

**Modifications au Règlement sur les conditions de travail
des cadres commissions scolaires
Droits parentaux**

Nouveau chapitre créé dans le titre 1

Chapitre 5 Congés pour responsabilités familiales

127.1 La ou le cadre peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Les six premières journées ainsi utilisées sont considérées comme des jours de congé de maladie. Pour les autres journées, ces absences sont sans traitement.

127.2 Lorsqu'une ou un cadre s'absente sans traitement pour les motifs et aux conditions prévus aux articles 79.8 à 79.16 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), elle doit informer la commission scolaire du motif de l'absence le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence. Pendant cette absence sans traitement, le ou la cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour le congé et son service n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime obligatoire d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. De plus, elle ou il peut maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé en faisant la demande au début du congé. Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes d'assurances, la commission scolaire verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence du maximum de la durée du congé prévue à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Au retour du congé, la ou le cadre reprend un emploi tel que prévu à l'article 47 de l'annexe 5 sur les droits parentaux.

**ANNEXE 5
DROITS PARENTAUX**

**SECTION 1
DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 1.** À moins d'une disposition **expresse** à l'effet contraire, la présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à une ou un cadre un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Aux fins de la présente annexe, on entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- 1° qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

2° de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

3° de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

La dissolution du mariage par divorce ou par la nullité du mariage, la dissolution ou la nullité de l'union civile et la séparation de fait depuis plus de trois mois pour les personnes qui vivent maritalement fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint.

2. Les indemnités du congé de maternité, **du congé de paternité** ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, **de paternité** et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la ou le cadre reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la ou le cadre partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la ou le cadre reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à l'article 6, **le congé de paternité prévu à l'article 25** ou le congé pour adoption prévu à l'article 33.

3. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
4. La commission scolaire ne rembourse pas à une ou un cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui **soit** par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), **soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).**
5. Le traitement, le traitement différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

SECTION 2 CONGÉ DE MATERNITÉ

6. La cadre enceinte visée par l'article 17 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives.

La cadre enceinte visée par l'article 21 ou 22 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt semaines qui, sous réserve des articles 11 et 12, doivent être consécutives.

La cadre admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt semaines de service tel que prévu aux articles **17 et 21** a également droit à un congé de vingt et une semaines ou vingt semaines, selon le cas.

La cadre visée par l'article **22** a droit à un congé de vingt semaines si elle n'a pas complété vingt semaines de service tel que prévu à cet article.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celles prévues aux alinéas précédents. Si la cadre revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission scolaire, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

7. La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement (**texte retiré**) prévu à la présente annexe a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles **17, 21 et 22**.
8. La cadre a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
9. La ou le cadre dont la conjointe (**texte retiré**) décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.
10. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre. Toutefois, pour la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au **Régime d'assurance-emploi**, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu **de l'un ou l'autre de ces régimes** et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement **de telles prestations**.
11. Lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, elle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la cadre est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la cadre peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission scolaire, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

12. **Sur demande de la cadre, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).**

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. La cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45 durant cette suspension.

- 13** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de l'article 11 ou 12, la commission scolaire verse à la cadre l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de l'article 17, 21 ou 22, selon le cas, sous réserve de l'article 2.

- 14.** Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre 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 semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la cadre est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la cadre est visée par l'article 56 pendant les six premières semaines et par l'article 45 par la suite.

- 15.** La commission scolaire doit faire parvenir à la cadre, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

La cadre à qui la commission scolaire a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de ce congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la section 5.

La cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la cadre qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

- 16.** Pour obtenir le congé de maternité, la cadre doit donner un préavis écrit à la commission scolaire au moins trois semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la cadre doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la cadre est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission scolaire d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

§1. Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 17.** La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la

différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une cadre a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations, en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par la commission scolaire, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission scolaire et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

18. La cadre absente accumule du service aux fins de son admissibilité à l'indemnité de maternité si son absence est autorisée, notamment pour invalidité totale, et comporte une prestation ou une rémunération.
19. Aux fins de la présente annexe, on entend par traitement hebdomadaire de base le traitement de la ou du cadre et les montants forfaitaires liés au mécanisme de réajustement de traitement.
20. La commission scolaire ne peut compenser par l'indemnité qu'elle verse à la cadre en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission scolaire effectue cette compensation si la cadre démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la cadre démontre qu'une partie seulement du traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

Le total des montants reçus par la cadre durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 93 % du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

§2. *Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi*

21. La cadre qui a accumulé vingt semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base;

b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe a), une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une cadre a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission scolaire, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la cadre travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre 93 % du traitement hebdomadaire de base versé par la commission scolaire et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la cadre produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse **RHDCC**.

De plus, si **RHDCC** réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la cadre aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la cadre continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par **RHDCC**, l'indemnité prévue par le premier alinéa du **présent** paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

L'article 20 s'applique à la présente section en faisant les adaptations nécessaires.

