

La fronde plus

FRONT

Cahier spécial du journal de Femmes regroupées en options non traditionnelles

Septembre 1999

La maternité

Le désir d'avoir un enfant est de plus en plus fort ?

Tu n'en peux plus, tu l'as assez attendu cet enfant-là ?

Chanceuse, tu as rencontré le père idéal !

C'est pour vous toutes que nous avons concocté ce cahier spécial « Maternité ». Nous vous présentons un tour d'horizon assez complet des différentes mesures offertes aux travailleuses enceintes.

Nous abordons les normes minimales du travail, le programme *Pour une maternité sans danger* de la CSST et l'assurance emploi. Nous vous offrons aussi comment améliorer (ou inclure !) les articles de votre convention collective concernant les congés pour grossesse et parentaux et les congés parentaux.

Conservez et reproduisez ce document. L'information doit circuler !

Les informations fournies dans ce document nous ont été gracieusement offertes par Le mouvement Action-Chômage de Montréal et Au bas de l'échelle.

Centre de documentation
sur l'éducation des adultes et la condition féminine
CDÉACF, 110, rue Ste-Thérèse, bureau 101
Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone (514) 876-1180

Table des matières

1. L'affectation et le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.	p.2
a) les conditions d'exercice	p.2
b) demande de réaffectation et de retrait préventif	p.3
c) l'exercice du droit à l'affectation ou au retrait préventif	p.4
2. Le congé pour examen médical relié à la grossesse	p.7
3. Le congé pour naissance ou adoption d'un enfant	p.7
4. Le congé de maternité	p.7
a) le moment du congé	p.7
b) l'avis préalable	p.8
c) vos revenus pendant le congé de maternité	p.8
d) le congé de maternité spécial	p.10
e) le congé pour fausse-couche ou enfant mort-né	p.10
f) le congé de maternité prolongé pour raisons de santé	p.11
g) l'accouchement prématuré	p.11
h) le retour au travail	p.11
i) la réintégration dans votre poste	p.11
5. Le congé parental	p.12
a) le moment du congé	p.12
b) l'avis préalable	p.12
c) vos revenus pendant le congé parental	p.13
d) le retour au travail	p.13
e) la réintégration dans votre poste	p.14
6. Le congé pour obligations parentales urgentes	p.14
7. Les recours des parents travailleurs	p.14
a) les cas de discrimination	p.14
b) les cas de congédiements...	p.15
Remerciements et références	p.16

Les droits des parents travailleurs

Concilier travail et famille, ce n'est pas une mince affaire! Pour vous aider à y parvenir, nous vous présentons dans les pages qui suivent, les droits accordés aux parents travailleurs dans la *Loi sur les normes du travail* et dans d'autres lois : droit à l'affectation et au retrait préventif, au congé pour examen médical relié à la grossesse, au congé pour naissance ou adoption d'un enfant, au congé de maternité, au congé parental et au congé pour obligations parentales urgentes. Sans être parfaites, ces dispositions peuvent être d'un certain secours. Seront également présentées les sources de revenus offertes aux parents travailleurs pendant l'exercice de leurs droits et les recours offerts en cas de problème avec l'employeur. Ces informations sont à jour en septembre 1999. Des modifications sont cependant prévues au cours des deux prochaines années. Informez-vous !

Attention! Si vous travaillez dans une entreprise de compétence fédérale, ce sont les dispositions prévues dans le *Code canadien du travail* qui s'appliquent à vous. Pour en savoir plus, contactez votre bureau de *Développement des ressources humaines Canada, Secteur travail*.

1. L'AFFECTION ET LE RETRAIT PRÉVENTIF DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

(*LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, ART. 40 À 48*)

Le droit à l'affectation et au retrait préventif, prévu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, vise d'abord à assurer aux travailleuses enceintes ou qui allaitent un travail sans danger. **Il ne s'agit donc pas à proprement parler d'un congé.**

a) Les conditions d'exercice

Ainsi, si vos **conditions de travail comportent des dangers** pour votre santé en raison de votre grossesse ou pour l'enfant à naître ou qui est allaité, vous pouvez **demandeur d'être affectée à d'autres tâches** qui ne présentent pas ces dangers. Comme nous le verrons, cette demande se fait d'abord auprès de votre médecin traitant.

Par affectation on entend, selon le cas :

- l'élimination des dangers rattachés à votre travail;
- la modification de vos tâches de façon à ce que cela ne crée pas de nouveaux dangers;
- l'affectation à des tâches sans danger **et** que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir.

Si l'**affectation** à de nouvelles tâches sans danger est **impossible**, et seulement dans ce cas, la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* (ci-après "la CSST") peut autoriser votre **retrait préventif**, c'est-à-dire vous donner le droit de cesser temporairement de travailler. Dans ce cas, elle vous versera des indemnités jusqu'à ce

que l'employeur vous offre un autre poste qui ne comporte pas de danger ou jusqu'à l'accouchement, s'il n'y a pas de possibilité de nouvelle affectation.

