



**SYNDICAT DES TECHNOLOGUES D'HYDRO-QUÉBEC**

1010 rue de Liège Est, 1<sup>er</sup> étage, Montréal (Québec) H2P 1L2

# GUIDE SYNDICAL DES DROITS PARENTAUX



# TABLE DES MATIÈRES :

Page

	INTRODUCTION .....	1
❶	<b>POUR UNE MATERNITÉ SANS DANGER :</b>	
	<b>LE RETRAIT PRÉVENTIF ET LA RÉAFFECTATION.....</b>	<b>2</b>
	1. Pour vous prévaloir du régime	
	2. Procédure à suivre	
	3. Rémunération et avantages sociaux	
❷	<b>LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP) ....</b>	<b>6</b>
	1. Critères d'admissibilité	
	2. Nombre de semaines prévues	
	3. Principales caractéristiques du régime	
❸	<b>CONGÉ DE MATERNITÉ.....</b>	<b>11</b>
	1. Cas admissibles au Régime	
	2. La travailleuse temporaire	
	3. Répartition du congé de maternité	
	4. Interruption de grossesse	
	5. Naissance après la date prévue	
	6. Les préavis	
	7. Régimes et bénéficiaires	
	8. Congés spéciaux	
❹	<b>CONGÉ DE PATERNITÉ.....</b>	<b>18</b>
	1. Cas admissibles	
	2. Cas du travailleur temporaire	
	3. Répartition du congé	
	4. Interruption de grossesse	
	5. Les préavis	
	6. Régimes et bénéficiaires	
	7. Conjoint de même sexe	
❺	<b>CONGÉ PARENTAL DU RQAP.....</b>	<b>23</b>

<b>⑥</b>	<b>CONGÉ POUR ADOPTION.....</b>	<b>24</b>
	1. Adoption légale	
	2. Répartition du congé	
	3. Adoption de l'enfant du/de la conjoint.e	
	4. Les préavis	
	5. Régimes et bénéfices	
	6. Pendant le congé d'adoption	
<b>⑦</b>	<b>CONGÉS SANS TRAITEMENT.....</b>	<b>29</b>
	1. Régimes et bénéfices	
<b>⑧</b>	<b>RETOUR AU TRAVAIL.....</b>	<b>31</b>
	1. Report de vacances	
	2. Rachat du régime de retraite	
	3. Retour à temps partiel	
<b>⑨</b>	<b>CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....</b>	<b>33</b>
	1. Congé pour obligations familiales	
	2. Maladie ou accident	

**ANNEXE 1 - EXEMPLES DE LETTRES : ..... 35**

- Préavis pour le congé de maternité et sans solde
- Avis de congé de maternité
- Avis de congé sans solde et report de vacances
- Avis de retour au travail après un congé sans traitement
- Avis de congé pour adoption
- Avis de demande de rachat – régime de retraite
- Avis pour prolongation congé pour adoption sans solde
- Avis de congé partiel sans traitement

**ANNEXE 2 - LISTE GÉNÉRIQUE DES RISQUES RELIÉS À LA GROSSESSE**

**ANNEXE 3 - RÈGLE DE GESTION DES RETRAITS PRÉVENTIFS**

**ANNEXE 4 - LETTRE D'ENTENTE**

## Introduction :

Nous sommes heureuses de vous présenter une mise à jour de la trousse d'information sur les droits parentaux. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est entré en vigueur. Le présent guide se veut donc un résumé des principales mesures entourant les droits parentaux. Il intègre les dispositions de l'annexe i sur les droits parentaux de notre convention collective, du nouveau régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ainsi que de la loi sur les normes du travail.

Une attention particulière est donnée à la santé des travailleuses enceintes ou qui allaitent ainsi qu'aux tâches identifiées comme étant à risques.

La trousse se veut un outil de vulgarisation à votre intention afin de faciliter la compréhension de vos droits. Elle ne remplace en rien les textes de lois ni la convention collective. Nous vous conseillons fortement de communiquer avec votre responsable de condition féminine pour toute demande d'information ou interrogation concernant vos droits parentaux. Nous sommes là pour vous aider à les faire appliquer.

## ❶ Pour une maternité sans danger : le retrait préventif et la réaffectation :

Vous êtes enceinte ? Si vous soupçonnez que votre travail peut constituer un danger pour votre santé ou celle de votre bébé pendant votre grossesse et l'allaitement, vous pouvez peut-être bénéficier du programme : « Pour une maternité sans danger » (PMSD). La *Loi sur la santé et la sécurité* permet une réaffectation à des tâches qui ne comportent pas de danger pour vous ou pour l'enfant à naître, ou votre retrait complet du milieu de travail si votre gestionnaire ne réussit pas à modifier vos tâches en conséquence. Il faut se rappeler que c'est surtout au début de la grossesse que les risques physiques, chimiques, biologiques ou ergonomiques peuvent compromettre la survie et le développement du fœtus ou du nouveau-né ainsi que de la travailleuse enceinte. De plus, certaines conditions de travail peuvent avoir des effets sur l'enfant allaité. Certaines substances chimiques auxquelles est exposée une travailleuse durant sa période d'allaitement peuvent s'accumuler dans le lait maternel.

### 1. *Pour vous prévaloir du régime, vous devez répondre à l'une des deux situations suivantes :*

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

### 2. *Procédure à suivre :*

- a) **Consultez un médecin.** Décrivez-lui votre travail (tâches, gestes, postures, exposition à des produits, etc.) et demandez-lui de remplir le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite ». Notez que le Certificat est fourni et rempli par votre médecin traitant. Afin de vous aider dans la description de votre milieu de travail, nous vous suggérons de vous inspirer de la liste générique des expositions professionnelles que vous retrouverez à l'annexe 2.

- b) **Obtenez un certificat de votre médecin.** Pour que le certificat soit valide, votre médecin doit consulter le médecin responsable des services de santé de votre établissement ou celui désigné par le directeur de la santé publique de la région où se trouve cet établissement. En signant le « Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite », votre médecin reconnaît que votre travail présente des dangers pour votre grossesse. Assurez-vous qu'une des copies du certificat est envoyée à la CSST.
  
- c) **Avisez votre employeur.** Dès que vous remettez à votre employeur le certificat rempli par votre médecin, n'oubliez pas qu'il s'agit d'une demande d'affectation. Votre employeur peut éliminer le danger que votre travail comporte ou vous affecter à d'autres tâches. Si ce n'est pas possible, vous avez droit au retrait préventif avec indemnités jusqu'à la quatrième semaine précédant celle de la date prévue de votre accouchement ou jusqu'à ce que votre employeur puisse vous affecter à un poste qui ne présente aucun danger.
  
- d) **Pour la période d'allaitement, refaites une demande.** Si vous voulez allaiter votre enfant et que vous soupçonnez que votre travail puisse mettre en danger la santé de votre enfant, vous devez reprendre vos démarches (voir les étapes a) à c). Vous devez faire une nouvelle demande, même si vous avez obtenu une affectation ou un retrait préventif pendant votre grossesse.

### ***3. Rémunération et avantages sociaux durant le retrait préventif ou lors de réaffectation et retour au travail***

Si vous êtes réaffectée, il est important de retenir que vous conservez tous les droits et privilèges rattachés à votre poste régulier (art. 14 de l'Annexe i de la convention collective).

Si vous bénéficiez d'un retrait préventif, vous serez indemnisée par la CSST, tel que prévu par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (1985, chapitre 6, article 60). Si vous avez le statut d'employée permanente ou stagiaire, Hydro-Québec compensera la différence entre votre revenu habituel et les indemnités versées par la CSST. Les temporaires ne recevront que les indemnités de la CSST.

Il est important de noter que depuis l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale, ce retrait préventif prend fin au plus tard à la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Débute alors votre congé de maternité.

Lors de votre affectation ou de votre retrait préventif, vous continuez de participer aux régimes suivants (art. 9 de l'annexe i de la convention collective « Droit parentaux ») :

- Régime de retraite
- Régime d'assurance vie collective à la condition de verser votre quote-part
- Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé à la condition de verser votre quote-part
- Régime de soins dentaires, à la condition de verser votre quote-part.

Et de bénéficier des avantages suivants :

- Accumulation de vacances, de congés de maladie, de l'ancienneté, de la durée de service, de l'expérience, du service continu aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

L'employeur peut mettre fin à votre retrait préventif s'il est en mesure de vous fournir un poste que vous êtes en mesure d'accomplir. Ce dernier peut être un poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire de même titre d'emploi ou, si vous y consentez et sous réserve de la convention collective, à un autre titre d'emploi. (art. 14 de l'annexe i de la convention collective « Droit parentaux »).

**L'employeur doit vous réintégrer dans votre emploi habituel à la fin de l'affectation ou au retour au travail.**

**NOTE :** Le danger doit provenir de votre travail et non de votre état personnel. Si en raison de problèmes de santé liés à votre grossesse, vous êtes dans l'incapacité de travailler, vous n'avez pas accès au retrait préventif. Vous devez plutôt bénéficier du congé spécial prévu à l'article 15 de l'Annexe I « Droits parentaux » de la convention collective, sur présentation d'un certificat médical.

---

**Voir, à la fin de ce guide :** . *Règle de gestion d'Hydro-Québec (Annexe 3)*

. *Liste des risques associés à la grossesse (dossier conjoint)*  
*(Annexe 2)*

## ② Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :

Le 1er janvier 2006 est entré en vigueur le nouveau Régime québécois d'assurance parentale. Ce régime constitue un moyen concret, pour les travailleuses et les travailleurs, de mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Il vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et à les soutenir dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie.

Les parents ont dorénavant accès à quatre types de prestations, sans délais de carence, incluant notamment une nouvelle prestation exclusive au père.

C'est un régime autogéré, c'est-à-dire qu'il est financé et géré par les travailleuses et les travailleurs ainsi que par les employeurs.

