

avis écrit remis à son supérieur hiérarchique si possible deux (2) semaines à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite présentée à sa personne supérieure immédiate si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu au paragraphe 21 s'applique alors.

Durant ce congé, la personne salariée ne reçoit ni indemnité ni salaire et bénéficie des avantages prévus au paragraphe 26.

Congés sans traitement

25. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée, à la suite d'un avis écrit remis à sa personne supérieure immédiate au moins deux (2) semaines à l'avance, pour la prolongation du congé de maternité prévu au paragraphe 5, à la personne salariée en prolongation du congé de paternité prévu au paragraphe 18 ou à la personne salariée en prolongation du congé pour adoption prévu aux paragraphes 21 et 23. La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-quatrième semaine suivant la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant lui ait été confié.

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 suite d'un avis écrit remis à sa personne supérieure immédiate au moins deux (2) semaines à l'avance, à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance, ou dans le cas d'une adoption, après que l'enfant lui a 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

26. a) Au cours 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 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 celles de l'article 32, selon le cas, s'appliquent.

Suspension ou fractionnement du congé

27. Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement ou la personne salariée en congé de paternité ou en congé pour adoption peut, après avis auprès de 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.

28. 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 en vertu du paragraphe 21 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 salaire. La personne salariée bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus au paragraphe 26.

Retour au travail

29. La personne salariée se présente au travail à l'expiration du congé de paternité prévu au paragraphe 18 ou du congé pour adoption prévu au paragraphe 21 à moins de prolonger son congé de la manière prévue au paragraphe 25.

Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail 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 le paragraphe 25

ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu au paragraphe 24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, 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^{er}) 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. La personne salariée qui bénéficie d'une indemnité de résidence en vertu de la présente convention collective reçoit cette indemnité durant son congé de maternité prévu à la section II, son congé de paternité ou son congé pour adoption en vertu du paragraphe 21.