

Vous êtes employé temporaire ?

Pour l'employé temporaire, s'il se produit un licenciement pendant un des congés d'adoption, vous cessez de cumuler de la durée de service et les indemnités d'adoption cesseront alors de vous être versées par Hydro-Québec. Vous serez inscrit à la liste de rappel, à l'exception de la section locale 4250 (voir 14.06) de la convention collective). Vous continuerez par contre à recevoir les prestations du RQAP.

G) Régimes et bénéfices

Durant les congés d'adoption prévus aux sections A) ou C), vous participez, **en autant que vous y avez normalement droit**, aux régimes et bénéfices suivants :

- ◆ Régime de retraite;
- ◆ Régime d'assurance vie collective;
- ◆ Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé;
- ◆ Régime d'assurance invalidité;
- ◆ Régime d'assurance soins dentaires.

*** Assurez-vous de poursuivre vos contributions.**

Avantages :

- ◆ Accumulation de vacances;
- ◆ Accumulation de congés de maladie;
- ◆ Accumulation de l'ancienneté;
- ◆ Accumulation de l'expérience (sauf lors des congés sans traitement, car la progression annuelle cesse);
- ◆ Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;
- ◆ Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.



SITUATION A: Vous adoptez l'enfant de votre conjoint

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC	5 jours	100 % du revenu de base	5 jours	100 % du revenu de base
VERSÉES PAR LE RQAP	12	70 %	28	75 %
	25	55 %		
TOTAL	38 SEMAINES		29 SEMAINES	

SITUATION B: Vous adoptez un enfant autre que l'enfant de votre conjoint

TYPES DE PRESTATIONS	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN	NOMBRE MAXIMAL DE SEMAINES DE PRESTATIONS	POURCENTAGE DU REVENU HEBDOMADAIRE MOYEN
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC	1	100 % du revenu de base	1	100 % du revenu de base
VERSÉES PAR LE RQAP	5	70 %	5	75 %
VERSÉES PAR HYDRO-QUÉBEC		HQ couvre la différence jusqu'à 95 % du revenu de base		HQ couvre la différence jusqu'à 95 % du revenu de base
VERSÉES PAR LE RQAP	7 25	70 % 55 %	23	75 %
TOTAL	38 SEMAINES		29 SEMAINES	



CONGÉ SANS TRAITEMENT

Un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans consécutifs vous est accordé en prolongation de votre congé de maternité, de votre congé de paternité ou de votre congé d'adoption. Pour pouvoir en bénéficier, vous devrez obligatoirement le prendre immédiatement après ledit congé.

Si vous ne vous prévaluez pas du congé de 2 ans, prévu au paragraphe précédent, vous pouvez bénéficier d'un congé sans traitement d'une durée maximum de 52 semaines consécutives. Ce congé commence au moment où vous le décidez mais doit se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant vous ait été confié.

SCFP 957	Annexe I, art. 25 et 26
SCFP 1500	Appendice I, art. 25 et 26
SCFP 2000	Appendice I, art. 25 et 26
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 25 et 26

A) Régimes et bénéfices

En autant que vous y ayez normalement droit :

- ♦ Vous accumulez votre ancienneté et conservez votre expérience.
- ♦ Vous continuez à participer aux régimes d'assurances selon les modalités d'application. Vous devrez cependant verser votre quote-part de la prime pour ces régimes d'assurances.
- ♦ Vous pouvez racheter votre régime de retraite pour la période d'absence. Notez que vous devez faire votre demande au plus tard 180 jours (6 mois) après votre dernière journée d'absence. Vous aurez alors à payer vos cotisations salariales basées sur votre taux de salaire en vigueur pendant cette période. L'employeur cotisera sa part.

***Faire le choix de poursuivre votre contribution périodiquement au régime de retraite vous évitera des frais d'intérêts.**

B) Le préavis

Vous devez présenter un préavis écrit à votre gestionnaire au moins 2 semaines à l'avance.