Nous vous présentons brièvement les grandes lignes de ce régime et verrons un peu plus loin comment il s'applique chez nous.

## 1. Critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale :

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

- Résider au Québec au début de la période de prestations;
- Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de son revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel;
- Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 \$ au cours de la période de référence (période pendant laquelle on considère les revenus que vous avez gagnés pour établir le montant de vos prestations; cette période est habituellement de 52 semaines), et ce peu importe le nombre d'heures travaillées;
- Devoir payer une cotisation au Régime québécois d'assurance parentale.

Si vous ne répondez pas à un des critères, mais que vous êtes admissible au Régime d'Assurance emploi, vous pourriez avoir le droit de recevoir certaines prestations durant vos congés parentaux. Cette question n'étant pas traitée dans le présent guide, nous vous invitons à consulter le site Internet des Ressources humaines et développement social du Canada, à l'adresse suivante : <http://www.hrsdc.gc.ca>

Il est important de comprendre dès le début que lorsque vous bénéficiez d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption indemnisé par le RQAP, vous êtes considéré.ee comme étant en congé sans solde par l'employeur.

## 2. Nombre de semaines prévues au RQAP :

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

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
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 %

Les prestations de maternité sont exclusivement pour la mère qui donne naissance et ne peuvent être partagées.

Les prestations de paternité sont exclusivement pour le père (ou la conjointe de même sexe) et ne peuvent être partagées.

Toutefois, le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre les parents; ces semaines peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents.

Le choix du régime (régime de base ou régime particulier) est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations. Ce choix lie l'autre et ne peut pas être modifié.

Si aucun choix n'est indiqué à la demande de prestation, par défaut les prestations seront calculées selon le régime de base.

A défaut d'entente entre les parents quant au partage des semaines de prestations parentales, les semaines sont partagées en parts égales entre les parents. La dernière semaine restante allant au parent qui, le premier, a reçu des prestations.

### ***3. Les principales caractéristiques administratives du régime :***

Revenu assurable :

En 2007, le maximum de gain assurable est de 59 000\$. Au 1er janvier de chaque année, ce montant est révisé pour correspondre au maximum du revenu assurable annuellement par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Période de référence et Revenu hebdomadaire moyen (RHM) :

Votre revenu hebdomadaire moyen est établi à partir des 26 dernières semaines où vous avez travaillé, à l'intérieur d'une période de référence de 52 semaines. Cependant dans certaines circonstances, la période peut être prolongée jusqu'à 104 semaines, notamment si vous avez bénéficié d'un retrait préventif, si vous avez eu une grossesse ou si vous avez reçu des prestations d'assurance parentale.

Exemple de calcul :

Vous avez un salaire annuel de 52 000\$ . Au cours des 26 dernières semaines, vous avez donc gagné 26 000\$, soit 1000\$ par semaine. Vos prestations seront calculées selon le calcul suivant :  $1000\$ \times 70\%$  pour le régime de base.

Pour les cas plus complexes, n'hésitez pas à nous consulter ou consulter le site du RQAP à l'adresse suivante, où on propose un simulateur de calcul de prestation :

<http://www.rqap.gouv.qc.ca>

**Grossesses ou adoptions successives :**

Dans le cas de naissance ou d'adoption qui survient alors qu'au moins un des parents est encore admissible à des prestations parentales ou d'adoption pour un événement antérieur, vous pourriez quand même être éligible à des prestations parentales. Il est important de bien s'informer à ce sujet.

### ③ Congé de maternité :

Vous êtes enceinte? Félicitations, consœur! A combien de semaines de congé de maternité avez-vous droit? Vous êtes temporaire ou permanente, vous êtes admissible au RQAP ou pas? Quand pouvez-vous débiter votre congé? Nous tenterons dans cette partie de démystifier l'application de la convention collective, du RQAP et des lois relatives à votre cas. Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à l'Annexe I de notre Convention Collective se superpose au RQAP. Ainsi donc, même si le RQAP prévoit 15 ou 18 semaines de congé de maternité, notre convention en prévoit 20.

Si vous êtes permanente et que vous avez accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, vous avez droit à un congé de maternité de 20 semaines rémunérées par Hydro-Québec. Si vous êtes temporaire, le point 3.2 traitera de votre situation particulière.

---

<sup>1</sup> Si vous êtes absente et que votre absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération, vous accumulez du service.

### 1. Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :

Si vous répondez aux critères de la section 2.1 (page 7) vous êtes admissible au RQAP. Cela signifie, que selon votre choix de régime, vous pouvez bénéficier d'un maximum de 18 semaines de congé de maternité payables par le RQAP.

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	18	70%	15	75%
Indemnités versées par Hydro-Québec	18	25%	15	20%
Total des indemnités	18	95%	15	95%

Après ce congé de maternité, vous avez deux choix :

- Débuter votre congé parental dont les premières semaines (2 si vous prenez le régime de base, ou 5 si vous avez choisi le régime particulier) seront indemnisées jusqu'à 95 % par Hydro-Québec. (RQAP+HQ) = 95% de votre salaire )
- Ne pas commencer votre congé parental tout de suite et bénéficier des indemnités versées par Hydro-Québec (HQ = 95% du salaire) en attendant l'atteinte des 20 semaines. Ce choix semble être le plus intéressant financièrement.

**2. Cas de la travailleuse temporaire : Indemnisation du congé de maternité et cumul de la durée de service (art. 9 de la Lettre d'entente 20 de la convention collective « Employés temporaires ») :**

L'employée temporaire bénéficie des mêmes indemnités de maternité que l'employée permanente. S'il se produit un licenciement pendant votre congé de maternité, vous cessez de cumuler de la durée de service et vous serez inscrite à la liste de rappel; les indemnités de maternité cesseront alors de vous être versées par Hydro-Québec . Vous continuerez par contre à recevoir les prestations du RQAP.

Si vous êtes rappelée au travail à l'intérieur des 20 semaines du début de votre congé de maternité, vous recommencerez à recevoir les indemnités d'Hydro-Québec et votre durée de service recommencera à s'accumuler.

L'employée temporaire rappelée, ou qui n'a pas connu de bris de service, peut se prévaloir d'un congé sans traitement de deux ans. Si elle le fait, elle cumule sa durée de service durant son absence; s'il se produit un licenciement, elle cesse de cumuler.

**3. Répartition du congé de maternité (art. 4, 5, 6 et 23 a) de l'Annexe « i » de la convention collective et RQAP :**

Les 20 semaines de congés de maternité doivent être consécutives et comprennent le jour de l'accouchement. Il vous appartient de répartir ce congé dans les semaines avant et après l'accouchement.

Selon le RQAP, la prestation de maternité ne peut par contre être prise avant la 16<sup>e</sup> semaine de la date prévue de l'accouchement.

Selon l'article 23 a) et b) de l'Annexe i de la convention collective, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux ans est accordé à l'employée en **prolongation** du congé de maternité. Cependant dans l'éventualité où vous ne désiriez pas prendre votre congé parental immédiatement après le congé de maternité, vous pouvez à la place bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 52 semaines consécutives se terminant au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant.

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

**4. *Interruption de grossesse à compter de la 20e semaine (Art. 4 de la l'Annexe « i » de la convention collective) :***

Vous avez droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines consécutives si une interruption de grossesse, naturelle ou provoquée, survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse.

Vous êtes aussi éligible au Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP) mais votre conjoint n'est pas admissible aux prestations de paternité de ce régime.

**Fausse couche ou avortement avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse :**

Selon la *Loi sur les normes du travail*, il est permis de prendre un congé de maternité de 3 semaines sans salaire dans les cas de fausse couche ou d'avortement, avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse. Ce congé peut être prolongé avec un certificat médical. Les employées permanentes ou stagiaires peuvent se prévaloir du régime sécurité-salaire (RSS) et les temporaires peuvent se prévaloir des jours de maladie accumulés selon l'Annexe « O » de la convention collective. Lorsque la banque est épuisée, il est possible de se prévaloir d'un congé sans solde ou au besoin de faire une demande à l'assurance emploi pour des prestations de maladie.

**5. Naissance après la date prévue (Art. 10 de L'Annexe « i » de la convention collective) :**

Si la naissance a lieu après la date prévue, vous avez droit à une prolongation de votre congé de maternité égale à la période de retard, sauf si vous disposez déjà d'une période de deux semaines de congé de maternité après la naissance.

Cas de la travailleuse s'étant prévalu d'un retrait préventif (Art. 14 de l'Annexe « i » de la convention collective) :

Si en raison des risques que représente votre travail pour vous ou pour votre enfant à naître, vous bénéficiez d'indemnités prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (CSST), ces dernières cesseront quatre (4) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Votre congé de maternité débutera alors.

**6. Les préavis :**

- ◆ Vous devez remettre un préavis écrit à votre supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines avant votre départ pour votre congé de maternité. De plus, ce dernier doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. (Art. 7 de la l'Annexe « i » de la convention collective);
- ◆ Au même moment, vous devez informer votre supérieur hiérarchique de votre intention ou non de transférer votre crédit de vacances. Vous avez avantage à le faire afin d'éviter de vous retrouver avec un solde de vacances presque nul lors de votre retour au travail;
- ◆ La Direction devrait vous faire parvenir, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de votre congé, un avis vous indiquant la date prévue de l'expiration de votre congé de maternité.

