

# Guide simplifié des droits parentaux





# Guide simplifié des droits parentaux

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et de la  
Convention collective du secteur de la santé et des services sociaux du SCFP (FTQ)

Préparé par le Comité de condition féminine du Conseil provincial des affaires sociales  
Août 2016



# Avant-propos

Il nous fait plaisir de vous présenter la version révisée du Guide simplifié des droits parentaux en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et de la convention collective du secteur de la santé et des services sociaux du SCFP.

Nous avons maintenu la même formule de consultation à l'aide de questions et réponses afin de vous en faciliter l'utilisation lors des demandes au regard des droits parentaux.

Le présent guide est un résumé accessible à toutes et à tous. N'hésitez surtout pas à vous référer à votre convention collective pour les situations exceptionnelles pouvant survenir et non traitées dans le guide.

Bonne lecture!

Votre Comité de la condition féminine  
Conseil provincial des affaires sociales  
Royse Henderson, Chérie Thomas, Chantal Lavigne et Lise Gauvreau



# Table des matières

<b>Régime québécois d'assurance parentale .....</b>	<b>1</b>
Qui y a droit? .....	3
Conditions d'admissibilité au régime.....	3
Types de prestations disponibles .....	3
Faire un choix entre deux (2) régimes.....	4
Quand faire une demande de prestations? .....	4
Comment faire la demande? .....	5
Dépôt de votre demande .....	5
Relevé d'emploi .....	5
Comment le montant des prestations est-il établi? .....	5
Versement des prestations.....	6
Puis-je gagner un revenu durant le congé parental?.....	6
Retrait préventif ou Régime québécois d'assurance parentale.....	7
<b>Ce que nous permet notre convention collective .....</b>	<b>9</b>
Une maternité sans danger : un droit.....	11
Le retrait préventif.....	11
Congé spécial pour visite chez le médecin.....	13
Congé de maternité .....	13
Qui a droit au congé de maternité?.....	13
Avis .....	14
Durée du congé.....	14
Quels sont mes avantages?.....	14
La suspension et le fractionnement du congé de maternité.....	15
J'ai plus d'un employeur .....	15
Je veux revenir au travail après mon congé de maternité.....	16
Je veux rester avec mon enfant .....	16
Congé de paternité.....	20
Qui a droit au congé de paternité? .....	20
Avis .....	20
Modalités.....	20

Montant des prestations.....	20
Quels sont mes avantages?.....	21
La suspension, le fractionnement et la prolongation du congé de paternité.....	21
Je veux revenir au travail après mon congé de paternité.....	22
Je veux rester avec mon enfant.....	22
Congé pour adoption.....	23
Qui a droit au congé pour adoption?.....	23
Avis.....	23
Modalités.....	23
Montant des prestations.....	24
Quels sont mes avantages?.....	24
La suspension, le fractionnement et la prolongation du congé pour adoption.....	24
Adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe.....	25
Congé sans solde.....	25
Je veux revenir au travail après mon congé pour adoption.....	25
Je veux rester avec mon enfant.....	26
Congé pour responsabilités parentales.....	27
Congé sans solde ou partiel sans solde.....	27
Jours sans solde.....	27
<b>Calendrier des échéances.....</b>	<b>29</b>
<b>Modèles de lettres à utiliser.....</b>	<b>33</b>



# Régime québécois d'assurance parentale

---



Après de nombreuses pressions politiques et de nombreuses années de revendications syndicales et communautaires, particulièrement des milieux préoccupés par les questions féminines et familiales, la Loi sur l'assurance parentale a été adoptée en mai 2001. À la suite d'une entente intervenue entre les gouvernements du Canada et du Québec le 1<sup>er</sup> mars 2005, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## Qui y a droit?

Les travailleuses et travailleurs admissibles peuvent se prévaloir d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption.

## Conditions d'admissibilité au régime

- Résider au Québec et avoir cumulé un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ dans les cinquante-deux (52) semaines précédant la demande, et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées.
- Avoir payé une cotisation au RQAP.
- Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son salaire hebdomadaire habituel.