C) Obtention d'un nouveau poste lors d'un congé sans traitement

Pour les sections locales 957, 1500 et 2000

- ♦ Que se passe-t-il lors de l'obtention d'un poste, compte tenu du délai de 91 jours pour occuper ce poste, lorsque l'employé souhaite poursuivre son congé parental au-delà de la période de 91 jours ?
- ♦ Que se passe-t-il pour la période de stage et la date d'ancienneté lorsque le poste est comblé par un employé temporaire ?

En juillet 2011, les syndicats et l'employeur ont convenu, malgré les dispositions contraires prévues aux conventions collectives, de permettre aux employés, lors de l'obtention d'un nouveau poste durant leur congé sans traitement, la poursuite de leur congé parental prévu et le report de la période de stage. Des lettres d'entente seront signées au cas par cas. Il est donc important de vous informer auprès de votre syndicat afin de les faire appliquer.

Recommandations

Lors de votre préavis, nous vous recommandons d'avertir votre gestionnaire de votre intention de prendre un congé de 2 ans sans traitement. Vous pourrez alors décider, au moment opportun, si vous désirez revenir plus tôt ou dans 2 ans.

Pour un retour hâtif, un préavis de 3 semaines est nécessaire avant la date prévue de votre retour.

Si, lors de votre préavis initial, vous n'avez pas prévenu votre gestionnaire de votre intention de poursuivre votre congé, vous devez le faire lors de la réception de l'avis de l'employeur à la 4^e semaine précédant la fin de votre congé de maternité.

Orientations

Obtention d'un poste, lorsqu'il s'agit d'une personne de statut permanent, régie par les sections locales 957, 1500 et 2000.

- ♦ La date de retour du congé relié aux droits parentaux ou aux vacances, s'il y a lieu, sera respectée;
- ♦ Le délai de 91 jours pour occuper un poste sera prolongé, s'il y a lieu, jusqu'au jour ouvrable suivant la date de fin du congé parental ou des vacances;
- ♦ Le début de la période de probation sera reporté à la date d'arrivée dans ce poste.

Obtention d'un poste permanent, lorsqu'il s'agit d'une personne de statut temporaire, régie par les sections locales 957, 1500 et 2000.

- ♦ Mêmes dispositions que dans le cas d'une personne de statut permanent;
- ♦ Le début de la période de stage de 6 mois sera reporté à la date d'arrivée dans ce poste;
- ♦ En ce qui concerne le 957, si le poste obtenu provient d'un affichage de postes vacants permettant l'embauche de plusieurs employés temporaires pour un même lieu de travail et un même titre d'emploi, suite à la réussite de la période de stage, l'employée sera réputée avoir occupé le poste depuis la même date que le dernier employé temporaire ayant obtenu un de ces postes.

Obtention d'un poste permanent, lorsqu'il s'agit d'une personne de statut temporaire, régie par la section locale 4250.

- ♦ La date de retour du congé relié aux droits parentaux ou aux vacances, s'il y a lieu, sera respectée;
- ♦ Le début de la période de stage de 6 mois sera reporté à la date d'arrivée dans ce poste;
- ♦ Si le poste obtenu provient d'un affichage de postes vacants permettant l'embauche de plusieurs employés temporaires pour un même lieu de travail et un même titre d'emploi, suite à la réussite de la période de stage, l'employée sera réputée avoir occupé le poste depuis la même date que le dernier employé temporaire ayant obtenu un de ces postes.

Obtention d'un nouveau poste par une personne de statut permanent, régie par la section locale 4250.

- ♦ La date de retour du congé relié aux droits parentaux ou aux vacances, s'il y a lieu, sera respectée.



RETOUR AU TRAVAIL

Employé permanent et stagiaire en voie de permanence

Au retour de votre congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé sans traitement, si vous aviez indiqué avant votre départ votre intention de revenir au travail, l'employeur doit vous reprendre au poste que vous occupiez au début de votre absence, s'il existe, sinon vous serez mis en disponibilité selon les articles qui s'appliquent :

SCFP 957	Art. 19.20 et 32
SCFP 1500	Art. 19.20 et 32
SCFP 2000	Art. 19.23 et 32
SCFP 4250	Annexe D, alinéas 29 et 30

Employé temporaire

Suite à vos congés reliés aux droits parentaux, vous reprenez votre poste, si ce congé se termine avant la fin de la période pour laquelle vous avez été embauchée. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, vous avez droit aux avantages dont vous auriez bénéficié si vous aviez alors été au travail.