7. *Régimes et bénéfices (Art. 9 de l'Annexe « i » de la convention collective) :*

- ◆ Durant votre congé de maternité, vous participez, en autant que vous en ayez normalement le droit, aux régimes suivants :

- Régime de retraite
- Régimes d'assurance vie collective, à condition que vous versiez votre quote-part
- Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé, à condition que vous versiez votre quote-part
- Régime soins dentaires, à condition que vous versiez votre quote-part, pour les permanentes

- ◆ Vous bénéficiez aussi des avantages suivants :

- Accumulation de vacances
- Accumulation de congés de maladie
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec le samedi ou le dimanche

## **8. Congé spéciaux :**

### Complication de grossesse Art. 15a) de l'annexe « i » de la convention collective :

Lorsqu'une complication, un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale liée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel, vous pouvez arrêter de travailler sur présentation d'un certificat médical. Pour la durée de ce congé :

- Vous pouvez être considérée en congé spécial jusqu'à votre rétablissement

ou

- Être en congé spécial jusqu'au plus tard la date de votre accouchement

ou

- Être en congé spécial jusqu'au plus tard le début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date d'accouchement

Ces congés sont non-rémunérés.

Les employées permanentes peuvent se prévaloir du régime sécurité-salaire (RSS) et les employées temporaires peuvent présenter une demande de prestations de maladie à l'assurance emploi.

### Visites médicales liées à la grossesse et cours prénataux :

Pour vos visites liées à la grossesse et pour vos cours prénataux, vous pouvez vous absenter sur présentation d'un certificat médical (pour les visites médicales seulement). Ces congés sont non-rémunérés. Les employées permanentes ou stagiaires peuvent se prévaloir du Régime sécurité-salaire (RSS) et les temporaires peuvent se prévaloir des jours de maladie accumulés selon l'annexe « O » de la convention collective. Lorsque la banque est épuisée, il est possible de se prévaloir d'un congé sans solde.

## ④ Congé de paternité :

Vous allez être père? Félicitations, confrère! A combien de semaines de congé de paternité avez-vous droit? Vous êtes temporaire ou permanent? Vous êtes admissible au RQAP ou pas? Quand pouvez-vous débiter votre congé? Nous tenterons dans cette partie de démystifier l'application de la convention collective, du RQAP et des lois relatives à votre cas. Au départ, il est important de comprendre que le régime prévu à l'Annexe i de notre Convention Collective se superpose au RQAP.

Vous avez droit à un congé, à l'occasion de la naissance, d'une (1) semaine rémunérée par Hydro-Québec (4 ou 5 jours selon votre horaire). De plus, vous avez droit à un congé de Paternité exclusivement réservé au père, d'une durée maximum de cinq (5) semaines consécutives sans solde. Si vous êtes admissible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP), ces semaines seront indemnisées selon le type de régime choisi.

**1. Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :**

Si vous répondez aux critères de la section 2.1 vous êtes admissible au RQAP. Cela signifie que selon votre choix de régime, vous pouvez bénéficier d'un maximum de cinq (5) semaines de congé de paternité payables par le RQAP

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Paternité	5	70%	3	75%
Congé à l'occasion de la naissance, d'Hydro-Québec	1	100%	1	100%
Total des semaines	6		4	

**2. Cas du travailleur temporaire : Cumul de la durée de service (art. 9 de la Lettre d'entente 20 de la convention collective « Employés temporaires ») :**

L'employé temporaire bénéficie des mêmes indemnités de congé à l'occasion de la naissance que l'employé permanent. S'il se produit un licenciement pendant son congé de paternité, il cesse de cumuler sa durée de service et est inscrit à la liste de rappel. Il continuera par contre à recevoir les prestations du RQAP.

L'employé temporaire rappelé ou qui n'a pas connu de bris de service peut se prévaloir d'un congé sans traitement de deux (2) ans en prolongation de son congé à l'occasion de la naissance. S'il le fait, il cumule sa durée de service; s'il se produit un licenciement, il cesse d'accumuler.

**3. Répartition du congé à l'occasion de la naissance et de paternité (art. 17, 18 et 19 de l'annexe « I » de la convention collective et RQAP) :**

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

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

Si vous prenez votre congé de paternité indemnisé par le RQAP en **prolongation** du congé à l'occasion de la naissance, vous êtes éligible à un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans (art. 23 a) de l'Annexe i de la convention collective - Droits parentaux). Sinon, vous pouvez vous prévaloir de l'article 23 b) qui stipule que vous pouvez prendre un congé d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives qui se situent entre le jour de la naissance de votre nouveau-né et soixante-dix (70) semaines après cette naissance.

Sous réserve d'une entente avec votre supérieur immédiat, vous pouvez toutefois fractionner le congé de paternité en semaines non consécutives. Cependant, sachez que votre gestionnaire est en droit de refuser ce fractionnement.

**4. *Interruption de grossesse, naturelle ou provoquée, chez votre conjointe, à compter de la 20e semaine de grossesse, selon l'article 17 de l'Annexe « I » de la convention collective.***

Lorsque survient une interruption de grossesse chez votre conjointe, et ce à compter de la 20e semaine de grossesse, vous avez droit à un congé.

Ce congé sera d'une durée de 4 ou 5 jours selon votre horaire, il peut être pris de façon continue ou discontinue et doit se situer entre le début du processus d'interruption de grossesse et le 30e jour suivant le retour de votre conjointe à la maison.

**5. *Les préavis :***

Aucun préavis n'est prévu à la convention collective pour le congé à l'occasion de la naissance ou pour le congé de paternité indemnisé par le RQAP. Il serait par contre souhaitable d'aviser votre gestionnaire le plus rapidement possible afin de faciliter l'organisation du travail.

Cependant si, en raison de l'état de santé de votre enfant, vous devez prolonger votre congé de paternité, vous devrez alors fournir à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de santé de votre enfant, et ce avant l'expiration du dit congé.

Pour le congé parental, considéré comme étant sans traitement par l'employeur, il est accordé suite à une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. (art. 28 de l'Annexe « i » de la convention collective).

**6. Régimes et bénéfices :**

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

Durant les congés de paternité et parental, vous êtes considéré en congé sans traitement par l'employeur. Par contre vous :

- Accumulez votre ancienneté et conservez votre expérience
- Vous continuez à participez aux régimes d'assurances selon leurs modalités d'application. Vous devrez cependant verser votre quote-part de la prime pour ces régimes d'assurances.
- Vous pouvez racheter votre régime de retraite pour la période d'absence. Notez que vous devez le faire au plus tard 180 jours (6 mois) après votre retour au travail à temps plein.

**7. Conjoint de même sexe (art. 3 de l'Annexe i de la convention collective) :**

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.

**⑤ Congé parental du RQAP et congé sans traitement d'Hydro-Québec :  
(art. 23 Annexe « i » de la convention collective)**

Vous avez bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité indemnisé en tout ou en partie par le RQAP? Si tel est le cas, vous êtes aussi éligible au congé parental du RQAP. Ce congé peut être partagé entre les parents, comme bon vous semble.

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Parentales	7 25	70% 55%	25	75%

Durant cette période vous ne recevrez aucune indemnité de la part d'Hydro-Québec. Vous êtes considéré.e comme étant en congé sans traitement par l'employeur pour prolongation du congé de maternité ou en prolongation du congé à l'occasion de la naissance pour le père. Les avantages auxquels vous avez droit se retrouvent à la section 7 « Congé sans traitements »

## ⑥ Congé pour adoption

### (art. 20 – Annexe «i» de la convention collective)

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

1. *Vous adoptez légalement un enfant autre qu'un enfant de votre conjoint ou de votre propre enfant :*

- Vous avez droit à 10 semaines de congé pour adoption indemnisées à 100% par Hydro-Québec. Si les deux parents travaillent chez Hydro-Québec, un seul des deux a droit à ce congé. L'autre pourra bénéficier d'un congé de 5 jours ouvrables dont seulement les 2 premiers seront payés.
- Suite aux 10 semaines, vous devenez éligible au RQAP selon le régime que vous aurez choisi. Ce congé peut être partagé entre les parents, comme bon vous semble.

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Prestation d'Hydro-Québec	10	100%	10	100%
Adoption	12 25 (12+25=37)	70% 55%	28	75%
Totale	47 semaines		38 semaines	

## *2. Répartition du congé à l'occasion de l'adoption :*

Selon la loi, si l'adoption se déroule hors du Québec, vous pouvez débiter votre congé deux (2) semaines avant l'arrivée de l'enfant à la maison. Lors d'adoption au Québec, le congé prévu par le RQAP débute lors de la prise en charge de l'enfant et doit se terminer cinquante-deux (52) semaines après l'arrivée de l'enfant. Si vous adoptez au Québec dans la banque mixte, la date de prise en charge de l'enfant et l'ordonnance de placement ne coïncident pas toujours. Ainsi, lors de la prise en charge de l'enfant, vous devenez éligible au RQAP ainsi qu'au congé sans traitement prévu à l'annexe i de la convention collective - Droits parentaux. Les 10 semaines de congés pour adoption indemnisées à 100% par Hydro-Québec ne seront cependant versées qu'au moment de l'obtention de l'ordonnance de placement.

**3. Vous adoptez l'enfant de votre conjoint. (art. 20 b) Annexe « i » de la convention collective):**

Si vous adoptez l'enfant de votre conjoint, vous avez droit à un congé de cinq (5) jours payés. Ce congé peut être fractionné afin de vous libérer pour les formalités administratives reliées à l'adoption. Si les deux parents travaillent chez Hydro-Québec, un seul des deux peut bénéficier de ce congé.

En vertu de la loi, vous êtes aussi éligible au congé indemnisé par le RQAP pour adoption mais pas au congé de 10 semaines indemnisées par Hydro-Québec.

**4. Les préavis :**

Afin de bénéficier du congé d'adoption, vous devez présenter un avis écrit à votre employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. La même règle s'applique pour le congé d'adoption prévu au RQAP.

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

## 5. Régimes et bénéfices :

Durant les 10 semaines de congé pour adoption indemnisées par l'employeur :

- ◆ Durant votre congé pour adoption, vous recevez une indemnité égale à 100% de votre salaire de base, vous participez de plus, en autant que vous en ayez normalement le droit, aux régimes suivants :

- Régime de retraite
- Régime d'assurance vie collective, à condition que vous versiez votre quote-part
- Régime d'assurance-maladie et hospitalisation et santé, à condition que vous versiez votre quote-part
- Régime de soins dentaires, à condition que vous versiez votre quote-part, pour les permanents.tes.