## Types de prestations disponibles

### Dans le cas de la naissance d'un enfant

- Prestations de maternité **exclusivement** destinées à la **mère**
- Prestations de paternité **exclusivement** réservées au **père**
- Prestations parentales **partageables** entre les **parents**

### Dans le cas de l'adoption d'un enfant

Prestations d'adoption **partageables** entre les **parents**

## Faire un choix entre deux (2) régimes

Les parents doivent d'abord faire le choix entre les deux (2) régimes de prestations, soit le régime de base ou le régime particulier. Ce choix de régime détermine le nombre de semaines de prestations et le taux de remplacement du revenu.

Ce choix doit être **déterminé au moment de la demande et ne peut être modifié par la suite**. Il est très important de faire un choix de régime qui convient aux deux (2) parents.

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nbre maximal de prestations	% des prestations	Nbre maximal de prestations	% des prestations
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parentales	7 25 (7 + 25 = 32)	70 % 55 %	25	75 %
Adoption	12 25 (12 + 25 = 37)	70 % 55 %	28	75 %

## Quand faire une demande de prestations?

- Lorsque vous avez cessé de travailler (votre dernier jour de travail) ou au premier jour où votre salaire hebdomadaire habituel est réduit d'au moins 40 %.
- Selon le type de prestations que vous demandez, vous pouvez faire votre demande de prestations plus tôt.

Type de prestations	Début de la période de prestation
Maternité (exclusives à la mère)	La 16 <sup>e</sup> semaine précédant la date de l'accouchement Interruption de grossesse : la semaine de l'interruption de grossesse si elle survient après la 19 <sup>e</sup> 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 (2) semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents

Note : Toutes les semaines de prestations doivent être prises avant que l'enfant ait atteint l'âge d'un (1) an. De plus, les semaines peuvent être prises de façon non consécutive selon le choix déterminé par les parents.

# Comment faire la demande?

En utilisant les services en ligne ([www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca)) du RQAP ou en téléphonant au 1 888 610-7727.

## Dépôt de votre demande

Vous ne pouvez pas soumettre une demande à l'avance. Vous devez faire votre demande au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) durant laquelle vous désirez que commence votre période de prestations.

**Exemple :** Vous cessez de travailler le vendredi 29 juillet 2016 et vous désirez que votre période de prestations débute le dimanche 31 juillet 2016. Vous devez alors soumettre votre demande à compter du dimanche 31 juillet.

Chacun des parents doit faire une demande de prestations.

Il est possible de recevoir des prestations pour une période antérieure à la date de dépôt de votre demande, sans toutefois rétroagir plus de trois (3) semaines à compter de la date de dépôt de votre demande.

Un maximum de 18 semaines de prestations de maternité est accordé suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Ne tardez pas à présenter votre demande pour éviter de perdre des semaines de prestations de maternité.

## Relevé d'emploi

Même si vous n'avez pas reçu votre relevé d'emploi, vous pouvez quand même déposer votre demande puisque l'admissibilité est établie à compter de la date de dépôt de votre demande.

Sur réception de votre relevé d'emploi, une nouvelle analyse de votre demande sera effectuée et, s'il y a lieu, les ajustements de vos prestations seront établis.

## Comment le montant des prestations est-il établi?

Le montant des prestations est établi en considérant les revenus assurables reçus au cours de la période de référence comprise habituellement dans les cinquante-deux (52) semaines précédant la période pour laquelle une demande de prestations est déposée.

Toutefois, elle peut être prolongée jusqu'à 104 semaines (2 ans) si aucun revenu assurable n'a été perçu, notamment pour l'une des raisons suivantes :

- Vous avez reçu des indemnités de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST);
- Vous avez reçu des prestations d'assurance-emploi;
- Vous avez reçu des prestations du RQAP.

Pour connaître le revenu assurable maximal en vigueur chaque année, n'hésitez pas à consulter le site Internet du RQAP au [www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca).

## Versement des prestations

Le versement des prestations régulières est **effectué le dimanche et couvre une période de deux (2) semaines civiles** (du dimanche au samedi).

Toute indemnité ou prestation dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

## Puis-je gagner un revenu durant le congé parental?

Lorsque vous touchez des **prestations de maternité**, chaque dollar gagné ou reçu est déduit du montant de vos prestations.

Lorsque vous touchez des **prestations de paternité**, des **prestations parentales** ou des **prestations d'adoption**, si vos prestations hebdomadaires sont de 200 \$ et plus, vous avez le droit de gagner un revenu à condition de ne pas dépasser 25 % du montant de la prestation. Par contre, toute rémunération excédant ce 25 % est déduit du montant de votre prestation.