SCFP 957	L.E. 20
SCFP 1500	L.E. 20
SCFP 2000	L.E. 20
SCFP 4250	Art. 13 et annexe D

A) Report de vacances

Si vous n'avez pas pu utiliser tout le crédit de jours de vacances auquel vous aviez droit à cause d'absences dues au congé de maternité, au congé d'adoption ou au congé sans traitement des droits parentaux, vous pouvez reporter le nombre de jours requis pour maintenir l'équivalent de votre crédit annuel normal de jours de vacances.

Ce crédit peut être reporté, au plus tard, dans les 12 mois commençant le 1^{er} mai suivant votre retour au travail.

Lors de votre départ pour un des congés inclus dans le présent guide, vous devez informer votre gestionnaire de votre intention de reporter vos vacances.

SCFP 957	Annexe I, art. 31
SCFP 1500	Appendice I, art. 31
SCFP 2000	Appendice I, art. 31
SCFP 4250	Annexe D, alinéa 31

B) Retour à temps partiel

Si vous êtes un salarié permanent qui bénéficie d'un congé sans traitement prévu à la section précédente, vous avez la possibilité, si vous remplissez certaines conditions, de revenir au travail à temps partiel pour la durée restante de votre congé sans traitement. (maximum 2 ans). Sachez que le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à une moyenne hebdomadaire de 15 heures.

SCFP 957	L.E. 10, art. 6
SCFP 1500	L.E. 10, art. B) 6
SCFP 2000	L.E. 10, art. B) 6
SCFP 4250	Art. 31

C) Rachat du régime de retraite d'Hydro-Québec

Vous pouvez racheter une partie ou la totalité de votre absence pour droits parentaux à la condition de rembourser les cotisations salariales que vous auriez dû verser durant votre absence, plus les intérêts.

Vous avez 180 jours à la suite de votre retour à temps plein pour présenter une demande écrite. Il est également possible de poursuivre vos contributions durant vos congés. Faire ce choix vous évitera des frais d'intérêts.

Des informations relatives au rachat du régime de retraite sont disponibles dans le site Intranet d'Hydro-Québec. Le comité des avantages sociaux de votre syndicat pourra aussi vous donner des informations.

D) Journée de maladie

Référez-vous aux sections « Régimes et bénéfices » du présent guide selon le congé duquel se fait le retour au travail afin de vous assurer que vous avez continué de les accumuler.

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

En plus de ce qui est prévu dans la convention collective, vous pourriez avoir droit à des congés spécifiques pour remplir différentes obligations familiales. Plusieurs possibilités sont prévues à la *Loi sur les normes du travail*. Cette section du guide vous renseigne sur les congés les plus fréquemment utilisés. N'hésitez pas à consulter le site Internet de la CENSST si vous êtes confronté à une situation particulière comme le suicide d'un enfant mineur ou encore sa disparition.

Vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pendant 10 jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle vous agissez comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel de la santé ou des services sociaux. Les 2 premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées et une journée peut être fractionnée, si votre gestionnaire y consent.

Vous devez aviser votre gestionnaire de votre absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à votre disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

SCFP 957 Annexe P
SCFP 1500 Appendice T
SCFP 2000 Appendice R
SCFP 4250 Normes du travail et Annexe A, alinéa 3 c)
(10 jours maladie grave proche parent)

Loi sur les normes du travail en cas de maladies ou d'accidents

Quelques possibilités sont prévues par la *Loi sur les normes du travail* en cas de maladies ou d'accidents. Après 3 mois de service continu, vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois, lorsque votre présence est requise auprès de votre enfant, de votre conjoint, de l'enfant de votre conjoint, de votre mère ou de votre père, du