§3. *Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi*

22. La cadre non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles **17 et 21**.

Toutefois, la cadre à temps complet qui a accumulé vingt semaines de service a droit à une indemnité égale à 93 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La cadre à temps partiel, qui a accumulé vingt semaines de service, a droit à une indemnité égale à 95 % de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la cadre à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 % de son traitement hebdomadaire de base.

Ss4. Autres dispositions (Ajout de ce titre de sous-section)

23. Dans les cas prévus aux articles 17, 21 et 22 :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la cadre est rémunérée.

b) Dans le cas de la cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale, à moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la commission scolaire d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Dans le cas de la cadre admissible au Régime d'assurance emploi, l'indemnité due pour les deux premières semaines est versée par la commission scolaire dans les deux semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement du traitement applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze jours après l'obtention par la commission scolaire d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de ce régime.

Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par **RHDCC** au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt semaines de service requises en vertu des articles **17, 21 et 22** est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la cadre a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné à l'alinéa précédent.

d) Le traitement hebdomadaire de base de la cadre à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la cadre a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Toute période pendant laquelle la cadre en retrait préventif en vertu de l'article 52 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt dernières semaines précédant le congé de maternité de la cadre à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des dispositions expresses visées à l'article 1.

SECTION 3

CONGÉ DE PATERNITÉ

24. Le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le cadre a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Le cadre avise la commission scolaire dès que possible qu'il compte se prévaloir de ce congé.

25. À l'occasion de la naissance de son enfant, le cadre a aussi droit à un congé de paternité **d'une durée maximale de cinq semaines** qui, sous réserve des articles 53 et 54, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des

prestations accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La cadre dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- 26. Pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, le cadre reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.**

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 17 ou 21 b), selon le cas, et l'article 20 s'appliquent au présent article en faisant les adaptations nécessaires.

- 27. Le cadre non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à l'article 25, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.**

- 28. Les paragraphes a), b) et d) de l'article 23 s'appliquent au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 26 ou 27.**

- 29. Le congé visé à l'article 25 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci. La demande doit aussi indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.**

- 30. Le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 25 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section 5.**

Le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

- 31. Le cadre qui fait parvenir à sa commission scolaire, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à l'article 25, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.**

Durant cette prolongation, le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 45 s'applique. Il ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation.

SECTION 4

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

32. **La ou le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.**

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La ou le cadre avise la commission scolaire dès que possible qu'elle ou il compte se prévaloir de ce congé.

33. **La ou le cadre qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 53 et 54, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.**

Pour la ou le cadre admissible au Régime québécois d'assurance parentale **ou au Régime d'assurance emploi**, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu **de l'un ou l'autre de ces régimes** et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de **telles prestations**.

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

34. **Pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33, la ou le cadre reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit ou recevrait, si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.**

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas de l'article 17 ou 21 b), selon le cas, et l'article 20 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

35. **Le congé visé à l'article 33 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date prévue de l'expiration dudit congé.**

36. **La ou le cadre doit se présenter au travail à l'expiration de son congé d'adoption prévu à l'article 33 à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la section 5.**

La ou le cadre qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre semaines. Au terme de cette période, la ou le cadre qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

37. La ou le cadre qui fait parvenir à sa commission scolaire, avant la date d'expiration de son congé d'adoption **prévu à l'article 33**, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et l'article 45 s'applique. Elle ou il ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation.

38. La ou le cadre non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint, reçoit pendant le congé pour adoption prévu à l'article 33 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

39. La ou le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dont seuls les deux premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze jours suivants **le dépôt de la demande d'adoption**.

40. Les paragraphes a), b) et d) de l'article 23 s'appliquent à la cadre ou au cadre qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 34 ou 38 en faisant les adaptations nécessaires.

41. La ou le cadre bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix semaines à compter de la prise en charge effective de cette enfant ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La ou le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission scolaire, si possible deux semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et les dispositions de l'article 33 s'appliquent.

Durant ce congé, la ou le cadre bénéficie des avantages prévus à l'article 45.

SECTION 5 CONGÉ SANS TRAITEMENT

42. La cadre qui désire prolonger son congé de maternité **prévu à l'article 6**, le cadre qui désire prolonger son congé de paternité **prévu à l'article 25** et la ou le cadre qui désire prolonger le congé pour adoption **prévu à l'article 33** a droit à l'un des congés suivants :

a) un congé sans traitement, d'une durée maximale de deux ans, qui suit immédiatement le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

Toutefois, **la durée de ce congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance de l'enfant dans le cas du congé de paternité ou la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison dans le cas du congé pour adoption;**

ou

b) un congé sans traitement d'au plus 52 semaines continues qui commence au moment décidé par la ou le cadre, **mais après la naissance ou l'adoption de l'enfant**, et se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié. **Ce dernier congé s'applique aussi en prolongation au congé pour adoption de l'enfant de son conjoint prévu à l'article 39.**

La ou le cadre qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement (**texte enlevé**) peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier d'un congé sans traitement.