**Exemple :** Vous recevez 400 \$ de prestation du RQAP. Si vous recevez 100 \$ de rémunération au cours d'une semaine, votre prestation ne subira aucune coupure. Par contre, si vous recevez une rémunération de 150 \$, votre prestation sera réduite de 50 \$ puisque 100 \$ équivaut à 25 % de la prestation.

**Par rémunération, on entend les sommes payables suivantes :**

- Revenus de travail et montants payables à titre de salaire;
- Indemnités de remplacement de revenu de la CNESST et de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) (à l'exception des indemnités de remplacement du revenu (IRR) réduites);
- Une somme reçue en raison de la rupture de tout lien avec l'ancien employeur lorsque cette somme est considérée dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen;
- Une augmentation rétroactive de salaire lorsque cette somme est considérée dans le calcul du revenu hebdomadaire moyen.

**Ne sont toutefois pas déduites :**

- Indemnités versées aux victimes d'actes criminels (IVAC).

# Retrait préventif ou Régime québécois d'assurance parentale

Avant l'entrée en vigueur du RQAP, une travailleuse enceinte en retrait préventif bénéficiait des indemnités de la CNESST jusqu'à la date de son accouchement.

Depuis l'arrivée du RQAP, la demande de prestations de maternité doit être faite à compter de la quatrième semaine précédant la date de votre accouchement.

La CNESST cesse de verser des indemnités à compter de cette date, si vous êtes admissible au RQAP.

## **Un petit conseil**

Vous êtes en retrait préventif et votre date d'accouchement est prévue entre le lundi et le vendredi? Il serait préférable de demander à votre médecin d'ajuster la date d'accouchement au dimanche le plus près de votre date d'accouchement, et ce, pour éviter de ne débiter votre période de prestations que la semaine suivant votre accouchement.

**Bon congé avec votre poupon!**





Ce que nous permet notre  
convention collective

---



Il faut maintenant voir les dispositions de notre convention collective, plus particulièrement **l'article 22 intitulé Droits parentaux**. Il est important de s'y référer pour connaître les droits, les avantages ainsi que les obligations des deux (2) parents lors de la naissance d'un enfant, sans oublier les responsabilités de l'employeur.

## Une maternité sans danger : un droit

Le programme Pour une maternité sans danger de la CNESST est un programme de prévention qui vise d'abord le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite. **Il ne s'agit pas d'un congé de maternité.**

La travailleuse enceinte ou qui allaite a le **droit de travailler sans danger** ou d'être immédiatement affectée à d'autres tâches ne comportant pas de danger et qu'elle est en mesure d'accomplir.

La responsabilité de l'employeur consiste à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la travailleuse à son emploi.

## Le retrait préventif

### Affectation provisoire et congé spécial (articles 22.19 et 22.19A)

- La travailleuse enceinte ou qui allaite consulte son médecin ou le médecin responsable des services de santé de l'établissement où elle travaille dès qu'elle pense qu'il y a danger pour elle ou son enfant.
- Elle demande à son médecin de remplir le certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite, s'il juge qu'il y a danger.
- Le médecin de la travailleuse doit consulter le médecin responsable des services de santé de l'établissement. Sinon, il consulte un médecin de la direction publique où est située l'entreprise de l'employeur. Cette consultation est obligatoire pour valider le certificat.
- Une fois le certificat validé par les deux (2) médecins, elle présente sa demande de retrait préventif à la CNESST et à son employeur.
- Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat en lui indiquant le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.
- L'employeur a l'obligation d'éliminer les dangers présents dans le milieu de travail et attestés dans le certificat. Il décide des moyens d'action appropriés :
  - Éliminer le danger;
  - Modifier la tâche;
  - Adapter le poste de travail;
  - Affecter la travailleuse 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 applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi.
- La salariée affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

- Il peut toutefois être impossible de modifier les tâches ou le poste de travail ou d'affecter temporairement la travailleuse à un autre poste. Dans ce cas, elle a le droit de cesser temporairement de travailler et de recevoir des indemnités de la CNESST.
- L'employeur lui verse son salaire habituel pour au plus cinq (5) jours ouvrables normalement travaillés au cours des sept (7) premiers jours civils suivant la cessation du travail.  
À compter du 8<sup>e</sup> jour, l'employeur lui verse 90 % de son salaire net correspondant à la période des quatorze (14) premiers jours pendant laquelle il doit la payer.  
Par la suite, la CNESST verse directement les indemnités à la travailleuse.
- Pour la salariée admissible aux prestations du RQAP, le retrait préventif (congé spécial au sens de la convention) se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- L'employeur peut à tout moment réintégrer la travailleuse dans son poste, si les dangers ont été éliminés.
- L'employeur peut offrir une affectation temporaire à tout moment. Elle doit l'accepter, à moins que les nouvelles tâches ne présentent des dangers ou qu'elle estime ne pas être raisonnablement en mesure de les accomplir.
- L'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son arrêt de travail.