Attention! Le danger doit originer de votre travail! Si vous souffrez de certaines maladies reliées à votre grossesse mais qui ne sont pas causées par votre travail ou si votre état de santé en cours de grossesse vous rend inapte à tout travail, vous n'aurez pas droit au retrait préventif et vous ne pourrez donc pas recevoir d'indemnités de la CSST.

Pour avoir droit à l'affectation ou au retrait préventif, vous devez remplir **4 conditions** :

- 1- être enceinte ou allaiter votre enfant;
- 2- être au travail quand vous faites votre demande de réaffectation ou de retrait préventif : si, par exemple, vous êtes en congé de maladie ou en mise à pied lorsque vous faites votre demande, vous ne serez pas admissible;
- 3- être apte à travailler : si votre médecin vous dit que vous devez rester au lit et ne pas travailler du tout, vous ne serez pas admissible;
- 4- avoir un travail qui comporte des dangers pour vous ou pour l'enfant que vous portez ou allaitez.

b) Des situations qui motivent une demande de réaffectation ou de retrait préventif

Grossesse

De manière générale, le droit à l'affectation ou au retrait préventif peut être accordé en début de grossesse aux femmes qui travaillent, par exemple :

- dans des usines de produits toxiques (plomb, solvants, produits chimiques utilisés dans le nettoyage à sec, contaminants, pesticides, etc.);
- en radiologie (dangers physiques de radiations);
- en garderie (à cause du contact avec les enfants qui sont porteurs de maladies contagieuses, comme la rubéole).

En fait, c'est moins le type d'entreprise qui compte que la possibilité de contact direct avec des produits, des gaz ou des virus pouvant nuire à votre santé ou à celle de votre enfant. C'est votre médecin traitant qui fixe la date de votre affectation ou de votre retrait préventif.

En général, le droit au retrait préventif peut être accordé plus tard dans la grossesse aux femmes qui, par exemple :

- travaillent continuellement en position assise ou debout;
- accomplissent d'autres types de tâches lourdes (soulever des objets lourds, monter et descendre des escaliers très souvent, etc.).

Près de 75% des retraits préventifs sont accordés pour ce genre de risques dits ergonomiques. C'est le médecin traitant qui fixe la date de votre affectation ou de votre retrait préventif.

Attention! Il peut exister parfois une combinaison de risques, par exemple, si vous travaillez avec des produits toxiques et que vous soulevez des objets lourds.

De plus, si vous occupez en même temps plusieurs emplois qui comportent des dangers pour vous ou pour votre enfant, vous devez faire une demande distincte pour chacun d'entre eux.

Allaitement

N'oubliez pas enfin que vous pourriez avoir droit à l'affectation ou au retrait préventif si vous allaitez votre enfant et que vous êtes en contact avec des produits chimiques qui pourraient contaminer votre lait maternel. En pratique, peu d'affectations ou de retraits sont demandés pour allaitement, mais n'hésitez pas à en faire la demande si vous croyez être exposée à de tels dangers. Vous devrez cependant faire une nouvelle demande même si vous avez bénéficié d'une affectation ou d'un retrait préventif pendant votre grossesse.

c) L'exercice du droit à l'affectation ou au retrait préventif

Si vous voulez vous prévaloir d'une réaffectation ou d'un retrait préventif, voici un bref résumé de la façon de procéder.

Première étape : l'obtention d'un certificat médical

- Prenez note, par écrit, de **toutes** vos conditions de travail, donc de toutes les tâches que vous êtes appelée à accomplir au travail, qu'elles vous apparaissent ou non dangereuses.
- Procurez-vous le formulaire "*Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*". Vous trouverez ce formulaire chez votre médecin traitant ou à la CSST.
- Remplissez les sections qui vous sont destinées et inscrivez la date.
- Faites ensuite remplir ce certificat par votre médecin traitant en lui décrivant **toutes** les conditions de travail que vous avez notées. Assurez-vous qu'avant de vous remettre votre certificat, votre médecin ait demandé une étude de votre poste de travail au médecin spécialisé en santé et sécurité du CLSC responsable de votre établissement ou à la directrice ou au directeur de la santé publique de la région où vous travaillez. **Si votre médecin ne fait pas cette démarche, votre certificat sera jugé invalide par la CSST!**
- Vérifiez si votre médecin a bien indiqué sur votre certificat la date de l'affectation ou du retrait préventif, la liste de toutes les conditions de travail qui représentent un danger pour vous ou pour votre enfant et les suggestions concernant les modifications à apporter pour rendre votre travail sécuritaire. Vos problèmes médicaux personnels devraient aussi être mentionnés, s'il y a lieu.
- Envoyez une copie de votre certificat, par courrier recommandé, au bureau de la CSST de votre région. Conservez-en une copie et remettez-en une autre à votre employeur le plus rapidement possible.

Attention! Votre médecin est payé par la CSST pour remplir ce certificat. Il lui est donc interdit de vous faire payer un montant pour le remplir! S'il s'avisait de le faire, vous pourriez lui demander un reçu et le présenter à la CSST pour être remboursée.

Deuxième étape : l'affectation

Remettez à votre employeur une copie de votre certificat médical en lui demandant d'être affectée à une autre tâche ne comportant pas de danger, même si vous savez ou pensez qu'il n'y a pas de possibilité de nouvelle affectation.