43. **Le congé sans traitement visé à l'article 42 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée à la commission scolaire au moins trois semaines à l'avance. La demande doit également préciser la date du retour.**
44. La ou le cadre qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins 21 jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant 52 semaines, le préavis est d'au moins 30 jours.
45. Au cours du congé sans traitement, la ou le cadre accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines de son congé et son service continu n'est pas interrompu. Elle ou il continue de participer au régime **obligatoire** d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle ou il peut **maintenir sa participation aux autres régimes d'assurances collectives qu'elle ou il détenait avant le congé** en faisant la demande au début du congé. **Si la ou le cadre verse sa quote-part des primes pour ces régimes, l'employeur verse aussi la sienne, s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Par la suite, la ou le cadre paye la totalité des primes.**
46. **La ou le cadre peut prendre sa période de vacances annuelles reportées, prévue à l'article 56, immédiatement avant son congé sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas discontinuité avec son congé de paternité, de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.**
47. Au retour d'un congé sans traitement, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant les dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.
48. Un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement, d'une durée maximale d'un an, est accordé à la cadre ou au cadre dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectif ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la ou du cadre.

SECTION 6

AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX ET RETRAIT PRÉVENTIF

49. La cadre a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

1° lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième semaine précédant la date prévue d'accouchement;

2° 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;

3° pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit, signé par une sage-femme.

50. Dans le cas des visites prévues au paragraphe 3° de l'article **49**, la cadre bénéficie d'un congé spécial avec traitement jusqu'à concurrence de quatre jours, qui peuvent être pris par demi-journée.

51. Durant les congés spéciaux accordés en vertu de la présente section, la cadre bénéficie des avantages mentionnés aux articles **56 et 59**.

La cadre visée à l'article **49** peut également se prévaloir des bénéfices du régime d'assurance salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe 3° de l'article **49**, la cadre doit d'abord avoir épuisé les quatre jours précisés à l'article **50**.

52. La cadre bénéficie du retrait préventif en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) dans la mesure où elle y a normalement droit.

SECTION 7
AUTRES DISPOSITIONS

La suspension et le fractionnement

- 53.** Lorsque son enfant est hospitalisé, la ou le cadre peut suspendre son congé de paternité prévu à l'article 25, ou son congé pour adoption prévu à l'article 33, après entente avec la commission scolaire, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- 54.** Sur demande du cadre, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à l'article 25, le congé pour adoption prévu à l'article 33 ou le congé sans traitement prévu à l'article 42 avant l'expiration des 52 premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant du cadre est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la ou le cadre est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la commission scolaire ni indemnité, ni prestation. La ou le cadre est visé par l'article 45 durant cette période.

- 55.** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 53 ou 54, la commission scolaire verse au cadre l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission scolaire verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui restent à courir en vertu de l'article 25 ou 33, selon le cas, sous réserve de l'article 2.
- 56.** Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, le congé de paternité prévu aux articles 24 et 25 et le congé pour adoption prévu aux articles 32, 33 et 39, la ou le cadre bénéficie, pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

1° régimes d'assurance, sauf les bénéfiques liés au régime d'assurance salaire. Dans le cas d'un congé de maternité, la commission scolaire défraie la totalité des primes des régimes obligatoires de base et la cadre est exonérée du paiement des primes selon les dispositions précisées à la police maîtresse des régimes d'assurance;

2° accumulation de vacances;

3° accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi.

La ou le cadre peut reporter des vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et si, au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé, elle ou il avise par écrit la commission scolaire de la date du report.

57. Durant un congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, **durant un congé de paternité prévu à l'article 25 ou pour un congé pour adoption prévu à l'article 33**, la ou le cadre bénéficie d'une prime pour disparités régionales pourvu qu'elle ou qu'il y ait normalement droit.
58. Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption, ou d'un congé sans traitement font l'objet d'une entente préalable entre la commission scolaire et la ou le cadre.
59. Au retour du congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 14, d'un congé de paternité ou d'un congé pour adoption, la ou le cadre reprend l'emploi qu'elle ou qu'il aurait eu en étant au travail, en appliquant des dispositions concernant la stabilité d'emploi, s'il y a lieu.

ANNEXE 7

Régime de congé sabbatique à traitement différé

25. **Lorsque la cadre obtient un congé de maternité, ou lorsque la ou le cadre obtient un congé de paternité ou d'adoption** pendant la période de participation au contrat, cette participation est suspendue pour la durée du congé et la période de contrat est alors prolongée d'autant.

Toutefois, **lorsque le congé de maternité, de paternité ou d'adoption** survient avant le congé sabbatique, la ou le cadre peut mettre fin au contrat et les dispositions mentionnées au paragraphe 2 de l'article 22 s'appliquent

DGRT-DCTPE

Le 10 novembre 2011