# Congé spécial pour visite chez le médecin

Durant la grossesse, la salariée enceinte doit consulter son médecin. **Quatre (4) jours de congé avec solde sont accordés** à la salariée pour des visites médicales. Ces congés peuvent être pris par demi-journée et ne sont pas déduites de la banque de congés de maladie. Si d'autres jours sont nécessaires, les jours de la banque de congés de maladie peuvent être utilisés (**article 22.20**).

## Congé de maternité

### Qui a droit au congé de maternité?

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1- en additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2- et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du RQAP (**article 22.10**).

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP, l'employeur corrige le montant de l'indemnité en conséquence (**article 22.10**).

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant (**article 22.05**).

La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement (**article 22.06**).

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou partiel sans solde a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas (**article 22.05**).

---

<sup>1</sup> La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

<sup>2</sup> Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au RQAP et au Régime d'assurance-emploi.

## Avis (article 22.09)

Il faut donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Il faut joindre un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme attestant des faits suivants :

- la grossesse;
- la date prévue pour la naissance.

Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste sans délai ou plutôt que prévu.

## Durée du congé

### **Admissible ou non au RQAP (article 22.05)**

- La salariée enceinte admissible au RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives.
- La salariée enceinte non admissible au RQAP a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives.

### **Non admissible au RQAP et Régime d'assurance-emploi (article 22.11A)**

La salariée à temps complet non admissible aux prestations du RQAP et du Régime d'assurance-emploi, a droit, une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

- a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 \$;
- b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP, l'employeur corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

## Quels sont mes avantages?

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

- Assurance-vie;
- Assurance salaire, en versant sa quote-part;
- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;

- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail (**article 22.13**);
- Prime pour disparités régionales (**article 22.35**).

## La suspension et le fractionnement du congé de maternité

- La salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail, si l'enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou est hospitalisé. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence (**article 22.08**).
- Si l'enfant de la salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, le congé de maternité peut être fractionné en semaines. **Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation (article 22.08A).**

## J'ai plus d'un employeur (articles 22.10 et 22.10A)

**Les règles mentionnées à la section *Qui a droit au congé maternité? s'appliquent.*** Par contre, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

### **Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)**

La salariée en congé de maternité est exonérée de cotisation, c'est-à-dire qu'elle peut accumuler jusqu'à 135 jours de service sans verser de cotisation.

La salariée à temps partiel accumulera des jours de service au prorata du temps travaillé. Ce pourcentage est calculé selon ce que la salariée a travaillé le mois précédant le début du congé de maternité. C'est l'employeur qui inscrira ce pourcentage sur le formulaire de demande de rachat.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1989, les congés de maternité sont crédités (135 jours) automatiquement par le biais du rapport annuel de l'employeur.

# Je veux revenir au travail après mon congé de maternité

## Préavis de l'employeur (article 22.17)

Au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, l'employeur doit faire parvenir à la salariée un avis lui indiquant la date de la fin de son congé.

La salariée qui ne désire pas prolonger son congé de maternité par un congé sans solde ou un congé partiel doit alors se présenter au travail à la fin du congé de maternité.

Si elle ne se présente pas à la fin de son congé de maternité, elle est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée est présumée avoir démissionné.

**Attention :** Peu d'employeurs envoient l'avis d'expiration du congé. Alors, ne comptez que sur vous-même pour calculer la date de la fin de votre congé.

## Retour au travail (article 22.18)

Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé. Si son poste a été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

Au retour de son congé de maternité, la salariée non titulaire d'un poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ, si elle est toujours en cours après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, elle a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

# Je veux rester avec mon enfant

## Congé sans solde ou partiel sans solde

Il est possible de prolonger le congé de maternité par un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité. La personne salariée à temps partiel a également droit à un congé partiel sans solde (**article 22.27 a**).