Si votre employeur vous affecte à une nouvelle tâche que vous êtes en mesure d'accomplir et qui ne comporte pas de danger pour vous ou votre enfant, vos démarches s'arrêtent ici.

Si votre employeur vous affecte à une nouvelle tâche et que vous considérez que **cette nouvelle affectation comporte des dangers**, la démarche à suivre est la suivante :

- contactez sans attendre un groupe d'appui en matière de santé et de sécurité au travail ou votre syndicat, s'il y a lieu, afin de savoir comment procéder et quels sont les délais et les moyens d'appel en cas de décision défavorable (voir p.17);
- demandez à la CSST de rendre une décision en première instance sur l'affectation proposée par l'employeur;
- consultez de nouveau votre médecin et obtenez un deuxième certificat confirmant les dangers que présentent les nouvelles conditions de travail. Il ne s'agit pas de contester l'affectation, mais bien de faire une nouvelle demande de retrait préventif. Il faut donc recommencer les démarches à partir de la première étape.

Si vous croyez **ne pas être raisonnablement en mesure d'accomplir les nouvelles tâches** auxquelles votre employeur vous a affectée (par exemple, si vous estimez ne pas avoir la capacité physique, les aptitudes ou la formation pour les accomplir), la démarche à suivre est la suivante :

- demandez au comité de santé et de sécurité ou, à défaut, à la représentante ou au représentant à la prévention **et** à votre employeur d'examiner les faits et de rendre une décision;
- s'il n'y a ni comité ni représentant à la prévention, vous devrez adresser directement votre demande à la CSST, qui devra rendre une décision;
- contactez sans attendre un groupe d'appui en matière de santé et de sécurité au travail, afin de savoir comment procéder et quels sont les délais et les moyens d'appel en cas de décision défavorable (voir p.17).

S'il n'y a **aucune possibilité d'affectation** ou si votre employeur **ne peut pas vous affecter immédiatement** à d'autres fonctions, vous pouvez cesser de travailler jusqu'à ce que l'on vous trouve un autre travail ou, si c'est impossible, jusqu'à l'accouchement. Si votre médecin et le médecin consulté pour l'étude de poste s'entendent sur la même date pour le début de votre affectation et que votre employeur ne peut pas vous affecter à une nouvelle tâche, vous pouvez cesser de travailler, car la CSST va probablement vous accorder le retrait préventif. Si les médecins ne s'entendent pas, il est plus prudent d'attendre la décision de la CSST avant d'arrêter de travailler.

Troisième étape : la demande de prestations

Si vous ne pouvez être affectée à un autre poste et si la CSST accepte votre demande de retrait préventif, vous avez le droit d'arrêter de travailler et de recevoir des indemnités. Demandez à votre employeur de remplir le formulaire "*Avis de l'employeur et demande de remboursement*" et d'en envoyer une copie à la CSST.

Pendant les 5 premiers jours ouvrables où vous ne travaillez pas, votre employeur vous versera votre salaire régulier. Pendant les 14 jours suivant ces 5 jours, votre employeur vous versera 90% de votre salaire net (salaire après les déductions) aux périodes normales de paie. La CSST le remboursera par la suite lorsqu'il produira le formulaire mentionné ci-dessus. À compter de la vingtième journée, la CSST vous versera 90% de votre salaire net à tous les 15 jours jusqu'à ce que vous soyez affectée à de nouvelles tâches ou encore, jusqu'à l'accouchement ou la fin de la période d'allaitement.

Attention! Si vous avez obtenu une affectation à temps partiel alors que votre poste régulier était à temps plein, votre entreprise doit vous verser votre salaire comme si vous étiez toujours à temps plein. Votre employeur peut obtenir une subvention de la CSST pour l'aider à combler la différence.

Si vous recevez des indemnités pour un retrait préventif, les semaines pendant lesquelles vous les recevez ne sont généralement pas considérées comme des semaines assurables au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il est donc très important de contacter au préalable un groupe d'appui en matière de chômage, afin de savoir comment vous y prendre afin de ne pas mettre en péril votre droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir p.17).

Quatrième étape : le droit de réintégration et les recours en cas de représailles

À votre retour au travail, **vous devez être réintégrée à votre poste habituel, avec le salaire, les conditions de travail et les avantages qui y sont rattachés**. Votre employeur ne peut vous pénaliser d'aucune façon parce que vous vous êtes prévalué d'un avantage offert par la loi.

Attention! La protection contre toute forme de représailles commence uniquement au moment où vous présentez à votre employeur le certificat demandant l'affectation ou le retrait préventif. Pour cette raison, **vous ne devriez pas parler de votre intention de demander une affectation ou un retrait préventif dans votre milieu de travail avant d'avoir présenté le certificat à votre employeur!**

Si votre employeur vous congédie, vous suspend, vous déplace ou vous pénalise parce que vous avez exercé votre droit au retrait préventif, vous pouvez porter plainte par écrit à la CSST dans les **30 jours** de la sanction ou de la mesure dont vous voulez vous plaindre. Vous pouvez possiblement aussi porter plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, mais en respectant les conditions propres à chacun de ces recours.