- ◆ Vous bénéficiez aussi des avantages suivants

- Accumulation de vacances
- Accumulation de congés de maladie
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience
- Accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi
- Droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche

A votre retour au travail, Hydro-Québec doit vous reprendre à l'emploi que vous occupiez avant votre départ, s'il existe. Sinon, les dispositions 19.20 ou l'article 32 de la convention collective s'appliqueront.

**6. *Pendant le congé d'adoption régi par le RQAP :***

Durant le congé d'adoption du RQAP, vous êtes considéré.e en congé sans traitement par l'employeur. Par contre vous :

- Accumulez votre ancienneté et conservez votre expérience
- Vous continuez à participer aux régimes d'assurances selon leurs modalités d'application. Vous devrez cependant verser votre quote-part de la prime pour ces régimes d'assurances.
- Vous pouvez racheter votre régime de retraite pour la période d'absence. Notez que vous devez le faire au plus tard 180 jours après votre retour au travail à temps plein. Vous aurez alors à payer vos cotisations salariales basées sur votre taux de salaire en vigueur pendant cette période. L'employeur cotisera sa part.

## ⑦ Congés sans traitement :

### Art 23-24 Annexe « i » de la convention collective

#### - Droits parentaux :

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans vous est accordé en **prolongation** de votre congé de maternité, du congé à l'occasion de la naissance ou du congé d'adoption (10 semaines indemnisées en vertu de l'art. 20 de l'Annexe i de la convention collective). Pour pouvoir bénéficier de ce congé, vous devrez obligatoirement le prendre immédiatement après le congé de maternité, après le congé à l'occasion de la naissance pour le père ou du congé d'adoption indemnisé par l'employeur (10 semaines). De plus vous devez savoir que si les deux conjoints travaillent chez Hydro-Québec, un seul des deux conjoints peut bénéficier de ce congé.

Si vous ne vous prévaluez pas du congé de deux ans, vous pouvez à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé doit être pris au plus tôt le jour de la naissance et au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance. L'autre conjoint qui ne bénéficie pas du congé sans traitement de deux ans peut également se prévaloir de ce congé.

## 1. *Régimes et bénéfices :*

Durant les congés de paternité, parental et d'adoption, vous êtes considéré.e en congé sans traitement par l'employeur. Par contre, vous :

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

## ⑧ Retour au travail :

### Permanent .e et stagiaire (art 13 et 25B- de l'annexe « i » de la convention collective) :

Au retour de votre congé de maternité, de paternité, d'adoption ou du congé sans traitement, si vous aviez indiqué avant votre départ votre intention de revenir au travail, la Direction doit vous reprendre au poste que vous occupiez au début de votre absence, s'il existe, sinon les dispositions de l'article 19.20 ou celles de l'article 32 - « Sécurité d'emploi » de la convention collective, selon le cas, s'appliquent.

### Temporaire :

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

#### 1. *Report de vacances (art. 31 de l'Annexe « i » de la convention collective) :*

Si vous n'avez pas pu utiliser tout le crédit de jours de vacances auquel vous aviez droit à cause d'absences dues au congé de maternité, au congé d'adoption ou au congé sans traitement relié à l'annexe « i » de la convention collective - Droits parentaux, vous pouvez reporter le nombre de jours requis pour maintenir l'équivalent de votre crédit annuel normal de jours de vacances.

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

Lors de votre départ pour un des congés prévus à l'annexe « i » de la convention collective, vous devez informer votre supérieur hiérarchique de votre intention de reporter vos vacances.

**2. *Rachat du régime de retraite d'Hydro-Québec :***

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

Vous avez 180 jours dès votre retour à temps plein pour présenter une demande écrite.

**3. *Retour à temps partiel :***

Selon l'article 6 de la Lettre d'entente no.10 de la convention collective - «*Temps partiel*», si vous bénéficiez d'un congé sans traitement faisant suite à un congé de paternité, de maternité ou d'adoption, vous pouvez revenir au travail à temps partiel pour la durée restante de votre congé sans traitement. Sachez que le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à une moyenne hebdomadaire de 15 heures.

## ⑨ Les congés pour obligations familiales :

En plus de ce qui est prévu dans la convention collective pour les congés de maladie, des dispositions permettent aux parents de s'absenter pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant en raison de circonstances imprévisibles ou hors de contrôle. Quelques possibilités sont prévues par la *Loi sur les normes du travail*.

### 1. *Congé pour obligations familiales (art. 79.7 de la LNT et Annexe P de la convention collective) :*

Vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pendant 10 jours par année pour remplir des obligation reliées à la garde , à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint.e ou en raison de l'état de santé de votre conjoint.e, de votre père, de votre mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un des grands-parents.

- Ce congé peut être fractionné en journées et une journée peut être fractionnée si votre supérieur immédiat y consent.
- Vous devez aviser votre supérieur immédiat de votre absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à votre disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

### 2. *Maladie ou accident (art. 79.7 de la LNT) :*

Si vous justifiez de trois mois de service continu, vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois, lorsque votre présence est requise auprès de votre enfant, de l'enfant de votre conjoint.e, de votre conjoint.e, de votre père, de votre mère, du/de la conjoint.e de votre mère ou de votre père, de votre frère, de votre sœur ou de l'un de vos grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

- Vous devez aviser votre supérieur hiérarchique de votre absence le plus tôt possible et sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.
- Si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, vous avez droit à une prolongation de votre absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

# 1 - Exemple de préavis pour le congé de maternité de vingt (20) semaines et le congé sans solde

Ce préavis doit être fourni à votre supérieur hiérarchique 2 semaines avant votre départ pour votre congé de maternité. De plus, ce dernier doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

---

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Demande de congé de maternité et de congé sans solde

*Madame, Monsieur,*

*Conformément à l'article 7 de l'annexe « I » Droits parentaux, je vous avise que je serai en congé de maternité à partir du (date du 1<sup>er</sup> jour d'absence), et ce, pour une période de vingt (20) semaines. Vous trouverez d'ailleurs, sous ce pli, un certificat médical attestant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.*

*A compter de (date suivant la fin du congé de maternité), je me prévaudrai durant une période maximale de deux (2) ans du congé sans solde prévu à l'article 23 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective et je prendrai mes jours de vacances à la suite de mon congé sans solde.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives. Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir, Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

Votre signature

Note : Il n'est pas nécessaire d'avertir que vous désirez prendre un congé sans traitement immédiatement lors de l'avis de congé de maternité. Vous pouvez attendre deux semaines avant l'expiration du congé de maternité (voir art. 23 de l'Annexe I « Droits parentaux »)

## 2 - Avis de congé de maternité

Délai : Deux (2) semaines avant la date de départ, à moins d'une situation d'urgence attestée par le médecin

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Avis de congé de maternité

*Madame, Monsieur,*

*Conformément à l'article 7 de l'annexe « I » Droits parentaux, je vous avise que je serai en congé de maternité à partir du (date du 1<sup>er</sup> jour d'absence), et ce, pour une période de vingt (20) semaines. Vous trouverez d'ailleurs, sous ce pli, un certificat médical attestant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.*

*Je compte sur votre collaboration habituelle pour que vous me produisiez une cessation d'emploi dans les meilleurs délais.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

### 3 - Avis de congé sans solde et report de vacances

Délai : Quinze (15) jours avant la fin du congé de maternité.

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

**Objet : Avis de congé sans solde et report de vacances**

*Madame, Monsieur,*

*A compter de (date suivant la fin du congé de maternité), je me prévaudrai durant une période maximale de deux (2) ans du congé sans solde prévu à l'article 23 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective.*

*Tel que prévu à l'article 31, je désire que mon solde de jours de vacances soit reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai suivant mon retour au travail.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 4 - Avis de retour au travail après un congé sans traitement

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de trois (3) semaines avant votre date de retour; dans les autres cas, un préavis de deux (2) semaines est nécessaire.

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Avis de retour au travail à la suite d'un congé sans solde

*Monsieur, Madame,*

*Conformément à l'article 30 de l'annexe «I « Droits parentaux », je vous avise que je serai de retour au travail à temps plein à compter du (date du 1<sup>er</sup> jour de travail).*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 5 - Avis congé pour adoption (10 semaines)

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Congé avec traitement pour adoption

*Conformément à l'article 20 de l'Annexe I « Droits Parentaux » de la convention collective, je vous avise que je serai en congé pour adoption de 10 semaines à compter du (date du 1<sup>er</sup> jour d'absence) avec indemnités.*

*A la suite de ce congé, je me prévaudrai du congé sans solde de deux (2) ans prévu à l'article 24 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective et je prendrai mes jours de vacances à la suite de mon congé sans solde.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives.*

*Je compte sur votre collaboration habituelle pour que vous me produisiez une cessation d'emploi dans les meilleurs délais.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 6 - Avis de demande de rachat du régime de retraite

Vous avez **180 jours** après votre retour à **temps plein** du congé sans traitement prévu à l'annexe I « Droits parentaux » pour demander le rachat de votre fonds de pension pour toute la période de votre absence. Vos n'aurez alors qu'à racheter votre part, l'employeur remboursant la sienne.

