

Résumé des conditions de travail des cadres du réseau de la santé et des services sociaux concernant le régime de droits parentaux ¹

Dans le cadre du régime de droits parentaux, qu'entend-t-on par conjoint ou conjointe ?

Aux fins de mon régime, les conjoints et conjointes sont les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui habitent ensemble. Sont également considérés comme des conjoints les personnes de sexe différents ou de même sexe qui vivent comme des époux sans être mariés depuis au moins un an ainsi que ceux qui vivent comme des époux sans être mariés et sont les père et mère d'un même enfant.

Il est important de noter que les personnes suivantes ne sont pas considérées comme des conjoints :

- Les personnes qui ont obtenu un divorce;
- Les personnes qui ont obtenu la nullité de leur mariage;
- Les personnes qui ont obtenu un jugement d'un tribunal pour la dissolution de leur union civile;
- Les personnes qui ont obtenu une déclaration commune d'un notaire pour mettre fin à leur union civile;
- Les personnes qui ont obtenu la nullité de leur union civile; et
- Les personnes qui sont séparées depuis plus de trois mois et qui sont en union de fait.

Aux fins de mon régime de droits parentaux, qu'est-ce que mon salaire hebdomadaire ?

Le salaire hebdomadaire d'un cadre s'obtient par la conversion de son salaire annuel en le divisant par 52.18. Il inclut les montants forfaitaires versés en conformité avec les règles du maintien salarial dans le cadre d'une réévaluation à la baisse de ma classe salariale, d'une rétrogradation, d'une affectation à un poste de non-cadre et d'une période de remplacement.

¹ Les conditions de travail présentées dans ce document font référence au Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux prévoit : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/S-4.2,%20r.%205.1%20/>

Aucune autre rémunération additionnelle n'est considérée. Plus particulièrement, les dispositions portant sur mon régime de droits parentaux ne peuvent me donner un avantage dont je n'aurais pas bénéficié si j'étais resté au travail.

Est-ce que les indemnités prévues à mon régime de droits parentaux remplacent les prestations d'assurance parentale ou d'assurance-emploi ?

Non. Les indemnités prévues sont seulement des suppléments aux prestations d'assurance parentale ou d'assurance-emploi.

Si le régime d'assurance parentale ou le régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas à moi, les indemnités me seront alors versées à titre de paiements.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Quelle est la durée de mon congé de maternité ?

Si je suis enceinte et que je suis admissible au Régime québécois d'assurance parentale, j'ai droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives.

Si je suis enceinte mais que je ne suis pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, j'ai droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives.

Le congé peut être d'une durée moindre que ce qui est mentionné dans les deux paragraphes précédents. Toutefois, si je souhaite retourner au travail dans les 2 semaines qui suivent la naissance de mon enfant, je dois produire un certificat médical attestant que je suis suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

Dans le cas d'une interruption de grossesse, j'ai également droit à un congé de maternité à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de mon accouchement.

De quelle façon est-ce que je peux répartir mon congé de maternité ?

Je peux établir moi-même la répartition de mon congé de maternité, avant et après l'accouchement. Toutefois, ce congé doit être simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la *Loi sur l'assurance-parentale*. Ce congé doit également débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale*.

À quel moment dois-je avertir mon employeur que je vais quitter pour un congé de maternité ?

Pour obtenir mon congé de maternité, je dois donner un préavis écrit à mon employeur au moins 2 semaines avant la date de mon départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport-écrit signé par une sage-femme attestant ma grossesse et de la date prévue de mon accouchement.

Ce délai peut être de moins de deux semaines si un certificat médical atteste que je dois quitter mon poste plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, la cadre n'a pas à envoyer de préavis si un certificat médical attestant qu'elle devrait quitter son emploi sans délai est remis à l'employeur.

Dans quelle situation est-il possible de suspendre mon congé de maternité ?