Si la salariée décide de ne pas prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans, elle peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus cinquante (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant (**article 22.27 b**).

## Préavis (article 22.31)

Une demande écrite doit être présentée à l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance pour obtenir un congé sans solde et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé partiel sans solde. La demande écrite doit préciser la date de retour. La demande écrite doit également préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par la personne salariée.



## Modification (article 22.27 a))

Pendant la durée du congé, la salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une fois d'un des changements suivants :

- d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Il est toujours possible de modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié lors de sa première demande de modification.

## Aménagement du congé

- La personne salariée à temps complet, s'il y a désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de l'employeur sur la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition. La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel (**article 22.31**).
- En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2) si son poste est supérieur à ce nombre de jours par semaine (**article 22.27 a**)).

## Partage du congé sans solde ou partiel sans solde avec son conjoint ou sa conjointe (article 22.27 a))

La salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ou sa conjointe ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les mêmes modalités de préavis prévues à l'article 22.31.

## Personne salariée dont le conjoint ou la conjointe n'est pas une personne salariée du secteur public (article 22.27 a))

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé sans solde ou partiel sans solde au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance.

## Avantages durant le congé sans solde (article 22.28)

La personne salariée bénéficie des avantages suivants :

- **Accumule son ancienneté;**
- **Accumule son expérience**, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde. Par la suite, elle ne fait que la conserver;
- **Continue de participer au régime d'assurance-maladie de base** qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes;

- **Peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances** qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes;
- **A le droit de poser sa candidature à un poste affiché** et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail;
- A le droit de s'inscrire sur la liste de rappel sans être soumise aux règles de disponibilité minimale au cours de la 2<sup>e</sup> année du congé sans solde (**article 22.27 c**).

#### À ne pas oublier lors du retour au travail

Pour la durée du congé sans solde, aucun avantage n'est prévu quant au régime de retraite, si ce n'est la possibilité pour la personne salariée de racheter ses années de service. Elle doit alors verser la somme de ses contributions et de celles que l'employeur aurait versées. Retraite Québec, sur réception du formulaire *Demande de rachat de service* dûment rempli, enverra à la salariée une proposition indiquant le coût du rachat.

Dans la très grande majorité des cas, il est avantageux pour la personne salariée de racheter ses années de service. Toutefois, il faut analyser chaque cas individuellement. Il faut faire la demande de rachat dès le retour au travail, ou le plus tôt possible par la suite.

### Avantages durant le congé partiel sans solde (article 22.28)

Lors d'un congé partiel sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages suivants :

- **Accumule son ancienneté;**
- **Accumule son expérience**, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé partiel sans solde;
- **A le droit de poser sa candidature à un poste affiché** et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective.

#### Rappel

Durant son congé partiel sans solde, la personne salariée, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

#### RREGOP

Durant le congé partiel sans solde, la salariée contribue au régime de retraite selon ses gains. La salariée à temps complet peut, à la fin de son congé partiel sans solde, racheter la portion de ses années de service qu'il lui manque. Retraite Québec, sur réception du formulaire *Demande de rachat de service* dûment rempli, enverra à la salariée une proposition indiquant le coût du rachat. Il faut faire cette démarche dès le retour au travail, ou le plus tôt possible.

## Le retour au travail

### **Avis et préavis (article 22.32)**

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

### **Retour avant la date prévue (article 22.32)**

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

### **Retour dans son poste (article 22.29A)**

À l'expiration de son congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu conformément aux dispositions de la convention collective. Si le poste de la personne salariée a été aboli ou en cas de supplantation, elle a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

La personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ, si cette assignation se poursuit après la fin du congé. Si l'assignation est terminée, elle a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

# Congé de paternité

## Qui a droit au congé de paternité? (articles 22.21 et 22.21A)

Le salarié a droit à un **congé payé** d'une durée maximale de **cinq (5) jours ouvrables** lors de la naissance de son enfant.

Il a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date de l'accouchement.

Le salarié a aussi droit à un **congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines** qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives.

La salariée dont la conjointe accouche a également droit à ces congés, si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

## Avis (article 22.30B)

Le congé de paternité doit être demandé **par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance** et doit indiquer la date prévue du congé. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

## Modalités

Le congé payé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus de l'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement (**article 22.21**).