### Formulaire de demande de rachat d'années de non-participation

<b>Nom de famille :</b> (lettres moulées)		<b>Matricule :</b>	
<b>Prénom :</b> (lettres moulées)			

#### 1 - Type de rachat : Cochez la case décrivant votre choix

En cours d'absence :   
Après absence :

#### 2 - Types d'absence à racheter: Cochez la (ou les) case(s) décrivant votre situation

<input type="checkbox"/> 1. Congé de maternité ou congé parental	<input type="checkbox"/> 5. Comblement employé (32h) <i>(en cours d'absence seulement)</i>	<input type="checkbox"/> 9. Congé pour raison familiale ou parentale <i>(normes du travail)</i>
<input type="checkbox"/> 2. R.A.S.I.L.D. ou R.P.S longue durée <i>(après absence seulement)</i>	<input type="checkbox"/> 6. Temps partagé ou Horaire réduit	<input type="checkbox"/> 10. Congé de maladie non payé <i>(normes du travail)</i>
<input type="checkbox"/> 3. Congé sans solde, saisonnier ou retraite progressive	<input type="checkbox"/> 7. Accident de travail (CSST)	<input type="checkbox"/> 11. Absence pour cause d'élection
<input type="checkbox"/> 4. Traitement différé	<input type="checkbox"/> 8. Retrait préventif	

### 3 – Période(s) à racheter :

<b>Date de début de la période :</b>	<b>Date de fin de la période :</b> <i>(date prévue de retour s'il s'agit d'un rachat en cours d'absence)</i>
<b>Note : Pour un rachat en cours d'absence, si la date de retour change, vous devez informer par écrit l'Administration du régime de retraite avant la date du changement.</b>	

*Signature de l'employé.e* : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Un accusé de réception du présent document vous sera transmis par un.e conseiller.ère de l'Administration du régime de retraite par courriel à votre bureau à moins d'indications contraires dans la section «Commentaires».

Pour de plus amples renseignements sur le rachat, nous vous invitons à consulter le site intranet Ressources humaines, à [rh.hydro.qc.ca](http://rh.hydro.qc.ca), sous la rubrique Retraite ou à communiquer avec le Centre d'appels Retraite et Assurances en composant le 514 289-5252 ou, sans frais, le 1 877 289-5252.

---

#### COMMENTAIRES RELATIFS À VOTRE DEMANDE DE RACHAT

---

---

---

Veuillez retourner ce formulaire à l'adresse suivante :

Centre d'appels Retraite et Assurances (CARA)  
75, Boul. René-Lévesque Ouest, 8<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2Z 1A4

## 7 - Avis pour prolongation du congé pour adoption sans solde

Délai : 15 jours avant la fin du congé pour adoption

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Congé sans solde en prolongation du congé pour adoption

*A compter de (date suivant la fin du congé pour adoption), je me prévaudrai durant une période maximale de deux (2) ans du congé sans solde prévu à l'article 24 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective. Tel que prévu à l'article 31 je désire que mon solde de jours de vacances soit reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai suivant mon retour au travail.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 8 - Avis de congé partiel sans traitement

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de trois (3) semaines avant votre date de retour; dans les autres cas, un préavis de deux (2) semaines est nécessaire.

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Avis de congé partiel sans traitement

*Monsieur ou Madame,*

*Conformément à l'article 6 de la lettre d'entente 10 –Temps partiel, je vous avise que je serai de retour au travail à temps partiel le (date du 1<sup>er</sup> jour de travail) prochain à raison de xx jours par semaine, soit les (mentionner les jours de la semaine où vous travaillerez) puisque ce sont les seules disponibilités de garderie qui me sont offertes.*

*Espérant le tout à votre entière satisfaction, je vous prie de recevoir mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## **ANNEXE 1 – EXEMPLES DE LETTRES**

# 1 - Exemple de préavis pour le congé de maternité de vingt (20) semaines et le congé sans solde

Ce préavis doit être fourni à votre supérieur hiérarchique 2 semaines avant votre départ pour votre congé de maternité. De plus, ce dernier doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

---

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Demande de congé de maternité et de congé sans solde

*Madame, Monsieur,*

*Conformément à l'article 7 de l'annexe « I » Droits parentaux, je vous avise que je serai en congé de maternité à partir du (date du 1<sup>er</sup> jour d'absence), et ce, pour une période de vingt (20) semaines. Vous trouverez d'ailleurs, sous ce pli, un certificat médical attestant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.*

*A compter de (date suivant la fin du congé de maternité), je me prévaudrai durant une période maximale de deux (2) ans du congé sans solde prévu à l'article 23 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective et je prendrai mes jours de vacances à la suite de mon congé sans solde.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives. Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir, Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

Votre signature

Note : Il n'est pas nécessaire d'avertir que vous désirez prendre un congé sans traitement immédiatement lors de l'avis de congé de maternité. Vous pouvez attendre deux semaines avant l'expiration du congé de maternité (voir art. 23 de l'Annexe I « Droits parentaux »)

## 2 - Avis de congé de maternité

Délai : Deux (2) semaines avant la date de départ, à moins d'une situation d'urgence attestée par le médecin

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Avis de congé de maternité

*Madame, Monsieur,*

*Conformément à l'article 7 de l'annexe « I » Droits parentaux, je vous avise que je serai en congé de maternité à partir du (date du 1<sup>er</sup> jour d'absence), et ce, pour une période de vingt (20) semaines. Vous trouverez d'ailleurs, sous ce pli, un certificat médical attestant de ma grossesse et de la date prévue de l'accouchement.*

*Je compte sur votre collaboration habituelle pour que vous me produisiez une cessation d'emploi dans les meilleurs délais.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

### 3 - Avis de congé sans solde et report de vacances

Délai : Quinze (15) jours avant la fin du congé de maternité.

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

**Objet : Avis de congé sans solde et report de vacances**

*Madame, Monsieur,*

*A compter de (date suivant la fin du congé de maternité), je me prévaudrai durant une période maximale de deux (2) ans du congé sans solde prévu à l'article 23 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective.*

*Tel que prévu à l'article 31, je désire que mon solde de jours de vacances soit reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai suivant mon retour au travail.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir, Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 4 - Avis de retour au travail après un congé sans traitement

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de trois (3) semaines avant votre date de retour; dans les autres cas, un préavis de deux (2) semaines est nécessaire.

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Avis de retour au travail à la suite d'un congé sans solde

*Monsieur, Madame,*

*Conformément à l'article 30 de l'annexe «I « Droits parentaux », je vous avise que je serai de retour au travail à temps plein à compter du (date du 1<sup>er</sup> jour de travail).*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 5 - Avis congé pour adoption (10 semaines)

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Congé avec traitement pour adoption

*Conformément à l'article 20 de l'Annexe I « Droits Parentaux » de la convention collective, je vous avise que je serai en congé pour adoption de 10 semaines à compter du (date du 1<sup>er</sup> jour d'absence) avec indemnités.*

*A la suite de ce congé, je me prévaudrai du congé sans solde de deux (2) ans prévu à l'article 24 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective et je prendrai mes jours de vacances à la suite de mon congé sans solde.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives.*

*Je compte sur votre collaboration habituelle pour que vous me produisiez une cessation d'emploi dans les meilleurs délais.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 6 - Avis de demande de rachat du régime de retraite

Vous avez **180 jours** après votre retour à temps plein du congé sans traitement prévu à l'annexe I « Droits parentaux » pour demander le rachat de votre fonds de pension pour toute la période de votre absence. Vos n'aurez alors qu'à racheter votre part, l'employeur remboursant la sienne.

### Formulaire de demande de rachat d'années de non-participation

<b>Nom de famille :</b> (lettres moulées)		<b>Matricule :</b>	
<b>Prénom :</b> (lettres moulées)			

#### 1 - Type de rachat : Cochez la case décrivant votre choix

En cours d'absence :

Après absence :

#### 2 - Types d'absence à racheter: Cochez la (ou les) case(s) décrivant votre situation

<input type="checkbox"/> 1. Congé de maternité ou congé parental	<input type="checkbox"/> 5. Comblement employé (32h) <i>(en cours d'absence seulement)</i>	<input type="checkbox"/> 9. Congé pour raison familiale ou parentale <i>(normes du travail)</i>
<input type="checkbox"/> 2. R.A.S.I.L.D. ou R.P.S longue durée <i>(après absence seulement)</i>	<input type="checkbox"/> 6. Temps partagé ou Horaire réduit	<input type="checkbox"/> 10. Congé de maladie non payé <i>(normes du travail)</i>
<input type="checkbox"/> 3. Congé sans solde, saisonnier ou retraite progressive	<input type="checkbox"/> 7. Accident de travail (CSST)	<input type="checkbox"/> 11. Absence pour cause d'élection
<input type="checkbox"/> 4. Traitement différé	<input type="checkbox"/> 8. Retrait préventif	

### 3 – Période(s) à racheter :

Date de début de la période :	Date de fin de la période : <i>(date prévue de retour s'il s'agit d'un rachat en cours d'absence)</i>
<b>Note : Pour un rachat en cours d'absence, si la date de retour change, vous devez informer par écrit l'Administration du régime de retraite avant la date du changement.</b>	

Signature de l'employé.e : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Un accusé de réception du présent document vous sera transmis par un.e conseiller.ère de l'Administration du régime de retraite par courriel à votre bureau à moins d'indications contraires dans la section «Commentaires».

Pour de plus amples renseignements sur le rachat, nous vous invitons à consulter le site intranet Ressources humaines, à [rh.hydro.qc.ca](http://rh.hydro.qc.ca), sous la rubrique Retraite ou à communiquer avec le Centre d'appels Retraite et Assurances en composant le 514 289-5252 ou, sans frais, le 1 877 289-5252.

---

#### COMMENTAIRES RELATIFS À VOTRE DEMANDE DE RACHAT

---

---

---

Veillez retourner ce formulaire à l'adresse suivante :

Centre d'appels Retraite et Assurances (CARA)  
75, Boul. René-Lévesque Ouest, 8<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2Z 1A4

## 7 - Avis pour prolongation du congé pour adoption sans solde

Délai : 15 jours avant la fin du congé pour adoption

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Congé sans solde en prolongation du congé pour adoption

*A compter de (date suivant la fin du congé pour adoption), je me prévaudrai durant une période maximale de deux (2) ans du congé sans solde prévu à l'article 24 de l'annexe I « droit parentaux » de la convention collective. Tel que prévu à l'article 31 je désire que mon solde de jours de vacances soit reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai suivant mon retour au travail.*

*Pendant cette absence, je désire continuer à contribuer aux assurances collectives.*

*Espérant le tout à votre satisfaction, je vous prie de recevoir , Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

## 8 - Avis de congé partiel sans traitement

Si vous revenez avant la date prévue, vous devez donner un préavis de trois (3) semaines avant votre date de retour; dans les autres cas, un préavis de deux (2) semaines est nécessaire.

