



Le génie pour l'industrie

DOCUMENT D'INFORMATIONS

CONGÉ DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL SANS TRAITEMENT

Service des ressources humaines

Décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

1. CONGÉ DE PATERNITÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE DE SON ENFANT (article 40.19)	3
2. CONGÉ DE PATERNITÉ (article 40.19 A)	3
2.1. <i>À quel moment un employé peut-il bénéficier de son congé de paternité ?</i>	3
2.2. <i>Qui peut se prévaloir de ce congé?</i>	3
2.3. <i>Quelle est la durée du congé de paternité ?</i>	4
2.4. <i>Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)</i>	4
2.5. <i>Quelles seront les indemnités pendant le congé?</i>	4
2.6. <i>De quels avantages bénéficie l'employé durant le congé ?</i>	4
2.7. <i>Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé ?</i>	5
3. CONGÉ PARENTAL SANS TRAITEMENT (articles 40.26 et suivants)	5
3.1. <i>Quelles sont les différentes options qui s'offrent à l'employé s'il désire prolonger son congé de paternité ?</i>	5
3.2. <i>Qui détermine les modalités d'un congé sans traitement à temps partiel ?</i>	5
3.3. <i>Quelles sont les modifications que l'employé peut apporter à son congé sans traitement et à quelle fréquence?</i>	5
3.4. <i>Retour au travail avant la date prévue</i>	6
3.5. <i>Quels sont les avantages dont l'employé bénéficie durant le congé parental sans traitement ?</i>	6
3.6. <i>Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé ?</i>	7
4. RETOUR AU TRAVAIL (article 40.28)	7

Ce texte se veut un résumé des principales dispositions de la convention ¹collective concernant le congé de paternité (article 40.19) et la prolongation de ce congé (article 40.26). Ce document s'adresse aux employés ayant le statut d'employé régulier. Pour en savoir plus au sujet des informations contenues dans ce document, veuillez communiquer avec la personne responsable des avantages sociaux de votre secteur.

1. CONGÉ DE PATERNITÉ À L'OCCASION DE LA NAISSANCE DE SON ENFANT (article 40.19)

L'employé a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou en cas d'interruption de grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus de l'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Il est possible d'utiliser une des dix (10) journées pour le baptême ou l'enregistrement.

Lors du retour au travail, l'employé doit faire sa feuille de temps et soumettre au service des ressources humaines, **une copie de la déclaration de naissance** afin de se prévaloir de ce congé.

2. CONGÉ DE PATERNITÉ (article 40.19 A)

2.1. À quel moment un employé peut-il bénéficier de son congé de paternité ?

L'employé peut bénéficier du congé de paternité à compter de la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huit (78^e) semaine suivant la naissance de l'enfant.

Le congé de paternité est simultané à la période des versements de prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RQAP). Ce congé doit débuter au plus tard la semaine suivant le début des versements des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

2.2. Qui peut se prévaloir de ce congé?

L'employé titulaire de poste dont sa conjointe est enceinte, sans nécessairement être permanent (i.e. sans avoir complété sa période de probation).

¹ En cas de différence entre le présent document et le texte de la convention collective, ce dernier prévaut.

2.3. Quelle est la durée du congé de paternité ?

L'employé a droit à un congé de paternité d'une durée de cinq (5) semaines qui doivent normalement être prises de façon consécutive.

Dans certaines circonstances particulières, notamment l'état de santé de l'enfant, l'employé peut suspendre ou prolonger ce congé selon des modalités précises (40.19 B).

2.4. Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) :

Le RQAP, qui est administré par le ministère Travail, Emploi et Solidarité sociale, est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006. Il offre une prestation financière à toutes les travailleuses et les travailleurs admissibles qui prendront un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental. Pour plus d'information sur le RQAP, consultez leur site Internet : www.rqap.gouv.qc.ca.

La demande de prestations de paternité doit être formulée auprès du RQAP par téléphone au 1 888 610-7727 ou par Internet à l'adresse suivante : www.rqap.gouv.qc.ca.

2.5. Quelles seront les indemnités pendant le congé?

L'employé a le droit de recevoir, durant son congé de paternité, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier et le montant des prestations de paternité qu'il reçoit, ou qu'il pourrait recevoir s'il en faisait la demande, en vertu du RQAP.

2.6. De quels avantages bénéficie l'employé durant le congé ?

RÉGIME DE RETRAITE :

L'employé maintient sa participation au régime de retraite, l'employeur assumera sa quote-part de cinquante pour cent (50 %).

ASSURANCES COLLECTIVES :

Toutes les assurances sont maintenues (accident-maladie, assurance-salaire, assurance-vie et mutilation accidentelle). Les primes continueront à être prélevées sur l'indemnité versée par l'employeur.

ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ :

L'employé accumule et conserve son ancienneté pour la durée totale du congé.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE MALADIE :

L'employé conserve le crédit annuel qui est accordé le 1^{er} juin de chaque année pour cause de maladie ou d'accident.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES :

L'employé accumule des crédits de vacances pendant la durée du congé de paternité.