Si après l'accouchement je suis suffisamment rétablie pour pouvoir travailler, mais que mon enfant ne peut pas encore quitter l'établissement de santé, je peux suspendre mon congé de maternité en retournant au travail. Mon congé pourra être complété quand mon enfant reviendra à ma résidence.

Si mon enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance, je peux également me prévaloir de ce droit.

Si mon enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de 15 jours, je peux suspendre mon congé de maternité en retournant au travail pendant l'hospitalisation en m'entendant avec mon employeur.

D'autres situations plus particulières sont également prévues, en conformité avec la *Loi sur les normes du travail*.

Mon association peut répondre à mes questions sur le sujet.

Quelles sont les indemnités que je recevrai pendant mon congé de maternité ?

- Si j'ai accumulé 20 semaines de service et que je suis admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, je recevrai, pendant les 21 semaines de mon congé de maternité, une indemnité équivalente à la formule suivante :

-100% du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$

PLUS (+)

-(Le salaire hebdomadaire de la cadre - 100 % du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$) FOIS (x) 88%

MOINS (-)

-Le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit où recevrait si elle en faisait la demande au *Régime québécois d'assurance parentale*.

- Si j'ai accumulé 20 semaines de service et que je suis admissible au *Régime d'assurance-emploi* sans être admissible au *Régime québécois d'assurance parentale*, je recevrai pour chacune des semaines du délai de carence prévu au *Régime d'assurance-emploi* un montant établi selon la formule suivante :

-100% du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$

PLUS (+)

-(Le salaire hebdomadaire de la cadre - 100 % du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$) FOIS (x) 88%.

Et pour chacune des semaines qui suivent le délai de carence, on utilise la formule suivante :

-100% du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$

PLUS (+)

-(Le salaire hebdomadaire de la cadre - 100 % du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$) FOIS (x) 88%

MOINS (-)

-Le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevait si elle en faisait la demande, du *Régime d'assurance emploi*.

- Si je ne suis pas admissible au *Régime québécois d'assurance parentale* ni au *Régime d'assurance-emploi*, je ne peux pas recevoir d'indemnité.

Je peux toutefois recevoir une indemnité pendant 12 semaines si j'ai accumulé 20 semaines de service et que je ne reçois pas de prestations d'un régime de droits parentaux d'une autre province ou territoire selon la formule suivante :

-100% du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$

PLUS (+)

-(Le salaire hebdomadaire de la cadre - 100 % du salaire hebdomadaire de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$) FOIS (x) 88%.

Pour toute question, je peux communiquer avec mon association.

À quelle fréquence vais-je recevoir mon indemnité ?

Je recevrai mon indemnité aux deux semaines.

Si je prends des vacances pendant mon congé de maternité, vais-je recevoir une indemnité quand même ?

Non. Aucune indemnité ne me sera versé pendant ma période de vacances si je suis rémunérée.

Si des vacances étaient prévues à l'intérieur de mon congé de maternité, suis-je obligée de les prendre ?

Non. Je peux reporter mes vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité en autant que j'avise mon employeur par écrit de la date du report, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de mon congé.

Est-ce que j'ai droit à d'autres avantages pendant mon congé de maternité ?

Pendant mon congé, je continue à accumuler des jours de vacances et du service continu. J'ai également droit à une augmentation suite au redressement de ma classe salariale et à la progression pour rendement satisfaisant.

Qu'en est-il des cotisations à mon régime d'assurances collectives ?

Pendant la durée de mon congé de maternité, je maintiens ma participation aux régimes obligatoires de base (assurance accident-maladie, assurance-salaire longue durée et assurance-vie), mais c'est mon employeur qui défraiera ma contribution à ces régimes.

Je suis exonérée du paiement de mes cotisations pour les régimes facultatifs d'assurances.

Vais-je continuer à bénéficier de ma prime pour disparités régionales pendant mon congé de maternité ?

Oui, je continuerai de recevoir cette prime pendant mon congé de maternité.