Ville, date

Madame ou Monsieur

Titre du supérieur hiérarchique

Objet : Avis de congé partiel sans traitement

*Monsieur ou Madame,*

*Conformément à l'article 6 de la lettre d'entente 10 –Temps partiel, je vous avise que je serai de retour au travail à temps partiel le (date du 1<sup>er</sup> jour de travail) prochain à raison de xx jours par semaine, soit les (mentionner les jours de la semaine où vous travaillerez) puisque ce sont les seules disponibilités de garderie qui me sont offertes.*

*Espérant le tout à votre entière satisfaction, je vous prie de recevoir mes salutations distinguées.*

*Votre nom*

*Matricule*

**ANNEXE 2 – LISTE GÉNÉRIQUE  
DES RISQUES RELIÉS A LA GROSSESSE**

## LISTE GÉNÉRIQUE

Expositions professionnelles et exemples de recommandations dans le contexte du programme «Pour une maternité sans danger» de la CSST

Période où des mesures préventives sont souvent adoptées si l'analyse du poste les révèle significatives	Exposition professionnelle	Quelques exemples d'emplois où l'exposition est parfois identifiée (HQ et hors HQ) – à titre indicatif – liste non exhaustive
Dès le début de la grossesse	Agents chimique divers, solvants, toluène, etc.	Travailleuses d'usine de produits chimiques, chimistes, techniciennes de laboratoires
	Charges de plus de 10 kg (soulèvements, déplacements)	Plusieurs emplois
	Contact avec des agents biologiques	Techniciennes en milieu biomédical ou pharmaceutique
	Contact avec des clientèles potentiellement porteuses d'infection	Travailleuses en milieu hospitalier, travailleuses de garderies, enseignantes
	Contact avec liquides biologiques (hépatite B, hépatite C, VIH-SIDA)	Infirmières ou auxiliaires en cliniques, centres de santé ou milieu hospitalier
	Contrainte thermique ou travail extérieur fréquent – Chaleur intense <sup>1</sup>	Travail en ambiance chaude ou humide comme en usine, dans des buanderies ou dans des cuisines non ventilées ou non climatisées ; opératrices aux chaudières en centrales thermiques
	Horaires non conventionnels	Travailleuses affectées à des horaires anormalement longs (+ de 8 hres par jour ; ou plus de 40 hres par semaine) ou à des horaires de nuit
	Milieu hyperbare	Plongeuses ou scaphandrières
	Monoxyde de carbone	Travailleuses exposées à la fumée de cigarette dans les bars ou autre milieux enfumés ; préposées dans un stationnement souterrain
	Plomb	Travailleuses de fonderie ou d'usine de produits chimiques, travailleuses affectées à certains types de soudage
	Posture assise – Obligatoire et continue	Travailleuses affectées à des tâches où il est impossible de se lever (faire de la patrouille en véhicule pendant des périodes ininterrompues, greffières,...)
	Posture debout – Obligatoire + de 8 hres par jour	Travail debout, où il est impossible de s'asseoir (certaines chaînes de montage,...)
	Radiations ionisantes	Selon leurs valeurs de dosimétries : techniciennes en radiologie, techniciennes dentaires, techniciennes du nucléaire

Période où des mesures préventives sont souvent adoptées si l'analyse du poste les révèle significatives	Exposition professionnelle	Quelques exemples d'emplois où l'exposition est parfois identifiée (HQ et hors HQ) – à titre indicatif – liste non exhaustive
Dès le début de la grossesse (suite)	Travail à dépense énergétique élevée	Travailleuses affectées à des tâches qui représentent une dépense énergétique élevée (monteuses, jointeuses, préparées à l'entretien ou affectées à du travail dans les escaliers pendant une durée importante de la journée)
	Travail à rythme imposé	Travailleuses sur chaîne de montage ou chaîne de production, couturières industrielles
	Travail en condition d'isolement <sup>2</sup>	Travailleuses seules dans un milieu où il est impossible d'obtenir assistance, où aucune méthode de communication ou de surveillance intermittente ou continue efficace n'existe (Règlement sur la Santé et la Sécurité au travail)
	Travail en région éloignée <sup>2</sup>	Travailleuses affectées à des régions situées à plus de 30 minutes des plus proches services de santé
	Vibrations du corps entier – Véhicules autres que les automobiles	Travailleuses exposées de façon significative à l'utilisation de véhicules lourds ou à des conditions de transport ou de route difficiles pendant des durées non négligeables (utilisation professionnelle de VTT, de chariots élévateurs, de bateaux motorisés, transport prolongé sur routes cahoteuses, par hélicoptère, ...)
À partir de 12-13 semaines de grossesse	Posture contraignante ou inconfortable	Travailleuses avec tâches dans des espaces très restreints devant travailler accroupies ou ramper pour atteindre des structures
	Risque particulier de glisser	Sauveteures sur les piscines ou autres conditions de travail où des chutes ont été documentées et où aucun moyen de prévention ne s'avère efficace
	Travail avec des clientèles susceptibles d'agresser physiquement	Travail dans des milieux où des événements ont été documentés (milieu psychiatrique, gériatrie ; policières ou gardiennes de prison, ...)
À partir de 20 semaines	Travail en hauteur	Travailleuses affectées à grimper en hauteur dans des échelles, escabeaux ou tours dans moyen de prévention avéré efficace
À partir de 24 semaines	Bruit continu ou d'impact	Travailleuses exposées à plus de 85 dB(A) pendant 8 hres
	Charges de moins de 10 kg à répétition	Travailleuses soulevant des charges légères une centaine de fois par jour
	Posture debout – Obligatoire + de 6 hres par jour	Travail debout, où il est impossible de s'asseoir (certaines chaînes de montage, ...)
	Torsion, rotation ou flexion du tronc	Travailleuses affectées à des tâches exigeant des postures contraignantes et fréquentes (monteuses, jointeuses, techniciennes en mécanique)
<b>Période où des mesures</b>	<b>Exposition professionnelle</b>	<b>Quelques exemples d'emplois où l'exposition est parfois identifiée</b>

préventives sont souvent adoptées si l'analyse du poste les révèle significatives		(HQ et hors HQ) – à titre indicatif – liste non exhaustive
<p>A partir de 36 semaines</p> <p>Généralement non retenu – Risque accidentel pour lequel des mesures de prévention existent et qui sont efficaces si elles sont appliquées correctement</p>	<p>Déplacements en avion</p> <p>Électricité – Contact accidentel avec un conducteur devenu sous tension par induction</p>	<p>Techniciennes, monteuses, jointeuses</p>
	<p>Électricité – Contact accidentel avec un conducteur sous tension</p>	<p>Techniciennes, monteuses, jointeuses.</p>
<p>Rarement retenu – Aucun effet confirmé sur la grossesse ou le fœtus</p>	<p>Électricité – Potentiel de pas</p> <p>Amiante manipulation</p>	<p>Travailleuses dans les postes</p> <p>Travailleuses du secteur de la construction</p>
	<p>Amiante présente dans les plafonds du lieu de travail</p>	<p>Travailleuses de bureau, commis et autres</p>
	<p>Contrainte thermique ou travail extérieur fréquent – Froid</p>	<p>Travailleuses affectées à l'extérieur, entrepôts frigorifiques</p>
	<p>Champs électrique et magnétique</p>	<p>Travailleuses affectées au travail «sous tension» ou en aluminerie</p>
	<p>Electricité – Microdécharges</p>	<p>Tension de touche</p>
	<p>Laser</p>	<p>Certaines techniciennes, ingénieures</p>
	<p>Ondes radio et micro-ondes</p>	<p>Certaines techniciennes</p>
	<p>Ordinateurs et écrans de visualisation</p>	
	<p>Posture assise – Avec possibilité de variations de posture</p>	

Période où des mesures préventives sont souvent adoptées si l'analyse du poste les révèle significatives	Exposition professionnelle	Quelques exemples d'emplois où l'exposition est parfois identifiée (HQ et hors HQ) – à titre indicatif – liste non exhaustive
Rarement retenu – Aucun effet confirmé sur la grossesse ou le fœtus	Stress <sup>3</sup>	
	Travail avec des clientèles susceptibles d'agresser verbalement	Vendeuses, proposées au service à la clientèle
	Vibrations du corps entier – Vibrations de très basses fréquences (centrales)	Travailleuses des centrales ou des fonderies
	Vibrations du corps entier – Automobiles	


<sup>1</sup> Le travail en ambiance extérieure, en période de canicule fait rarement l'objet de recommandations spécifiques pour la grossesse. Certaines dispositions prévues par le Règlement sur la santé et la sécurité peuvent s'appliquer à ce contexte pour l'ensemble des travailleurs, surtout s'il y a travail avec dépense énergétique importante.

<sup>2</sup> Ces conditions sont parfois retenues comme pouvant présenter un danger si le médecin traitant juge que la condition de grossesse le requiert.

<sup>3</sup> Cette exposition est exceptionnellement retenue si le médecin traitant juge que la condition de grossesse démontre des signes objectifs de détérioration secondaires au facteur de risque (signes objectifs de souffrance fœtale, retard de croissance, etc.).