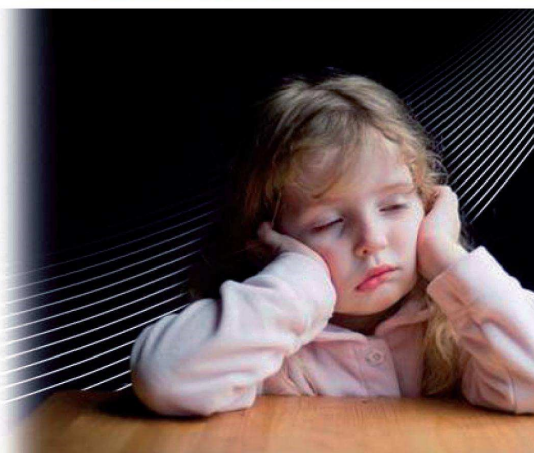
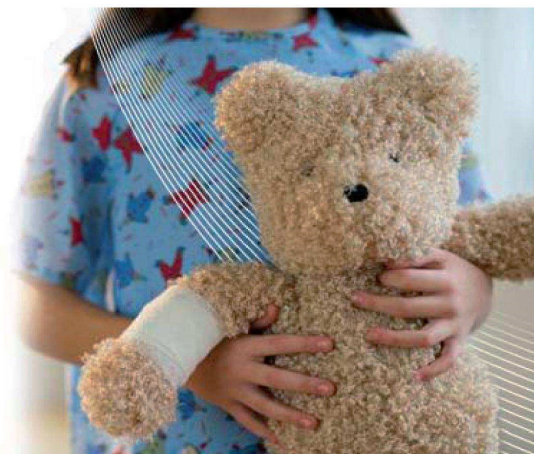
conjoint de votre mère ou de votre père, de votre sœur ou de votre frère, de l'un de vos grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Vous devez aviser votre gestionnaire de votre absence le plus tôt possible et sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

L'employeur peut également demander un document d'attestation, pour justifier la durée de l'absence.

Si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, vous avez droit à une prolongation de votre absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Validez la possibilité de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Référez-vous à Service Canada.



Liens utiles

Sections locales

Syndicat des technologues d'Hydro-Québec

♦ www.scfp957.org/fr/conditionfeminine.htm

Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec

♦ www.scfp1500.org/comites-provinciaux/droits-de-la-personne/

Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec

♦ www.scfp2000.qc.ca/comites/condition_feminine/condition_feminine.html

Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec

♦ www.ssphq.org/com_av_soc.php

Références

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

♦ www.cnesst.gouv.qc.ca

Les prestations de maladie de l'assurance-emploi

♦ www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/maladie.html

Les prestations parentales de l'assurance-emploi

♦ www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-maternite-parentales.html

Régime québécois d'assurance parentale

♦ www.rqap.gouv.qc.ca

Service Canada

♦ www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada.html

ANNEXES

Voici quelques exemples selon les types de congés. Attention : ne conviens pas à toutes les situations.

ANNEXE 1 - Exemple de demande de réaffectation

Cette lettre doit être transmise au gestionnaire dès réception du certificat médical.

ANNEXE 2 - Exemple d'avis de congé de maternité et de congé sans traitement

Ce préavis doit être transmis à votre gestionnaire au moins 2 semaines avant votre départ pour votre congé. De plus, ce dernier doit être accompagné d'un certificat médical témoignant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Il est recommandé, mais non obligatoire, d'avertir que vous désirez prendre un congé sans traitement lors de l'avis de congé de maternité. Sinon, vous pouvez attendre jusqu'à un maximum de 2 semaines avant l'expiration du congé de maternité.

ANNEXE 3 - Exemple d'avis de congé de paternité et de congé sans traitement

Ce préavis doit être transmis à l'employeur 2 semaines avant le début du congé.

ANNEXE 4 - Exemple d'avis de congé pour adoption

Ce préavis doit être transmis au gestionnaire au moins 2 semaines avant votre départ pour votre congé.

ANNEXE 5 - Exemple de demande de retour à temps partiel

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de 3 semaines avant votre date de retour. Sinon, un préavis de 2 semaines est nécessaire.

ANNEXE 6 - Exemple d'avis de retour au travail après un congé sans traitement

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de 3 semaines avant votre date de retour. Sinon, un préavis de 2 semaines est nécessaire.