Le congé de paternité doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale pour se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant (**article 22.21A**).

## Montant des prestations

Pendant le congé de paternité, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>3</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi (**article 22.21B**).

La personne salariée non admissible aux prestations de paternité du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi a droit à une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si elle a complété vingt (20) semaines de service (**article 22.21C**).

---

<sup>3</sup> La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

## Quels sont mes avantages?

Durant son congé de paternité, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance-vie;
- Assurance salaire, en versant sa quote-part;
- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail (**article 22.34**);
- Prime pour disparités régionales (**article 22.35**).

## La suspension, le fractionnement et la prolongation du congé de paternité

- La personne salariée peut suspendre son congé après entente avec son employeur pendant l'hospitalisation de son enfant en retournant au travail (**article 22.33**).
- Elle peut fractionner son congé de paternité en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines (**article 22.33A**).
- Si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou se trouve dans une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, elle a également ce droit. **Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation (article 22.33A).**
- Si l'état de santé de son enfant l'exige, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de paternité pour la durée indiquée au certificat médical. Durant cette période, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation (**article 22.33C**).

## Je veux revenir au travail après mon congé de paternité

### Retour au travail (article 22.30)

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

## Je veux rester avec mon enfant

### Congé sans solde ou partiel sans solde

La personne salariée peut prolonger son congé de paternité par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde pour une période maximale de deux (2) ans, qui suit immédiatement le congé de paternité. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance **(article 22.27 a) 2)**.

Si la personne salariée décide de ne pas prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans, elle peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines de la naissance de l'enfant **(article 22.27 b)**.

Les modalités sont les mêmes que celles du congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un congé de maternité. Il est important de vous référer à la section *Congé sans solde ou partiel sans solde* dans *Congé de maternité* pour faire la demande de congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un congé de paternité.

# Congé pour adoption

## Qui a droit au congé pour adoption? (articles 22.22 et 22.22A)

La personne salariée a droit à un **congé payé** d'une durée maximale **de cinq (5) jours ouvrables** à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint.

La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, a droit à un **congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines** qui, sous réserve de quelques exceptions, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne admissible au RQAP, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au RQAP, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale ou à tout autre moment convenu avec l'employeur.

## Avis (article 22.30B)

Le congé pour adoption doit être demandé **par écrit au moins trois (3) semaines à l'avance** et doit indiquer la date prévue du congé. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue.

## Modalités

Le congé payé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement (**article 22.22**).

Le congé pour adoption doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale pour se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison (**article 22.22A**).

## Montant des prestations

La personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>4</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait si elle en faisait la demande en vertu du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi (**article 22.23**).

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du RQAP ou aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi a droit à une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si elle a complété vingt (20) semaines de service (**article 22.24**).

## Quels sont mes avantages?

Durant son congé pour adoption, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Assurance-vie;
- Assurance salaire, en versant sa quote-part;
- Accumulation de vacances;
- Accumulation de congés de maladie;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience;
- Accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- Droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail (**article 22.34**);
- Prime pour disparités régionales (**article 22.35**).

## La suspension, le fractionnement et la prolongation du congé pour adoption

- La personne salariée peut suspendre son congé après entente avec son employeur pendant l'hospitalisation de son enfant en retournant au travail (**article 22.33**).
- Elle peut fractionner son congé pour adoption en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines (**article 22.33A**).
- Si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou se trouve dans une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail, elle a également ce droit. **Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation (article 22.33A).**

---

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



- Si l'état de santé de son enfant l'exige, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé pour adoption pour la durée indiquée au certificat médical. Durant cette période, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation (**article 22.33C**).

## Adoption de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe (article 22.24A)

La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un **congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables**, dont les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

## Congé sans solde (article 22.26)

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un **congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines** à compter de la prise en charge effective de cet enfant, **sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint ou de la conjointe**.

### Congé sans solde en vue d'une adoption hors Québec (article 22.26)

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du RQAP ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel le congé pour adoption s'applique.

## Je veux revenir au travail après mon congé pour adoption

### Retour au travail (article 22.30)

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

## Je veux rester avec mon enfant

### Congé sans solde ou partiel sans solde

La personne salariée peut prolonger son congé pour adoption par un congé sans solde ou un congé partiel sans solde pour une période maximale de deux (2) ans, qui suit immédiatement le congé pour adoption. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison (**article 22.27 a) 3**).