Exemple :

Nancy présente à son employeur le "*Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite*". Trois jours plus tard, son patron lui annonce qu'elle est "mise à pied" pour des raisons économiques. Elle est la seule personne à avoir été mise à pied et elle apprend qu'on l'a remplacée quelques jours plus tard! Elle a alors **30 jours** pour porter plainte à la *Commission de la santé et de la sécurité du travail*, **45 jours** pour porter plainte à la *Commission des normes du travail* (pratique interdite pour motif de grossesse) et **2 ans** pour porter plainte à la *Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec* (discrimination basée sur la grossesse).

2. LE CONGÉ POUR EXAMEN MÉDICAL RELIÉ À LA GROSSESSE

(ART. 81.3 DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*)

Vous pouvez vous absenter du travail, **sans salaire**, pour tout examen médical relié à votre grossesse, que l'examen soit pratiqué par une ou un médecin ou une sage-femme. Vous pouvez vous absenter autant de fois qu'il est nécessaire dans votre situation. Vous devez simplement aviser votre employeur de chacune de vos absences le plus tôt possible (faites-le par écrit et conservez une photocopie).

3. LE CONGÉ POUR NAISSANCE OU ADOPTION D'UN ENFANT

(ART. 81.1 DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*)

Que vous soyez père ou mère, vous pouvez vous absenter du travail pendant 5 jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les 2 premières journées de ce congé seront payées par votre employeur si vous comptez plus de 60 jours de service continu. Cependant, si vous adoptez l'enfant de votre conjointe ou conjoint, vous n'aurez droit qu'à 2 journées d'absence au total et **sans salaire**.

Ces jours de congé doivent être pris dans les **15 jours** qui suivent l'**arrivée de l'enfant à la maison**. Il n'est pas nécessaire de les prendre de façon continue : vous pouvez les fractionner en journées, mais dans tous les cas vous devez aviser votre employeur de vos absences le plus tôt possible (faites-le par écrit et conservez une photocopie).

4. LE CONGÉ DE MATERNITÉ

(ART. 81.4 À 81.17 DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*) (ART. 15 À 35 DU *RÈGLEMENT*)

Si vous êtes une travailleuse enceinte, vous avez droit à un congé de maternité **sans salaire** d'une durée maximale de **18 semaines continues**. La *Loi sur les normes du travail* accorde en effet à toute personne salariée enceinte le droit à un congé de maternité, peu importe la durée de son service continu. Vous pouvez, si vous le désirez, raccourcir la durée de votre congé de maternité, mais pour obtenir un congé plus long, vous avez besoin du consentement de votre employeur (obtenez-le par écrit).

Par ailleurs, si l'accouchement a lieu après la date prévue, le congé de maternité est automatiquement prolongé de la période de retard, sauf si vous pouvez bénéficier d'au moins deux semaines de congé après l'accouchement.

a) Le moment du congé

Le congé de maternité peut commencer, au plus tôt, au début de la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (c'est-à-dire environ au début du 6^e mois de grossesse). C'est à vous de décider de la période de congé que vous préférez.

Vous pouvez rester au travail aussi tardivement que vous le jugez bon, mais à la 6^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement (c'est-à-dire après environ 7 mois et demi de grossesse), votre employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant que vous êtes toujours en mesure de travailler. Vous avez alors 8 jours pour fournir ce certificat médical. Si vous ne le faites pas, votre employeur peut vous obliger, par un écrit motivé, à commencer votre congé de maternité immédiatement.

b) L'avis préalable

Vous devez donner à votre employeur un avis écrit préalable d'**au moins 3 semaines** avant le début de votre congé. Cet avis doit indiquer la date du début du congé et celle du retour au travail. Il doit être accompagné d'un **certificat médical** attestant de votre grossesse **et** indiquant la date prévue pour l'accouchement (conservez des photocopies). L'avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste que vous devez cesser de travailler dans un délai plus court.

c) Vos revenus pendant le congé de maternité

(Loi sur l'assurance-emploi)

La *Loi sur les normes du travail* ne prévoit malheureusement pas que le congé de maternité soit payé. Normalement, seules les prestations de maternité prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* vous permettront d'avoir un revenu pendant votre congé.

Attention! Vous n'avez pas automatiquement droit à des prestations de maternité en vertu de l'assurance-emploi! Contactez une groupe d'appui en matière de chômage, afin de savoir si vous respectez les conditions y donnant droit et afin de connaître le montant de prestations qui vous sera versé, le cas échéant (voir p.17). Notez également qu'il y a toujours normalement 2 semaines de carence (d'attente) à vos frais avant de commencer à recevoir des prestations d'assurance-emploi, mais qu'il vous est peut-être possible de faire une demande d'allocation de maternité au *ministère de la Sécurité du Revenu du Québec* afin de réduire ce manque à gagner.

Voici les conditions d'admissibilité aux prestations de maternité. Pour y avoir droit, une femme doit :

- Avoir 700 heures de travail assurables durant sa période de référence.
- Fournir au Développement des Ressources Humaines Canada la preuve de la naissance de son enfant (DRHC).