Je suis en congé de maternité et j'ai reçu de mon employeur un avis indiquant la date prévue de l'expiration de mon congé, que dois-je faire ?

L'employeur a l'obligation de me faire parvenir cet avis au cours de la 4^e semaine précédent l'expiration de mon congé de maternité.

Je dois me présenter au travail à l'expiration de mon congé de maternité à moins que je le prolonge par un congé sans solde.

Si je n'informe pas mon employeur que je prolonge mon congé par un congé sans solde et que je ne me présente pas au travail à la date d'expiration de mon congé de maternité, on présume alors que je suis en congé sans solde pour une période de quatre semaines.

Après ces quatre semaines, si je ne me présente toujours pas, je suis présumée avoir démissionné.

CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

À quelle occasion puis-je bénéficier d'une affectation provisoire ou d'un congé spécial ?

- Je peux demander à être affectée provisoirement à un autre poste ou à d'autres tâches correspondant à ma formation et à mon expérience dans les situations suivantes :
 - Si je suis enceinte et que mes conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour moi ou mon enfant à naître; et
 - Mes conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant que j'allaité.

Je dois présenter un certificat médical à cet effet à mon employeur.

Si mon affectation temporaire ne peut pas débuter immédiatement, j'ai droit à un congé spécial qui se terminera, soit lorsqu'une affectation spéciale survienne ou soit à la date de mon accouchement ou à la fin de la période d'allaitement.

Si j'ai droit à des prestations d'assurance parentale, mon congé spécial se terminera alors à compter de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial je suis régie par les règles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. L'APER peut me fournir plus de détails à cet effet.

- Je peux également avoir droit à un congé spécial dans les cas suivants :
 - Si une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut se prolonger au-delà du début de la 4^e semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
 - Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, sur présentation d'un certificat médical ; et
 - Pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

CONGÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE

Qu'est-ce que le congé à l'occasion de la naissance ?

Il s'agit d'un congé maximal de 5 jours ouvrables auquel j'ai droit lors de la naissance de mon enfant. J'ai également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu. Il doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Je dois aviser mon employeur que je prendrai une de ces journées de congé le plus tôt possible. Je peux utiliser une de ces 5 journées pour le baptême ou l'enregistrement.

CONGÉ DE PATERNITÉ

Quelle est la durée du congé de paternité ?

Le congé de paternité est d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Il peut cependant y avoir quelques exceptions quant à cette durée.

De quelle façon est réparti mon congé de paternité et à quel moment dois-je avertir mon employeur que je souhaite me prévaloir de mon congé ?

Je dois aviser mon employeur par écrit au moins 3 semaines avant la prise du congé et lui indiquer la date prévue de mon congé et la date prévue de mon retour au travail. Le délai de 3 semaines peut être réduit si la naissance de mon enfant survient avant la date prévue. Je dois prendre ce congé avant la fin de la 52^e semaine suivant la naissance de mon enfant.

Si je suis admissible au *Régime québécois d'assurance parentale*, mon congé de paternité doit être simultané à la période de versement des prestations que je reçois.

Quelles sont les indemnités que je recevrai pendant mon congé de paternité ?

Pendant mon congé de paternité, si j'ai 20 semaines de service, je reçois une indemnité égale à la différence entre mon salaire hebdomadaire et le montant des prestations que je reçois en vertu du *Régime québécois d'assurance parentale* ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Dans quelles situations puis-je suspendre ou fractionner mon congé de paternité ?

Je peux suspendre mon congé de paternité ou le fractionner en semaines si mon enfant est hospitalisé. Je dois m'entendre avec mon employeur et retourner au travail pendant la durée de l'hospitalisation.

Si je suspends mon congé de paternité pendant l'hospitalisation de mon enfant et que je ne retourne pas au travail, je suis alors considéré en congé sans solde.

Puis-je obtenir une prolongation de mon congé de paternité ?