AVANCEMENT D'ÉCHELON :

L'employé a droit à l'avancement d'échelon du 1^{er} juin.

DROIT DE POSER SA CANDIDATURE À UN POSTE AFFICHÉ ET DE L'OBTENIR SOUS RÉSERVE D'UNE PÉRIODE D'ESSAI, COMME SI L'EMPLOYÉ ÉTAIT AU TRAVAIL :

L'employé a droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective.

2.7. Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé?

L'employé doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

3. CONGÉ PARENTAL SANS TRAITEMENT (articles 40.26)

3.1. Quelles sont les différentes options qui s'offrent à l'employé s'il désire prolonger son congé de paternité ?

L'employé peut bénéficier d'un congé sans traitement à temps partiel ou à temps complet d'une durée maximale de deux (2) ans, soit cent quatre (104) semaines. Cependant, pour y être admissible, il doit s'en prévaloir en continuité avec son congé de paternité.

L'employé peut bénéficier, s'il ne désire pas se prévaloir du congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans en continuité avec son congé de paternité, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines. Ce congé est octroyé à la date dont il a été convenu avec son employeur, mais il doit nécessairement prendre fin quatre-vingt-cinq (85) semaines après la naissance de l'enfant.

3.2. Qui détermine les modalités d'un congé sans traitement à temps partiel ?

L'employé doit convenir avec l'employeur de l'aménagement de l'horaire de travail durant ce congé à temps partiel. À défaut de s'entendre sur le nombre de jours de congé par semaine, il aura droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) de congé, et ce, pendant une période maximale de deux (2) ans. De plus, l'employeur déterminera la répartition des jours de congé s'ils ne parviennent pas à conclure une entente qui respecte les besoins de l'employé et ceux du service.

3.3. Quelles sont les modifications que l'employé peut apporter à son congé sans traitement et à quelle fréquence ?

L'employé peut, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, modifier son congé sans traitement de la façon suivante, en passant :

- D'un congé sans traitement à temps complet à un congé sans traitement à temps partiel ou l'inverse;
- D'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent (ex.: de trois (3) jours à deux (2) jours de congé).

Il n'est autorisé qu'à un seul changement au cours de la durée du congé sans traitement.

3.4. Retour au travail avant la date prévue

L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue en donnant un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant le retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

3.5. Quels sont les avantages dont l'employé bénéficie durant le congé parental sans traitement ?

RÉGIME DE RETRAITE :

L'employé a la possibilité de maintenir sa participation au régime de retraite. S'il choisit de maintenir sa participation au régime de retraite, l'employeur assumera sa quote-part de cinquante pour cent (50 %) durant les soixante-cinq (65) premières semaines du congé. Toutefois, il devra assumer la totalité des coûts (part employé et employeur) pour la durée résiduelle du congé.

ASSURANCES COLLECTIVES :

L'employé a l'obligation de maintenir la protection à l'assurance accident-maladie à moins d'être exemptée. Toutefois, il a la possibilité de suspendre les protections d'assurances vie, mutilation accidentelle et salaire.

Si les protections sont maintenues, l'employeur assumera sa quote-part (50 %) pendant les soixante-cinq (65) premières semaines du congé. Toutefois, il devra assumer la totalité des coûts (part employé et employeur) pour la durée résiduelle du congé.

ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ :

L'employé accumule et conserve son ancienneté pour la durée totale du congé.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE MALADIE :

L'employé cumule son crédit de maladie durant le congé.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES :

L'employé ne cumule pas de crédits de vacances durant le congé.

AVANCEMENT D'ÉCHELON :

L'employé a droit à l'avancement d'échelon du 1^{er} juin.

DROIT DE POSER SA CANDIDATURE À UN POSTE AFFICHÉ ET DE L'OBTENIR SOUS RÉSERVE D'UNE PÉRIODE D'ESSAI, COMME SI L'EMPLOYÉ ÉTAIT AU TRAVAIL :

L'employé a droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir selon les dispositions de la convention collective. Bien qu'il devrait occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa nomination, l'article 11.07 de la convention collective précise que cette restriction ne s'applique pas à l'employé en congé sans traitement en prolongation de congé de paternité.

3.6. Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé?

Pour se prévaloir d'un de ces congés, l'employé doit faire une demande écrite à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

4. RETOUR AU TRAVAIL

Lors du retour au travail, l'employé réintègre son poste. Il est invité à communiquer avec son gestionnaire afin de planifier son retour.

À ce moment, les protections d'assurances collectives et la participation au régime de retraite (RRUQ) seront remises en vigueur. Il est possible que des ajustements découlant d'un éventuel changement du coût des primes d'assurances ou d'un changement du taux de cotisation au régime de retraite soient effectués sur les premières paies, le cas échéant.