**ANNEXE 3 – RÈGLE DE GESTION  
DES RETRAITS PRÉVENTIFS**

## Règle de gestion - Ressources humaines

Titre <b>Retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent</b>		Numéro <b>02-RG-SANTÉ ET SÉCURITÉ-12</b>
		Activité Santé et sécurité
		En vigueur le <b>1<sup>er</sup> janvier 2007</b>
Unité émettrice Direction Santé et sécurité	Approbation  Danielle Laurier Directrice Santé et sécurité	Formule 0205-12-00
But de la règle Définir les modalités d'application du retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent.		
Prescriptions Toutes les unités administratives	Exceptions Aucune	

### 1. Contexte d'application

Cette règle s'adresse au ou à la gestionnaire d'une employée qui lui présente un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* en conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

### 2. Règles générales

Le retrait préventif s'adresse à toute employée dont les conditions de travail comportent des dangers pour elle ou pour l'enfant qu'elle porte ou allaite.

La loi permet une réaffectation à des tâches ne comportant pas un danger pour elle ou l'enfant à naître ou allaité et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Elle vise d'abord le maintien en emploi sans danger des travailleuses enceintes ou qui allaitent. Il ne s'agit pas d'un congé de maternité.

À défaut de possibilités de modification des tâches de son poste de travail ou d'affectation à un autre poste, la travailleuse a le droit de cesser de travailler temporairement et de recevoir des indemnités de la CSST.

La travailleuse n'est pas admissible au retrait préventif prévu à la *Loi sur la santé et sécurité du travail*. Lorsqu'un danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître est occasionné par la grossesse elle-même sans relation avec les conditions de travail.

### **3. Conditions préalables à l'exercice du droit au retrait préventif**

Pour exercer ce droit, la travailleuse doit :

- a. être enceinte ou allaiter;
- b. occuper un poste de travail comportant des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même ou pour l'enfant qu'elle allaite;
- c. exercer ses fonctions au moment de l'émission dudit certificat par son médecin traitant.

### **4. Rôles et responsabilités de la travailleuse**

Pour exercer ce droit, la travailleuse devra remplir les exigences suivantes :

- a. faire compléter par son médecin le «*Certificat visant le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*» prescrit à cette fin par la CSST lors d'une grossesse et un autre pendant l'allaitement;
- b. remettre ledit certificat à son ou sa gestionnaire;
- c. être apte à exécuter des tâches ne comportant pas les dangers identifiés au certificat et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Si la réaffectation n'est pas réalisée, la travailleuse pourra quitter son poste de travail et aura droit aux indemnités prévues par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Elle devra demeurer disponible pour une réaffectation éventuelle.

### **5. Rôles et responsabilités du ou de la gestionnaire**

Lorsqu'une employée présente un certificat dûment rempli, cela constitue une demande d'affectation à un poste adapté ou à de nouvelles tâches sans danger.

1. Procéder, conformément aux recommandations médicales apparaissant sur le certificat, à la réaffectation de la travailleuse à des tâches qui ne comportent pas les dangers énumérés au certificat et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir soit :
  - a. en éliminant à la source les dangers identifiés à son travail;
  - b. en modifiant ses tâches pour éliminer les dangers;
  - c. en adaptant son poste de travail pour éliminer les dangers;
  - d. en l'affectant à des tâches sans danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Ce n'est que lorsque ces mesures sont impossibles que la travailleuse a le droit de cesser de travailler.

2. Transmettre, dans les plus brefs délais, les documents reçus (certificat visant le retrait préventif, analyse du poste de travail fourni par le médecin de Santé publique, décision de la CSST) au responsable Gestion des accidents de travail (GAT).
3. Communiquer au responsable Gestion des accidents de travail (GAT) toute information pertinente à l'analyse du dossier et au traitement de la procédure de paiement de la travailleuse selon les modalités prévues lorsque la réaffectation n'est pas réalisée.
4. Collaborer avec le médecin de Santé publique ou la personne mandatée s'il y a analyse du poste de travail.

5. Engager la procédure de paiement de la travailleuse selon les modalités prévues par la LATMP si la réaffectation n'est pas réalisée.
6. En cas de contestation, collaborer au processus de contestation en fournissant les renseignements pertinents et, au besoin, en témoignant devant la Commissions des lésions professionnelles (CLP).

Vous pouvez à tout moment réintégrer la travailleuse à son poste si elle n'est plus exposée aux dangers identifiés.

Vous pouvez à tout moment offrir à la travailleuse en retrait préventif une affectation du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective (s'il y a lieu), d'un autre titre d'emploi, qu'elle doit accepter à moins que les nouvelles tâches présentent également des dangers ou qu'elle estime ne pas être raisonnablement en mesure de les accomplir. La travailleuse peut contester cette nouvelle affectation auprès de la CSST.

Pendant la durée de l'affectation ou du retrait de travail, la travailleuse conserve tous les avantages rattachés à l'emploi qu'elle occupait. L'employeur doit réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel à la fin de son affectation ou de son retrait du travail.

## **6. Rôles et responsabilités de l'équipe Gestion des accidents de travail (GAT)**

1. Soutenir le ou la gestionnaire dans l'application de cette règle.
2. Si l'affectation n'est pas réalisée, transmettre à la CSST le formulaire *Demande de remboursement pour un retrait préventif ou une affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite (#1095)*.
3. Effectuer le suivi auprès de la CSST.
4. Le cas échéant, procéder à la contestation.

## **7. Rôles et responsabilités des professionnels des centres de santé**

1. Informer le médecin des dangers reliés au travail.
2. Informer le médecin traitant des possibilités d'accommodement ou de réaffectation.
3. Soutenir le gestionnaire dans la réaffectation de la travailleuse.

## **8. Contestation**

Chaque décision rendue dans le cadre de l'exercice du droit au retrait préventif peut être contestée auprès de la CSST soit par la travailleuse, soit par l'employeur.

Si une des deux parties se croit lésée par une décision rendue par la CSST, elle peut en demander la révision devant la Commission des lésions professionnelles (LSST, art 37.3).

## **9. Imputabilité**

Chaque gestionnaire est responsable de l'application de cette règle de gestion et imputable des impacts créés sur les autres unités de l'entreprise.

## **10. Référence**

*Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail (LSST) – Chapitre S-2.1 – Articles 40 à 48, 36 à 37.3.*

## **ANNEXE 4 – LETTRE D’ENTENTE**

## LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

HYDRO-QUÉBEC

ET

**LE SYNDICAT DES TECHNOLOGUES D'HYDRO-QUÉBEC,  
SECTION LOCALE 957, S.C.F.P. - F.T.Q.**

**Objet : Remplacement de l'annexe I - « Droits parentaux » et modifications à la lettre d'entente n° 20 - « Personne salariée temporaire – durée de service »**

---

Considérant que les parties souhaitent que les congés prévus à l'annexe I - « Droits parentaux » soient coordonnés avec la durée d'embauche de la personne salariée temporaire et que la personne salariée temporaire puisse se prévaloir des congés prévus à l'annexe I - « Droits parentaux » et cumuler sa durée de service ;

Considérant les griefs 2004-R12-005 et 2004-R10-402 déposés par le Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957 et les discussions entre les parties concernant l'admissibilité au Régime de sécurité de salaire – accident de travail (RSSA) dans les cas de retraits préventifs ;

Considérant que les parties souhaitent que l'annexe I - « Droits parentaux » soit revue et corrigée afin de refléter l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale au 1<sup>er</sup> janvier 2006 ainsi que les modifications législatives qui y sont rattachées;

Les parties conviennent de remplacer rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2006 l'annexe I - « Droits parentaux » par l'annexe I suivante :

### **ANNEXE I – DROITS PARENTAUX**

#### **SECTION I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

1. Dans le présent régime, si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée d'Hydro-Québec.
2. La Direction ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le **ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDS)** en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.  
**De même, la Direction ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.**
3. 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 (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

## SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

4. L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 6, doivent être consécutives. Si une interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, l'employée a également droit à ce congé de maternité.
5. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
6. **L'employée dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.**
7. Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à sa personne supérieure immédiate au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la Direction d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

### 8. A) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du **Régime québécois d'assurance parentale**, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- a) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations **de maternité du Régime québécois d'assurance parentale**, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations **de maternité** qu'elle reçoit ou pourrait recevoir **en vertu du Régime québécois d'assurance parentale**;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à 95 % de son salaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

### 8. B) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'employée **non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale** est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

**Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir durant son congé de maternité :**

- a) **pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 95 % de son salaire de base ;**

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

- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ;
- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à 95 % de son salaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Toutefois, l'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire de base et ce, durant dix (10) semaines.

8. C) Dans les cas prévus aux alinéas A) et B) :

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- b) **L'indemnité est versée par la Direction 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 Direction d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes.** Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées 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 se calcule auprès de l'employeur Hydro-Québec.
- d) Le salaire de base de l'employée à temps partiel est le salaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.
- e) Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations **du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi** et indemnités ne peut cependant excéder 95 % du salaire de base versé par la Direction.

9. Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 10 de la présente section, l'employée participe, en autant qu'elle y ait normalement droit, aux régimes suivants :

- le Régime de retraite ;
- **les Régimes d'assurance vie** collective, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- le Régime d'assurance maladie **et hospitalisation et santé**, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- le Régime des soins dentaires, à condition qu'elle verse sa quote-part.

L'employée bénéficie également des avantages suivants :

- accumulation de vacances ;
- accumulation de congés de maladie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

10. 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 état de santé ou celui 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 salaire.

11. a) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Direction, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- b) Si, durant ce congé, survient une condition pathologique qui empêche le retour au travail à la fin du congé normal, l'employée doit fournir au Centre de santé desservant son unité structurelle un certificat médical indiquant la nature de son incapacité et la date de l'accouchement. Les responsables du Centre de santé avisent alors sa personne supérieure immédiate que le Régime de sécurité de salaire (RSS), le Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) ou le Régime de congés de maladie (RCM) doit commencer à s'appliquer à compter du jour où l'employée serait normalement de retour à son travail, si elle y a droit.

