

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 allaita 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 allaita de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* (RLRQ, chapitre S-2.1, article 40).

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et priviléges 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* dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé se termine à compter de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies*

professionnelles (LATMP) (RLRQ, chapitre A-3.001). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public¹. À compter du 1^{er} 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.

Autres congés spéciaux

15. L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- 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;
 - 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

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

vingtième semaine précédent 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), du Régime de congés de maladie (RCM), du Régime de protection salariale (RPS) ou du Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD), si elle y a droit.

SECTION IV – AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé à l'occasion de la naissance

17. La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale d'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 la personne salariée est de cinq (5) jours et de quatre (4) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de la personne salariée est de quatre (4) jours.

Le congé est d'une durée de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée 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. A) À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée 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.

Pour obtenir le congé de paternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique d'au moins deux (2) semaines en indiquant les dates prévues de début et de retour du congé. Le délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

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

Lorsque la personne salariée est 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 du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

La personne salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 9 en autant qu'il y ait normalement droit, et par le paragraphe 13 de la section II.

- B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé de paternité, la personne salariée a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé de paternité, la personne salariée non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à 95 % de son salaire de base hebdomadaire.

D) Dans les cas prévus aux alinéas B) et C) :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- 2) L'indemnité est versée par la Direction à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée 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 Ressources humaines et Développement des compétences du Canada au moyen d'un relevé officiel.
- 3) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder 95 % du salaire de base versé par la Direction.
19. La personne salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité 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 26.

Congés pour adoption et congé en vue d'une adoption

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

20. La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale d'une (1) semaine à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint.

Ce congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de la personne salariée est de cinq (5) jours et de quatre (4) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de la personne salariée est de quatre (4) jours.

Le congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée est sur un horaire modulé.

Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le trentième jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

21. A) La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour obtenir le congé pour adoption, la personne salariée doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique d'au moins deux (2) semaines en indiquant les dates prévues de début et de retour du congé.

Sous réserve d'une entente avec sa personne supérieure immédiate, la personne salariée peut fractionner en semaines non consécutives le congé pour adoption.

Lorsque la personne salariée est 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 du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, 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 bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 9 en autant qu'il y ait normalement droit, et par le paragraphe 13 de la section II.

B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, la personne salariée a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, la personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à 95 % de son salaire de base hebdomadaire.

D) Dans les cas prévus aux alinéas B) et C) :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- 2) L'indemnité est versée par la Direction à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée 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 alinéa, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences du Canada au moyen d'un relevé officiel.

- 3) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder 95 % du salaire de base versé par la Direction.

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 26.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

23. La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'un avis écrit remis à sa personne supérieure immédiate au moins deux (2) semaines à l'avance, à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. 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.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

24. La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'un