Particularités

- Nombre de semaines de prestations payables : **15** (avec la possibilité d'obtenir des prestations parentales par la suite. Voir p.14)
- Ces prestations doivent être prises **entre la 8^e semaine avant** la date présumée de l'accouchement **et la 17^e semaine après** la naissance de l'enfant, au choix de la mère. (Des semaines de prestations de maternité peuvent être reportées à plus tard si l'enfant est hospitalisé et pourront être prises au retour de l'enfant à la maison.)
- Vous n'avez pas à prouver votre disponibilité pendant les prestations de maternité.
- Les sommes d'argent versées pendant cette période et qui ont valeur de rémunération sont entièrement déduites des prestations.

Exemples :

1. Nicole, qui bénéficie d'un retrait préventif, sera payé par la CSST jusqu'à la date de son accouchement. Elle peut alors faire sa demande de prestation de maternité à compter de la date de l'accouchement. Le délai de carence s'écoulera dans les deux premières semaines et elle recevra par la suite 15 semaines de prestations.
2. Sarah qui travaille depuis nombre d'années, souhaite prendre quelques semaines de repos avant l'accouchement de façon à s'y préparer adéquatement. Elle peut donc arrêter de travailler et faire sa demande de prestation de maternité au plus tôt 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement. Après le délai de carence, des prestations de maternité lui seront payées pour les huit semaines précédant l'accouchement et jusqu'à 7 semaines après la naissance de l'enfant.
3. Johanne a perdu son emploi suite à une fermeture d'entreprise alors qu'elle en était à son 4^e mois de grossesse. Elle a alors fait une demande de prestations ordinaires. Elle doit cependant demeurer disponible jusqu'au moment où elle décidera de demander des prestations de maternité. Johanne devra prouver non seulement qu'elle continue de chercher un emploi mais qu'elle est capable de travailler, s'il le faut, au moyen d'un certificat médical. Johanne pourra ainsi faire sa demande de prestations de maternité au moment de son choix. (mais pas plus de 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et au plus tard dans la semaine de l'accouchement)

Est-il possible de recevoir des prestations ordinaires si on ne se qualifie pas pour des prestations de maternité ? (Si moins de 700 heures)

OUI. Dans certains cas. Si elle n'a pas 700 heures d'emploi assurables, une femme peut avoir suffisamment d'heures d'emploi assurables pour se qualifier pour des prestations ordinaires. Le nombre d'heures nécessaires varie de 420 à 700 selon le taux de chômage. Elle devra cependant prouver sa capacité et sa disponibilité à travailler. En effet, 490 heures de travail sont suffisantes pour se qualifier aux prestations ordinaires dans une région où le taux de chômage est entre 11 et 12%. Mais pour recevoir des prestations de maternité, il faut toujours 700 heures de travail.

Si la grossesse se déroule normalement, une femme peut prouver qu'elle est capable d'occuper son emploi habituel ou un emploi léger jusqu'à la date de l'accouchement et ainsi démontrer sa disponibilité. Dans la plupart des cas, lors de l'accouchement, elle devra se déclarer non disponible pour quelques jours ou quelques semaines, selon sa capacité et sa volonté de retourner sur le marché du travail. A partir du moment où elle se considère apte à retourner au travail et fait des démarches en ce sens, elle pourra continuer de recevoir des prestations ordinaires. Rappelez-vous, c'est à vous de prouver votre capacité de travailler (en terme de santé) et votre disponibilité (recherche active d'un emploi).

Sachez que le droit d'allaiter votre enfant n'est toujours pas reconnu par le DRHC. Par conséquent, allaiter peut entraîner des difficultés pour l'obtention des prestations ordinaires. Dans ce cas, il faut absolument enlever tout doute dans l'esprit de l'agent du DRHC quant à votre disponibilité au travail.

⇒ De plus, il est utile de rappeler que toute personne ayant des enfants et qui reçoit des prestations ordinaires doit être en mesure de donner le nom d'une personne ou d'une garderie qui peut s'occuper des enfants dans l'éventualité où elle se trouverait du travail.

Par ailleurs, il se peut enfin que l'entreprise pour laquelle vous travaillez offre une assurance-salaire ou des prestations supplémentaires de chômage pour bonifier vos revenus lors de votre congé de maternité. Renseignez-vous auprès de votre employeur et/ou de votre syndicat. Plusieurs conventions collectives contiennent des clauses sur les congés de maternité et congés parentaux. Si vous avez besoin d'aide pour interpréter, modifier ou faire insérer de telles clauses dans votre convention, n'hésitez pas à entrer en communication avec nous, à FRONT.

d) Le congé de maternité spécial

Vous avez droit à un congé de maternité spécial s'il y a un danger de fausse-couche ou un autre danger pour votre santé ou celle de l'enfant à naître, exigeant un arrêt de travail. Ce congé n'est pas la même chose qu'une affectation ou un retrait préventif (voir p.3). En effet, le danger donnant lieu à un congé de maternité spécial doit être occasionné par votre grossesse. Quant au danger donnant lieu à une réaffectation ou retrait préventif, il est plutôt occasionné par vos conditions de travail.