12. La Direction doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui la Direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 23.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

13. Au retour du congé de maternité, si l'employée stagiaire ou permanente a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail, la Direction doit la reprendre au poste qu'elle occupait au début de son absence, s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou de l'article 32, selon le cas, s'appliquent.

Dans le cas du congé de maternité, l'employée temporaire reprend son poste si ce congé se termine avant la fin de la période pour laquelle l'employée temporaire a été embauchée. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### SECTION III - CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ALLAITEMENT

#### Affectation provisoire et congé spécial

14. Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte ou qui allaite peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais le certificat médical prévu au chapitre du Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chapitre S-2.1, article 40).

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la Direction n'effectue pas l'affectation provisoire, 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, ce congé se termine à la date de l'accouchement ou de 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<sup>er</sup> 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 paragraphe, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre S-2.1, article 36). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public<sup>1</sup>. **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'employée permanente qui débute le congé spécial prévu par le présent paragraphe est admissible au Régime de sécurité de salaire – accident de travail (RSSA).**

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 % du revenu net de l'employée.

---

<sup>1</sup> Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

### Autres congés spéciaux

15. L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- a) lorsqu'une complication de grossesse, ou un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale reliée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de la Direction. Lors de ce congé spécial, l'employée peut exercer le choix entre :
    - être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
    - ou
    - être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
  - 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 d'accouchement ;
  - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ;
  - d) pour les cours prénatals.
16. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 9, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 13 de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des alinéas a), b), c) et d) du paragraphe 15 peut se prévaloir des bénéfices du Régime de sécurité de salaire (RSS), du Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) ou du Régime de congés de maladie (RCM), si elle y a droit.

## SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

### Congé à l'occasion de la naissance

17. L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de une (1) semaine à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Ce congé est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé est de cinq (5) jours et de quatre (4) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé est de quatre (4) jours.

Le congé est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables lorsque l'employé est sur un horaire modulé.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement ou de l'interruption de grossesse et le trentième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

### Congé de paternité

18. À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a droit à un congé de paternité sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.

Sous réserve d'une entente avec sa personne supérieure immédiate, l'employé peut fractionner en semaines non consécutives le congé de paternité.

19. L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à sa personne supérieure immédiate, 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 salaire. Il bénéficie des avantages prévus au paragraphe 25.

### Congés pour adoption

20. La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément aux lois en vigueur sur l'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur. La personne salariée peut utiliser deux (2) jours à même ce dix (10) semaines lors de la prise en charge provisoire d'un enfant

a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe 20, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers jours sont payés.

b) La personne salariée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé payé d'une durée de cinq (5) jours, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après le début du processus d'adoption. Il peut être discontinu et a pour but de libérer la personne salariée pour s'acquitter des formalités administratives reliées à l'adoption.

21. Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 20, la personne salariée reçoit une indemnité égale à 100 % de son salaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines. La personne salariée bénéficie également des avantages prévus par le paragraphe 9 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 13 de la section II.

22. La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé d'adoption si elle fait parvenir à sa personne supérieure immédiate, 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 la personne salariée.

Durant cette prolongation, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Elle bénéficie des avantages prévus au paragraphe 25.

### Congés sans traitement

23. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou à l'employé en prolongation du congé **à l'occasion de la naissance**.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement de deux (2) ans à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa précédent, peut à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé peut être pris au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né. Il doit se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après cette naissance. L'autre conjoint qui ne bénéficie pas du congé sans traitement de deux (2) ans peut également se prévaloir de ce congé.
- c) La personne salariée peut prendre ses vacances s'il y a lieu immédiatement avant ou après le congé sans traitement.

24. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée pour la prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement de deux (2) ans à moins que ce congé ne soit partagé en deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa précédent, peut à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé peut être pris, **dans le cas d'une adoption, dès que l'enfant lui est confié**. Il doit se terminer au plus tard soixante-dix (70) semaines après **que l'enfant lui ait été confié**.

L'autre conjoint qui ne bénéficie pas du congé sans traitement de deux (2) ans peut également se prévaloir de ce congé.

- c) La personne salariée peut prendre ses vacances s'il y a lieu immédiatement avant ou après le congé sans traitement.

### Dispositions diverses

#### Avantages

25. a) Au cours **du congé de paternité** ou du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle continue à participer aux régimes d'assurances selon leurs modalités d'application.

La personne salariée verse, s'il y a lieu, sa quote-part de la prime pour ces régimes d'assurance.

- b) Au retour au travail de la personne salariée stagiaire ou permanente suite **au congé de paternité** ou au congé sans traitement, la Direction doit la reprendre dans le poste qu'elle occupait au début de son absence, si la chose est possible ; sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou de l'article 32, selon le cas, s'appliquent.

### ***Suspension ou fractionnement du congé***

26. Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée en congé de paternité ou en congé pour adoption peut, après entente avec sa personne supérieure immédiate, 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.
27. Sur demande présentée à sa personne supérieure immédiate, la personne salariée en congé de maternité ou en congé de paternité ou en congé pour adoption peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou si elle doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

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 la personne salariée 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 en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Durant la suspension de son congé, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 25.

### ***Préavis***

28. Les périodes de congé visées aux paragraphes 20, 23 et 24 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

### ***Retour au travail***

29. La Direction doit faire parvenir à la personne salariée au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui la Direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 24.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement 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.

30. La personne salariée à qui la Direction a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les paragraphes 23 et 24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour.

**Report de vacances**

31. La personne salariée qui n'a pu utiliser tout le crédit de jours de vacances auquel elle avait droit à cause d'absences dues au congé de maternité, au congé d'adoption ou au congé sans traitement peut reporter le nombre de jours requis pour maintenir l'équivalent de son crédit annuel normal de jours de vacances.

Dans le cas où la personne salariée suite à un report de vacances de l'année précédente, a un crédit de jours de vacances inutilisé qui excède son crédit annuel normal de jours de vacances, ce crédit prévaudra sur le crédit annuel normal.

Ce crédit peut être reporté, au plus tard, dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai suivant le retour au travail de la personne salariée si, au moment du préavis écrit requis pour le congé de maternité ou de la demande écrite présentée pour un congé d'adoption ou sans traitement, elle avise sa personne supérieure immédiate de son intention. Tout crédit reporté doit être pris durant la période prévue à cette fin, à défaut de quoi les dispositions du paragraphe 30.09 B) s'appliquent.

**Autres dispositions**

32. Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.
33. L'employée qui bénéficie d'une indemnité de résidence en vertu de la présente convention reçoit cette indemnité durant son congé de maternité prévu à la section II.
- Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée en prestations du **Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi** et indemnités ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son salaire de base et indemnité de résidence.
- Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu au paragraphe 20 a droit à 100 % de l'indemnité de résidence durant son congé pour adoption.
34. Toute personne salariée qui se prévaut des dispositions de la présente annexe est soumise aux dispositions de la convention collective dans tous les cas de mouvements de personnel.
35. **Les indemnités du congé de maternité sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime 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 ces régimes ne s'appliquent pas; ce supplément doit se conformer en tout temps à la législation en vigueur.**
36. L'employée n'a aucun droit acquis au régime de supplément aux prestations du **Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi**, sauf celui de recevoir les prestations pour les périodes d'absence dues à la grossesse, précisées dans le régime des Droits parentaux.
37. **La présente annexe entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer à la personne salariée qui a droit à un congé pour une naissance ou une adoption survenue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ou qui, le 31 décembre 2005, bénéficiait de prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi.**

Les parties conviennent des modifications suivantes à la lettre d'entente 20 « Personne salariée temporaire – durée de service »:

#### **L.E. N° 20 – PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE – DURÉE DE SERVICE**

Le paragraphe 9. B) se lit dorénavant comme suit :

9. B) Pendant les vingt (20) semaines du congé de maternité, l'employée temporaire cumule sa durée de service. S'il se produit un licenciement pendant son congé de maternité, **elle cesse de cumuler sa durée de service et est réinscrite sur la liste de rappel.**

**L'employée temporaire rappelée dans les vingt (20) semaines du début de son congé de maternité cumule sa durée de service et est indemnisée conformément au paragraphe 8 de l'annexe I pour la durée restante du congé de maternité.**

Le paragraphe 9. C) est ajouté :

9. C) **La personne salariée temporaire rappelée peut se prévaloir, au moment du rappel, d'un congé sans traitement selon les dispositions prévues aux paragraphes 23. b) et 24. b) de l'annexe I. Si elle le fait, elle cumule sa durée de service sans avoir à respecter les dispositions de du paragraphe 7 de la présente lettre d'entente. S'il se produit un licenciement, la personne salariée cesse de cumuler sa durée de service et est réinscrite sur la liste de rappel.**

**À la fin du congé sans traitement, la personne salariée temporaire reprend son poste. La personne salariée qui désire mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 30 de l'annexe I.**

À moins de stipulation contraire, les changements à la lettre d'entente n° 20 entrent en vigueur à compter de la signature de la présente.

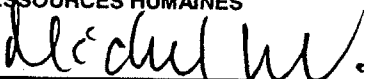
Signatures page suivante

Signée à Montréal, le 17 octobre 2007.

HYDRO-QUÉBEC


SYNDICAT DES TECHNOLOGUES D'HYDRO-QUÉBEC  
SECTION LOCALE 957, S.C.F.P. - F.T.Q.

 07.10.18  
MICHEL MARTINEZ, DIRECTEUR PRINCIPAL -  
RESSOURCES HUMAINES

  
MICHEL LEFEBVRE, DIRECTEUR - CONDITIONS ET  
RELATIONS DU TRAVAIL

  
SÉBASTIEN LUSSIER, CONSEILLER - CONDITIONS  
ET RELATIONS DU TRAVAIL

 pour  
JOSÉE DURAND, PRÉSIDENTE

 22 octobre 2007  
LUC LEGAULT, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL