

SECTION 1 DROITS PARENTAUX

Dispositions générales

8.32 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée ou à l'employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

8.33 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption prévues par la présente section sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi ou, dans les cas et conditions prévus par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employée ou l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

8.34 Dans le cas où l'employée ou l'employé partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, les indemnités prévues par la présente section ne sont versées que si l'employée ou l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

8.35 Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

8.36 La Société ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

De même, la Société ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDS) en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, lorsque le traitement de l'employée ou de l'employé excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

8.37 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.

8.38 Toute indemnité ou prestation visée par la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

8.39 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la Société a mis fin à son emploi, celle-ci ou celui-ci doit démontrer qu'elle ou qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Congé de maternité

8.40 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8.69 et 8.70, doivent être consécutives. L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8.69 et 8.70, doivent être consécutives.

L'employée dont la grossesse est interrompue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

L'employé ou l'employée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

8.41 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois

d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

8.42 L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit au congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8.47, 8.49 ou 8.50, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 10.50 bénéficie, le cas échéant, de la partie résiduelle du congé de maternité à compter de la date où elle est médicalement apte au travail et ce, pour autant qu'elle satisfasse aux conditions prévues par la Section I Droits parentaux.

8.43 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8.40. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8.44 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus par l'article 8.72 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 8.73 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congés-maladie prévus à la clause 10.71

8.45 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8.40 ou 8.44 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions des clauses 10.47 à 10.78 en autant qu'elle y ait normalement droit.

8.46 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à la Société au moins quinze (15) jours avant la date du départ.

Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation de l'avis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité de l'avis, sous réserve de la production à la Société d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités prévues pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8.47 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.51 et qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a le droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance parentale que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 8.51, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire versé par la Société et le pourcentage des prestations d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

8.48 La Société ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des sommes reçues par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale, indemnités et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize (93%) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnités prévues pour l'employée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

8.49 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

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

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi que l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu du Régime d'assurance emploi.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 8.51, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) du traitement hebdomadaire versé par la Société et le pourcentage des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont versées en vertu du Régime d'assurance emploi.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 8.48 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

8.50 L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance emploi, est exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.51 et qui ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un territoire, a le droit de recevoir, pour chaque semaine durant douze (12) semaines, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire.

Dispositions particulières

8.51 Dans les cas visés par les articles 8.47, 8.49 et 8.50 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Société d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les

renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDS) au moyen d'un relevé officiel;

- c) le service s'entend du temps travaillé y compris les absences autorisées, notamment pour invalidité, qui comportent une prestation ou un traitement.

Ce service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées et salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires, ainsi que de tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe « C » de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8.47, 8.49 et 8.50 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

- d) **le traitement hebdomadaire s'entend du traitement régulier de l'employée sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire. Dans le cas d'une employée en affectation temporaire, le traitement hebdomadaire est celui qu'elle reçoit au moment de son départ sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire.**

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 9.10 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps réduit a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, le traitement retenu aux fins du calcul de l'indemnité est celui à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8.53 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire moyen.

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

- e) **l'employée qui bénéficie de la prime de rétention en vertu de la clause 9.25 continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.**

8.52 L'employée peut reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la Société de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation de la Société qui tiendra compte des nécessités du service.

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

8.53 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants :

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) **elle travaille régulièrement avec un appareil à écran cathodique**

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque la Société reçoit une demande de retrait préventif, elle ou il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

~~L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du lieu de résidence de l'employée.~~

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la Société verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 9.19. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

Durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée bénéficie au préalable d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée. La Société peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

Congés à l'occasion de la naissance

8.55 L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

L'employé à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

Congé de paternité

8.56 À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8.69 et 8.70, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

8.57 L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à la Société, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant

que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 8.73.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

8.58 L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des articles 8.69 et 8.70, doivent être consécutives.

Lorsque l'employée ou l'employé est admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations

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

8.59 L'employée ou l'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8.58 si elle ou il fait parvenir à la Société, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employée ou par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employée ou l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par l'article 8.73.

8.60 L'employée ou l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Indemnités prévues pour l'employée ou l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi

8.61 Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8.58, l'employée ou l'employé reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 8.47 ou 8.49, selon le cas, et l'article 8.48 s'appliquent à l'employée ou à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

Indemnités prévues pour l'employée ou l'employé non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ni au Régime d'assurance emploi

8.62 L'employée ou l'employé non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8.58, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.

8.63 Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8.51 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8.61 et 8.62, en faisant les adaptations nécessaires.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

8.64 L'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société au moins quinze (15) jours à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant.

L'employée ou l'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la Société si possible quinze (15) jours à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale du congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu par le présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et le congé prévu par l'article 8.58 s'applique alors.

Dispositions particulières

8.65 Si à la suite d'un congé pour lequel l'employée ou l'employé a reçu l'indemnité prévue par l'article 8.61 ou 8.62, il n'en résulte pas une adoption, l'employée ou l'employé est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité selon les modalités prévues par l'article 9.19.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8.66 L'employée ou l'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. La Société ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

- a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée ou à l'employé en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 8.40 sous réserve de l'article 8.52, en prolongation du congé prévu par l'article 8.55 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8.58.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans. Lorsque l'employée ou l'employé se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

L'employée ou l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois de chacun des changements suivants :

- i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de l'employée ou de l'employé n'est pas une employée ou un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8.51, l'employée ou l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

- b) L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas du congé prévu par le paragraphe a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par l'employée ou par l'employé et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Ce paragraphe s'applique à l'employée ou à l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.
- c) **L'employée ou l'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y**

ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Congés pour responsabilités parentales

8.67 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

Sans restreindre la portée de l'article 8.24, l'employée ou l'employé peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année civile lorsque sa présence est requise auprès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé ou, à défaut, sont sans traitement. La Société peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employée ou l'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible la Société des motifs de son absence. ~~et remplir le formulaire prévu à cette fin dès son retour au travail.~~

8.68 Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de l'article 8.67 et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé.

Autres dispositions

Suspension ou fractionnement du congé

8.69 Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé en congé pour adoption peut, après entente avec la Société, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8.70 Sur demande présentée à la Société, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé en congé pour adoption peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle ou il doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille selon l'article 8.23.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où l'employée ou l'employé doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille visé par l'article 8.23.

Durant la suspension de son congé, l'employée ou l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employée ou l'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 8.73.

8.71 Lors de la reprise du congé de maternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8.69 ou 8.70, la Société verse à l'employée ou à l'employé l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il n'avait pas suspendu ou fractionné son congé, et ce, pour le nombre de semaines qui reste au congé.

Avantages

8.72 Durant le congé de maternité prévu par l'article 8.40, les congés spéciaux prévus par les articles 8.53 et 8.54 ou le congé pour adoption prévu par l'article 8.58 ou 8.60, l'employée ou l'employé bénéficie, dans la mesure où elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de crédits de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de crédits de congés de maladie;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service.

8.73 Durant le congé de paternité prévu par l'article 8.56, le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8.66 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.64, l'employée ou l'employé conserve son expérience et son service s'accumule. Elle ou il continue de participer au régime d'assurance maladie de base 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.

L'employée ou l'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 10 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

De plus, l'employée ou l'employé accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Retour au travail

8.74 La Société fait parvenir à l'employée ou à l'employé, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité ou du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé.

L'employée ou l'employé à qui la Société a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption, à moins de prolonger son congé de la manière prévue par l'article 8.66 ou de bénéficier de l'application de l'article 8.45.

L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou de son congé pour adoption est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.75 Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8.53 ou 8.54, du congé de paternité ou du congé pour adoption, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, ~~déplacé ou cédé~~, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

8.76 L'employée ou l'employé à qui la Société a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8.66 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.64 doit donner un avis écrit de son retour au moins quinze (15) jours avant l'expiration de ce congé, à défaut de quoi, elle ou il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employée ou l'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, cet avis est d'au moins trente (30) jours.

8.77 Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.64 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu par l'article 8.66, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait, ~~si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.~~

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, ~~déplacé ou cédé~~, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

~~Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.~~

Disposition transitoire

8.78 La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer à l'employée ou à l'employé qui a droit à un congé pour une naissance ou une adoption survenue avant le 1^{er} janvier 2006 ou qui, le 31 décembre 2005, bénéficiait de prestations en vertu du Régime d'assurance emploi.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO?
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

S'il advenait des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi ou à la *Loi sur les normes du travail* relativement aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux prévu par la section 1.