Le congé de maternité spécial débute à la date déterminée par le certificat médical attestant du danger et précisant la date prévue de l'accouchement. À partir de la 8e semaine avant l'accouchement, ce congé spécial redevient pour la travailleuse un congé de maternité ordinaire de 18 semaines. Normalement, seules les prestations de maladie prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* vous permettront d'avoir un revenu pendant votre congé de maternité spécial.

Attention! Vous n'avez pas automatiquement droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi! Contactez un groupe d'appui en matière de chômage, afin de savoir si vous respectez les conditions y donnant droit et afin de connaître le montant de prestations qui vous sera versé, le cas échéant (voir p.17).

e) Le congé pour fausse-couche ou enfant mort-né

Il y a fausse-couche au sens de la *Loi* lorsqu'une travailleuse perd son enfant avant le début de la 20e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement (généralement dans les 4 premiers mois de grossesse). Si vous faites une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, vous avez droit à un congé d'un maximum de **3 semaines**, avec droit de retour à votre poste. Vous devez cependant, dès que possible, fournir à votre employeur un avis écrit indiquant l'événement, la date de votre retour au travail, ainsi qu'un certificat médical attestant de la fausse-couche (conservez des photocopies).

Il y a enfant mort-né au sens de la *Loi* lorsqu'une travailleuse perd son enfant **après le début de la 20e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement** (généralement passé le début du 5e mois de grossesse). Si vous accouchez d'un enfant mort-né, votre congé de maternité prend fin au plus tard **5 semaines** après l'événement et vous avez la garantie de pouvoir revenir à votre poste régulier. Vous devez fournir à votre employeur, au moins 2 semaines avant votre retour au travail, un avis écrit indiquant l'événement et la date où vous reprendrez votre emploi (conservez des photocopies).

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une interruption de grossesse qui survient dans les 19 premières semaines est réputée être une maladie. Vous pourriez donc avoir droit à des prestations de maladie si vous êtes admissible à l'assurance-emploi. Le nombre de semaines pendant lesquelles vous recevrez des prestations dépendra de l'avis de votre médecin. Contactez un groupe d'appui en matière de chômage pour en savoir plus (voir p.17).

f) Le congé de maternité prolongé pour raisons de santé

Vous pouvez faire prolonger votre congé de maternité pour une période maximale de 6 semaines si vous faites parvenir à votre employeur, avant la date d'expiration de votre congé, un certificat médical attestant que votre état de santé ou celui de votre enfant l'exige, accompagné d'un avis écrit indiquant votre nouvelle date de retour au travail (conservez des photocopies). Vous pourriez également avoir droit à des prestations de maladie durant cette période, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si vous êtes admissible. Contactez un groupe d'appui en matière de chômage pour en savoir plus (voir p.17).

g) L'accouchement prématuré

En cas d'accouchement prématuré, vous devez, dès que possible, fournir à votre employeur un avis écrit indiquant l'événement, la date de votre retour au travail, ainsi qu'un certificat médical attestant de l'accouchement (conservez des photocopies).

h) Le retour au travail

La salariée qui désire se présenter au travail avant la date de retour mentionnée dans l'avis écrit déjà remis à l'employeur peut le faire, mais seulement après avoir donné à l'employeur un nouvel avis écrit précédant d'au moins 3 semaines la nouvelle date de son retour au travail.

Par ailleurs, si vous retournez au travail dans les 2 semaines qui suivent votre accouchement, votre employeur peut exiger de vous un certificat médical attestant que vous êtes suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

Attention! Si vous ne retournez pas au travail à la date fixée dans votre avis de congé de maternité, **vous êtes présumée avoir démissionné!** Pour éviter toute ambiguïté, il est donc très important d'indiquer dans votre avis écrit la date précise de votre retour au travail, de conserver une photocopie de cet avis et de respecter la date indiquée. Faites de même s'il survient des changements vous obligeant à transmettre un nouvel avis.

i) La réintégration dans votre poste

À la fin de votre congé de maternité, votre employeur doit vous réintégrer dans votre poste régulier en vous accordant les avantages dont vous auriez bénéficié si vous étiez restée au travail, par exemple les promotions ou augmentations de salaire. Vous continuez en effet d'accumuler du service continu pendant votre absence. De même, votre participation aux avantages sociaux reconnus dans votre entreprise et dont l'employeur assume une part, ne doit pas être affectée par votre congé si vous continuez à payer régulièrement votre part des cotisations exigibles. Vous n'avez cependant pas droit aux indemnités prévues pour les congés fériés survenus pendant votre absence.

Si votre poste n'existe plus à votre retour, votre employeur doit vous reconnaître les droits et privilèges dont vous auriez bénéficié si vous aviez été au travail au moment de la disparition du poste. De même, si votre employeur a effectué des licenciements durant votre congé et que vous auriez été incluse dans ces licenciements si vous aviez été au travail, vous avez les mêmes droits que les autres membres du personnel licencié, notamment en ce qui concerne le droit de rappel. Assurez-vous cependant que ce licenciement est réel et qu'il ne s'agit pas d'un congédiement déguisé (voir p.16).