Mon congé de paternité peut être prolongé si l'état de santé de mon enfant l'exige. Je dois faire parvenir à mon employeur un avis à cet effet, accompagné d'un certificat médical. La durée de la prolongation sera celle indiquée dans mon certificat médical. Je serai alors considéré en congé sans solde pendant cette période.

Est-ce que j'ai droit à d'autres avantages pendant mon congé de paternité ?

Pendant mon congé, je continue à accumuler des jours de vacances et du service continu. J'ai également droit à une augmentation suite au redressement de ma classe salariale et à la progression pour rendement satisfaisant.

Je peux reporter mes vacances si celles-ci se situent à l'intérieur de mon congé de paternité, à la condition d'aviser par écrit mon employeur de la date du report, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de mon congé.

Vais-je continuer à bénéficier de ma prime pour disparités régionales pendant mon congé de paternité ?

Oui, je continuerai de recevoir cette prime pendant mon congé de paternité.

Qu'en est-il de mes assurances collectives pendant mon congé de paternité ?

Je continue à participer à tous mes régimes d'assurance collective. Mon employeur et moi-même continuons à verser nos primes respectives sur la base du salaire que j'aurais reçu si j'étais resté au travail.

Qu'arrive-t-il si je ne me présente pas au travail au terme de mon congé ?

Mon employeur considérera que je suis en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, on présumera que j'ai démissionné si je ne me suis toujours pas présenté au travail.

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

Est-ce que j'ai droit à un congé si j'adopte un enfant ?

Si j'adopte un enfant autre que celui de mon conjoint, j'ai droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu, mais il doit être pris avant l'expiration des 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Si j'adopte un enfant autre que celui de mon conjoint, j'ai également droit à un congé d'adoption d'une durée de 5 semaines consécutives.

Quelles conditions dois-je respecter pour obtenir mon congé d'adoption ?

Je dois donner un avis écrit à mon employeur au moins 3 semaines avant la prise de mon congé d'adoption. Je dois mentionner à mon employeur dans cet avis la date prévue du début congé ainsi que la date prévue de retour au travail.

Si je suis admissible au *Régime québécois d'assurance parentale*, mon congé d'adoption doit être pris en même temps que la période de prestations versées par le régime et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Est-il possible de suspendre mon congé d'adoption ?

Je peux suspendre mon congé d'adoption ou le fractionner en semaines si mon enfant est hospitalisé. Je dois m'entendre avec mon employeur pour une telle suspension.

Si je suspends mon congé d'adoption pendant l'hospitalisation de mon enfant et que je ne retourne pas au travail, je suis alors considéré en congé sans solde.

Puis-je obtenir une prolongation de mon congé d'adoption ?

Mon congé d'adoption peut être prolongé si l'état de santé de mon enfant l'exige. Je dois faire parvenir à mon employeur un avis à cet effet, accompagné d'un certificat médical. La durée de la prolongation sera celle indiquée au certificat médical. Je serai alors considéré en congé sans solde pendant cette période.

Quelles sont les indemnités que je recevrai pendant mon congé d'adoption ?

Pendant mon congé d'adoption, si j'ai cumulé 20 semaines de service, je reçois une indemnité égale à la différence entre mon salaire hebdomadaire et le montant des prestations que je reçois en vertu du *Régime québécois d'assurance-parentale* ou en vertu du *Régime d'assurance-emploi*.

Est-ce que j'ai droit à d'autres avantages pendant mon congé d'adoption?

Pendant mon congé, je continue à accumuler des jours de vacances et du service continu. J'ai également droit à une augmentation suite au redressement de ma classe salariale et à la progression pour rendement satisfaisant.

Si j'avais des vacances prévues, je peux reporter celles-ci en autant que j'avise mon employeur au plus tard 2 semaines avant l'expiration de mon congé d'adoption.

Vais-je continuer à bénéficier de ma prime pour disparités régionales pendant mon congé d'adoption ?

Oui, je continuerai de recevoir cette prime pendant mon congé d'adoption.