Si la personne salariée décide de ne pas prendre un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans, elle peut bénéficier d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié (**article 22.27 b**).

Les modalités sont les mêmes que celles du congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un congé de maternité. Il est important de vous référer à la section *Congé sans solde ou partiel sans solde* dans *Congé de maternité* pour faire la demande de congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un congé pour adoption.

# Congé pour responsabilités parentales

## Congé sans solde ou partiel sans solde (article 22.29B)

Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur :

- a des problèmes socioaffectifs;
- est handicapé;
- a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée.

Les modalités sont les mêmes que celles du congé sans solde ou partiel sans solde à la suite d'un congé de maternité. Il est important de vous référer à la section *Congé sans solde ou partiel sans solde* dans *Congé de maternité* pour faire la demande de congé sans solde ou partiel sans solde.

## Jours sans solde (article 25.09)

Une personne salariée peut, après avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de **dix (10) jours sans solde par année**, 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 de sa conjointe.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque de congés-maladie de la personne salariée ou prises sans solde, à son choix.

Les journées peuvent être fractionnées en demi-journées, si l'employeur y consent.



# Calendrier des échéances

---



<b>Dès que vous êtes enceinte</b>	Démarches pour le retrait préventif, si nécessaire Demande de réaffectation (article 22.19)
<b>4 semaines avant la date prévue d'accouchement</b>	Arrêt des indemnités de la CNESST Début des prestations du RQAP
<b>18 premières semaines du congé de maternité</b>	Prestations du RQAP
<b>Après les 18 premières semaines du congé de maternité, c'est le congé parental</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Vous revenez au travail. <b>N'oubliez pas de remplir le formulaire évitant les pénalités à votre régime de retraite disponible auprès des ressources humaines.</b></li> <li>2) Vous débutez votre congé sans solde (début des prestations de congé parental) ou partiel sans solde. Reportez vos vacances et congés annuels à la fin.</li> <li>3) Si vous n'avez pas demandé de congé sans solde et que vous ne vous présentez pas au travail, vous êtes en congé sans solde pour un maximum de quatre (4) semaines. Au terme de cette période, vous êtes considérée avoir démissionné.</li> </ol>
<b>Les 3 premières semaines du congé parental</b>	L'employeur continue de vous verser la différence salariale entre vos prestations et votre salaire habituel selon la formule prévue.
<b>À partir de la 4<sup>e</sup> semaine du congé parental</b>	Prestations du RQAP seulement
<b>Après le début de votre congé parental</b>	<p>En suivant la procédure requise, vous pouvez :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) changer votre congé sans solde en congé partiel sans solde ou vice versa (une (1) fois, par écrit, trente (30) jours à l'avance);</li> <li>2) mettre fin à votre congé avant la date prévue en donnant un préavis de trente (30) jours à l'employeur;</li> <li>3) modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié dans sa 1<sup>re</sup> demande de modification.</li> </ol>
<b>4<sup>e</sup> semaine avant la fin du congé</b>	Avis de l'employeur vous avisant de la date prévue de l'expiration de votre congé
<b>2<sup>e</sup> semaine avant la fin du congé sans solde</b>	Avis à l'employeur de votre retour au travail
<b>Fin du congé</b>	Retour au travail. <b>N'oubliez pas de remplir les formulaires évitant les pénalités à votre régime de retraite disponible auprès des ressources humaines.</b>





## Modèles de lettres à utiliser

---



(Ville), date 20XX

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Demande de réaffectation (22.19)**

Madame,  
Monsieur,

Vous trouverez ci-joint mon certificat médical attestant 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 au travail et la convention collective.

Une réponse écrite de votre part serait appréciée.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

---

(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. : SCFP, section locale XX

(Ville), date 20XX

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Avis de congé de maternité (22.09)**

Madame,  
Monsieur,

Vous trouverez ci-joint mon certificat médical attestant de ma grossesse. La date prévue pour mon accouchement est le \_\_\_\_\_.

Je désire prendre mon congé de maternité à compter du \_\_\_\_\_. Durant ce congé, je continuerai à participer au Régime d'assurance-maladie en versant ma quote-part. Pour ce faire, veuillez m'indiquer les montants à payer afin que nous puissions convenir d'un arrangement à ce sujet.