5. LE CONGÉ PARENTAL

(ART. 81.10 À 81.17 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL)

Si vous êtes la mère d'un nouveau-né, son père biologique ou si vous adoptez un enfant d'âge préscolaire, vous pouvez bénéficier d'un congé parental **sans salaire** d'au plus **52 semaines continues**, et ce, peu importe la durée de votre service continu. Vous pouvez, si vous le désirez, raccourcir la durée de votre congé parental, mais pour obtenir un congé plus long, vous avez besoin du consentement de votre employeur (obtenez-le par écrit).

Notez par ailleurs que vous n'avez pas droit à ce congé parental si vous adoptez l'enfant de votre conjointe ou conjoint. De même, si l'enfant adopté n'est pas d'âge préscolaire, vous ne pouvez bénéficier d'un congé parental (vous pouvez quand même dans un tel cas vous prévaloir du congé pour naissance ou adoption d'un enfant, vu précédemment).

a) Le moment du congé

Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance de l'enfant. Dans le cas d'une adoption, il peut débuter le jour où l'enfant vous est confié dans le cadre d'une procédure d'adoption, ou le jour où vous quittez votre travail afin de vous rendre à l'extérieur du Québec pour prendre charge de l'enfant.

Il doit être complété dans l'année qui suit la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, dans l'année suivant le jour où vous quittez votre travail afin de vous rendre à l'extérieur du Québec pour prendre charge de l'enfant.

Attention! Ce congé parental **s'ajoute** aux autres congés auxquels vous pouvez avoir droit, tels le congé de maternité et le congé pour naissance ou adoption d'un enfant, vus précédemment. Le congé parental peut donc être pris seul, immédiatement à la suite d'un autre congé ou même après un retour au travail, si vous décidez après un certain temps de profiter de ce congé. Dans tous les cas, cependant, vous devez vous assurer de pouvoir compléter votre congé parental dans le délai prévu d'un an.

b) L'avis préalable

Vous devez donner à votre employeur un avis écrit préalable **d'au moins 3 semaines**, indiquant la date du début du congé **et** celle du retour au travail (conservez une photocopie).

c) Vos revenus pendant le congé parental (*Loi sur l'assurance-emploi*)

La *Loi sur les normes du travail* ne prévoit malheureusement pas un congé parental payé. Normalement, seules les prestations parentales prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* vous permettront d'avoir un revenu pendant votre congé.

Attention! Vous n'avez pas automatiquement droit à des prestations parentales en vertu de l'assurance-emploi! Contactez un groupe d'appui en matière de chômage, afin de savoir si vous respectez les conditions y donnant droit et afin de connaître le montant de prestations qui vous sera versé, le cas échéant (voir p.17).

Les prestations parentales sont des prestations payables pour vous permettre de rester à la maison afin de prendre soin de votre nouveau-né ou d'un enfant placé chez vous en vue de son adoption.

Pour avoir droit aux prestations parentales, vous devez :

- Avoir 700 heures de travail assurables durant votre période de référence.
- Fournir au DRHC la preuve de la naissance de son enfant.

Particularités

- Ces prestations peuvent être prises par le père ou la mère ou être partagées entre eux.
- Nombre de semaines de prestations payables : 10 (ce nombre peut être porté à 15 dans certains cas)
- Ces prestations doivent être prises dans les 52 semaines suivant la naissance de l'enfant ou de l'arrivée de l'enfant placé en vue de son adoption.
- Vous n'avez pas à prouver votre disponibilité pendant les prestations parentales.
- Les sommes d'argent versées pendant cette période et qui ont valeur de rémunération sont entièrement déduites des prestations.

Par ailleurs, il se peut que l'entreprise pour laquelle vous travaillez offre une **assurance-salaire** ou des **prestations supplémentaires de chômage** pour combler vos revenus lors de votre congé parental. Renseignez-vous auprès de votre employeur et /ou de vos représentants syndicaux, s'il y a lieu.

d) Le retour au travail

La mère ou le père qui désire se présenter au travail avant la date de retour mentionnée dans l'avis écrit déjà remis à l'employeur peut le faire après avoir donné à l'employeur un nouvel avis écrit précédant d'au moins 3 semaines la nouvelle date de son retour au travail.

Attention! Si vous ne retournez pas au travail à la date fixée dans votre avis de congé parental, **vous êtes présumé avoir démissionné!** Pour éviter toute ambiguïté, il est donc très important d'indiquer dans votre avis écrit la date précise de votre retour au travail, de conserver une photocopie de cet avis et de respecter la date indiquée. Faites de même s'il survient des changements vous obligeant à transmettre un nouvel avis.

e) La réintégration dans votre poste

À la fin d'un congé parental de **12 semaines ou moins**, votre employeur doit vous **réintégrer dans votre poste régulier** en vous accordant les avantages dont vous auriez bénéficié si vous étiez resté au travail, par exemple les promotions ou augmentations de salaire. Vous continuez, en effet, d'accumuler du service continu pendant votre absence. Vous n'avez cependant pas droit aux indemnités prévues pour les congés fériés survenus pendant votre absence.