RECOMMANDATION

Si vous remplissez les demandes ou avis via le site Intranet d'Hydro-Québec (Mon espace personnalisé - Espace RH - Rémunération et avantages sociaux - Absences vacances et congés - Congés), assurez-vous de conserver un accusé de réception ou de transmission de votre demande ou avis.

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Demande de réaffectation

Madame,
Monsieur,

Vous trouverez ci-joint un certificat médical témoignant de ma grossesse et visant à officialiser ma demande de réaffectation comme prévu aux dispositions de la convention collective, et ce, jusqu'à l'application de mon retrait préventif.

Je suis prête à accepter une réaffectation qui respecte la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la convention collective.

Une réponse écrite de votre part serait appréciée.

Dans l'attente de celle-ci, veuillez agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé de maternité et de congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai en congé de maternité à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), et ce, pour une période de 20 semaines, avec indemnités. À cet effet, vous trouverez en pièce jointe un certificat médical témoignant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

À compter du _____ (date suivant la fin du congé de maternité), je me prévaudrai du congé sans traitement de 2 ans comme stipulé à ma convention collective. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et RRHQ en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé de paternité et de congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai en congé de paternité à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), et ce, pour une période de 5 semaines, avec indemnités.

À compter du _____ (date suivant la fin du congé de paternité ou toute autre date), je me prévaudrai du congé sans traitement de 52 semaines comme stipulé à ma convention collective. Ce congé prendra fin au plus tard 70 semaines après la naissance de mon enfant. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et RRHQ en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de congé pour adoption

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise que je serai en congé pour adoption à compter du _____ (date du 1^{er} jour d'absence), durant 5 semaines, et ce, avec indemnités.

À compter du _____ (date suivant la fin du congé pour adoption), je me prévaudrai du congé sans traitement de 2 ans comme stipulé à ma convention collective. Par conséquent, je désire que mon solde de vacances soit reporté.

Je vous saurais gré de me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse entreprendre les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Durant ce congé sans traitement, je continuerai à participer au régime d'assurance collective et RRHQ en versant ma quote-part et pour ce faire, veuillez m'indiquer les modalités.

J'espère le tout conforme et vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Demande de retour à temps partiel

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je désire me prévaloir d'un retour au travail à temps partiel à partir du _____ (date du 1^{er} jour de travail), à raison de _____ (nombre de jours par semaine), soit les _____ (mentionner les jours de la semaine où vous travaillerez) et ce, jusqu'au _____ (fin du congé sans traitement).

J'espère le tout conforme et vous prie de recevoir mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SCFP section locale _____

Le _____ 20 _____

Nom du gestionnaire

Adresse

Ville, province, code postal

Objet : Avis de retour au travail après un congé sans traitement

Madame,
Monsieur,

Conformément à ma convention collective, je vous avise par la présente que je serai de retour au travail, à temps plein, à compter du _____ (date du retour au travail).

J'espère le tout conforme et vous prie de recevoir mes salutations distinguées.

Signature

Nom en lettre d'imprimerie

Adresse

Ville, province, code postal

c. c. SFCP section locale _____

Guide syndical des droits parentaux

Le **Guide syndical des droits parentaux** est publié conjointement par les sections locales 957, 1500, 2000 et 4250 du SCSF.

Le **Guide syndical des droits parentaux** est distribué gratuitement.

Conseillères syndicales :

Alexis Côté
Édith Laperle

Rédaction :

Sylvie Bolduc
Carole Bouchard
Martine Gouin
Édith Laperle
André Levasseur
Carole Martin
Pauline Moreau
Joëlle Ravary
Catherine Seers
Diane Verville

Montage, traitement de texte :

Linda Coulombe

Révision :

Dominique Barrette

ISBN 978-2-9815447-2-8 (br, 2^e édition, 2019)

ISBN 978-2-9815447-1-1 (pdf, 2^e édition, 2019)

ISBN 978-2-923361-04-8 (br, 1^{re} édition, 2012)

Dépôt légal:

Bibliothèque nationale du Québec