Qu'en est-il de mes assurances collectives pendant mon congé d'adoption ?

Je continue à participer à tous mes régimes d'assurance collective. Mon employeur et moi-même continuons à verser nos primes respectives sur la base du salaire que j'aurais reçu si j'étais resté au travail.

Qu'arrive-t-il si je ne me présente pas au travail au terme de mon congé ?

Je serai considéré en congé sans solde pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, on présumera que j'ai démissionné si je ne me suis toujours pas présenté au travail.

Si j'adopte l'enfant de mon conjoint, est-ce que j'ai droit à un congé ?

Si j'adopte l'enfant de mon conjoint, j'ai droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont seulement les 2 premiers sont avec maintien de mon salaire.

Est-ce que j'ai droit à un congé en vue de l'adoption d'un enfant ?

J'ai droit à un congé sans solde de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de mon conjoint.

Si je dois me déplacer à l'extérieur du Québec en vue d'une adoption, je peux obtenir un congé sans solde pour le temps qui sera nécessaire au déplacement, en autant que j'aie avisé mon employeur par écrit deux semaines à l'avance. Un tel congé ne s'applique pas s'il s'agit de l'enfant de mon conjoint.

Toutefois, dans tous les cas de congés en vue de l'adoption, le congé sans solde prendra fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du *Régime québécois d'assurance-parentale* ou du *Régime d'assurance-emploi*. À ce moment, c'est le congé d'adoption qui s'appliquera.

CONGÉ SANS SOLDE

Dans le cadre du régime de droits parentaux, dans quelles situations ai-je le droit à un congé sans solde?

J'ai droit aux congés sans solde suivants :

- Un congé sans solde d'un maximum de 2 ans suivant mon congé de maternité;

- Un congé sans solde d'un maximum de 2 ans suivant mon congé de paternité. Toutefois, ce congé ne peut pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance; et
- Un congé sans solde d'un maximum de 2 ans suivant mon congé d'adoption. Toutefois, ce congé ne peut pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Est-ce que j'ai le droit d'obtenir un congé sans solde partiel ?

Je peux, après m'être entendu avec mon employeur, bénéficier d'un congé sans solde partiel établi sur une période maximale de 2 ans. Cependant, la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Qu'en est-il de mes avantages sociaux pendant la durée de mon congé sans solde ?

Pendant mon congé, mon service continu n'est pas interrompu. Quant aux assurances, pour les 52 premières semaines de mon congé, je maintiens ma participation au régime en versant ma cotisation. Pour la période qui excède 52 semaines, je maintiens ma participation au régime en versant ma cotisation et celle de mon employeur.

Si j'ai une invalidité totale pendant mon congé sans solde, on présumera que mon invalidité aura débuté à la date de la fin de mon congé.

J'ai reçu une lettre de mon employeur indiquant la date d'expiration de mon congé sans solde, que dois-je faire ?

Je dois donner à mon employeur un préavis de retour d'au moins 2 semaines avant l'expiration de mon congé sans quoi on présumera que j'aurai démissionné.

Qu'arrive-t-il lors de l'expiration de mon congé ?

Je reprends mon poste chez mon employeur et mes conditions de travail sont celles auxquelles j'aurais eu droit si j'étais resté au travail.

CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

Que dois-je faire si je souhaite me prévaloir des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives aux absences et aux congés pour raisons parentales ou familiales ?

Je dois informer mon employeur des motifs de mon absence le plus tôt possible et lui fournir une preuve justifiant mon absence.

Est-ce que je bénéficie d'autres jours de congés pour des responsabilités parentales ?

Oui, je peux m'absenter jusqu'à un maximum de 10 jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de mon enfant ou de celui de mon conjoint. Je dois informer mon employeur le plus rapidement possible. Si mon employeur y consent, ces journées peuvent être fractionnées en demi-journées.

Je peux choisir de prendre ces journées dans ma banque annuelle de vacances ou de les prendre sans solde lorsque cela est possible.