Si vous avez pris un congé parental qui **excède 12 semaines**, l'employeur peut, au lieu de vous réintégrer dans votre poste habituel, vous **affecter à un emploi comparable dans le même établissement**. Il doit alors vous accorder au moins le salaire auquel vous auriez eu droit si vous étiez resté à votre poste habituel. Il doit aussi vous fournir un régime de retraite et d'assurance équivalents, s'il y a lieu.

Dans tous les cas, si votre poste habituel n'existe plus au moment de votre retour, l'employeur doit vous reconnaître les droits et privilèges dont vous auriez bénéficié si vous aviez été au travail au moment de l'abolition du poste. Assurez-vous cependant que cette abolition de poste est réelle et qu'il ne s'agit pas d'un congédiement déguisé (voir p.16).

6. LE CONGÉ POUR OBLIGATIONS PARENTALES URGENTES

(ART. 81.2 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL)

Vous avez droit à 5 journées d'absence, **sans salaire**, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant mineur, si votre présence est nécessaire en raison de **circonstances imprévisibles** ou hors de votre contrôle. Vous devez avoir pris tous les moyens raisonnables à votre disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné en journées si vous le désirez. Vous ne pourrez cependant prendre des parties de journée que si votre employeur y consent. Vous devez aviser votre employeur le plus tôt possible de la nécessité de prendre congé (faites-le par écrit).

Exemples :

1. La garderie appelle Lidia à son travail pour lui dire que son enfant est malade. Il s'agit de circonstances hors de son contrôle. En conséquence, Lidia peut prendre un congé pour obligations parentales urgentes et quitter le travail si elle ne réussit pas à trouver quelqu'un pour s'occuper de son enfant à sa place.
2. Martin veut passer une journée pédagogique à la maison avec son enfant. Comme il connaît d'avance la date de cette journée, son employeur n'est pas obligé de lui donner un tel congé.

7. LES RECOURS DES PARENTS TRAVAILLEURS

a) Les cas de discrimination

(Charte des droits et libertés de la personne du Québec)

La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* interdit à l'employeur d'exercer de la discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la

mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail lorsque cette discrimination est **fondée sur la grossesse, l'état civil ou la condition sociale**. Pour en savoir plus sur la discrimination, contactez la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.

b) Les cas de congédiement, de suspension, de déplacement, de mesures discriminatoires, de représailles ou d'autres sanctions (*Loi sur les normes du travail*)

La *Loi sur les normes du travail* interdit à l'employeur de vous congédier, de vous suspendre, de vous déplacer, d'exercer à votre égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute autre sanction, au motif que :

- vous avez exercé un droit prévu par la *Loi* ou ses règlements (par exemple, vous avez demandé ou bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé pour examen médical relié à la grossesse, d'un congé pour adoption ou d'un congé parental) (art. 122(1^o));
- vous êtes enceinte (art. 122(4^o));
- vous avez refusé de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail parce que votre présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant mineur, bien que vous ayez pris tous les moyens raisonnables à votre disposition pour assumer autrement vos obligations (art. 122(6^o)).

En matière de **congé de maternité et de congé parental**, cette protection continuera de s'appliquer **automatiquement** pendant **au moins les 20 semaines qui suivent votre retour au travail**, mais vous n'avez toujours que **45 jours de calendrier** pour porter plainte à la *Commission des normes du travail* suite à la mesure prise contre vous.

Attention! Si vous subissez des sanctions suite à une **demande d'affectation ou de retrait préventif**, vous avez également des recours en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, mais les délais et conditions d'exercice de ces recours sont différents!

.....

Sincères remerciement au Mouvement Action-Chômage de Montréal et AU BAS DE L'ÉCHELLE* pour toutes ces précieuses informations.

Vous pouvez les rejoindre à :

Mouvement Action-Chômage de Montréal
6839A Drolet bur.304
Montréal H2S 2T1
Téléphone : (514) 271-4099
Télécopie : (514) 271-4236

AU BAS DE L'ÉCHELLE
6839A Drolet bur.305
Montréal H2S 2T1
Téléphone : (514) 270-7878
Télécopie : (514) 270-7726
Courriel : abe@cam.org
Site web : www.ca.org/~abe

Fondation pour l'aide aux travailleurs et travailleuses accidentés (FATA)
6839A Drolet 2^e étage
Montréal H2S 2T1
Téléphone : (514) 271-0901
Télécopie : (514) 271-6178
Courriel : fata@cam.org

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)
6839A Drolet, bur. 301
Montréal H2S 2T1
Téléphone : (514) 273-7668
1-877-273-7668
Télécopie : (514) 273-7621
Courriel : nontrad@front.qc.ca
Site web : www.front.qc.ca

Consultez votre annuaire téléphonique régional pour connaître les groupes de soutien de votre région. Si vous ne les connaissez pas, contactez les groupes de Montréal qui sauront répondre à votre demande.

*C'est un groupe de défense des droits des travailleurs et travailleuses non syndiqués.

La maternité... pour la relève!