De plus, veuillez bien me faire parvenir, dans les plus brefs délais, mon relevé d'emploi afin que je puisse faire les démarches pour bénéficier du Régime québécois d'assurance parentale.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

\_\_\_\_\_  
(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. : SCFP, section locale XX

(Ville), date 20XX

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Demande de congé sans solde en prolongation du congé de maternité (22.27)**

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous informer que je désire prendre un congé sans solde à la suite de mon congé de maternité, comme stipulé à l'article 22.27 de ma convention collective.

Je serai de retour dans mon poste de travail le \_\_\_\_\_ ou vers le \_\_\_\_\_.

Durant mon congé sans solde, je continuerai à participer au Régime d'assurance-maladie en versant ma quote-part. Pour ce faire, veuillez m'indiquer les montants à payer afin que nous puissions convenir d'un arrangement à ce sujet.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

---

(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. SCFP, section locale XX

(Ville), date 20XX

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Demande de congé partiel sans solde en prolongation du congé de maternité  
(22.27)**

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous informer que je désire prendre un congé partiel sans solde à la suite de mon congé de maternité, et ce, immédiatement après la prise de mes vacances et congés fériés et mobiles accumulés.

Je désire continuer de travailler dans mon poste de travail à raison de \_\_\_\_ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le \_\_\_\_\_ ou vers le \_\_\_\_\_.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

\_\_\_\_\_  
(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. : SCFP, section locale XX

(Ville), date 20xx

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Demande de conversion du congé sans solde en congé partiel sans solde en  
prolongation du congé de maternité (22.27)**

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous aviser que je désire transformer mon congé sans solde à la suite de  
mon congé de maternité en congé partiel sans solde à compter du \_\_\_\_\_.

Durant mon congé partiel sans solde, je désire continuer de travailler dans mon poste de travail  
à raison de \_\_\_\_ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le \_\_\_\_\_ ou vers le  
\_\_\_\_\_.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

\_\_\_\_\_  
(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. SCFP, section locale XX

(Ville), date 20XX

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Demande de conversion du congé sans solde en congé partiel sans solde et  
modification du congé partiel sans solde en prolongation du congé de maternité  
(22.27)**

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous informer que je désire transformer mon congé sans solde à la suite  
de mon congé de maternité en congé partiel sans solde à compter du

\_\_\_\_\_.

Durant la première partie de mon congé partiel sans solde, je désire continuer à travailler dans  
mon poste de travail à raison de \_\_\_\_ jours par semaine. Ce congé sera du

\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

À compter du \_\_\_\_\_, je désire modifier mon congé partiel sans solde à raison  
de \_\_\_\_ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le \_\_\_\_\_ ou vers le

\_\_\_\_\_.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

\_\_\_\_\_  
(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. SCFP, section locale XX



(Ville), date 20xx

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Retour au travail  
Fin du congé sans solde ou partiel sans solde (22.32)**

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous aviser que je désire mettre fin à mon congé sans solde ou partiel sans solde avant la date initialement prévue.

Je serai donc de retour dans mon poste de travail le \_\_\_\_\_.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

---

(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. SCFP, section locale XX

(Ville), date 20XX

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Demande de partage du congé sans solde (22.27)**

Madame,  
Monsieur,

Comme prévu à la convention collective, je désire prendre un congé partiel sans solde pour la portion restante de ma conjointe, et ce, à compter du \_\_\_\_\_.

Durant mon congé partiel sans solde, je désire continuer de travailler dans mon poste de travail à raison de \_\_\_\_ jours par semaine.

Je serai de retour dans mon poste de travail le \_\_\_\_\_.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

---

(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c. c. SCFP, section locale XX

(Ville), date 20xx

(Nom de l'employeur)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

**Objet : Congé pour adoption (22.22)**

Madame,  
Monsieur,

La présente est pour vous aviser que je désire me prévaloir du congé pour adoption de cinq (5) semaines prévu à la convention collective.

Le congé débutera le \_\_\_\_\_ et devrait se terminer le \_\_\_\_\_ . Durant ce congé, je désire continuer à bénéficier du régime d'assurances. Veuillez me faire parvenir tous les renseignements et formulaires à cet effet.

Espérant le tout conforme, veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

\_\_\_\_\_  
(Nom de la personne salariée)  
(Adresse)  
Ville (Province) Code postal

c .c. SCFP, section locale XX





# Guide simplifié des droits parentaux

---

