Édition 2010-2015

Guide

sur les droits parentaux et le RQAP

À l'intention des membres des syndicats affiliés à la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS)

CSQ
Sécurité sociale
Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)

IMPORTANT

LIRE CE QUI SUIT AVANT
TOUTE AUTRE PARTIE DU DOCUMENT

Préambule

Ce document se veut un résumé vulgarisé des différents droits prévus par la convention collective, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Il est disponible auprès de votre syndicat ou sur le site www.securitesociale.csq.qc.net. Il est entendu que la convention collective et les lois concernées demeurent les véritables sources de droit. Ce document n'a donc pas de valeur légale.

De plus, bien que ce document intègre les principaux éléments pertinents relatifs au RQAP, nous vous suggérons de visiter le site www.rqap.gouv.qc.ca ou de consulter les brochures d'information du RQAP.

Il est primordial de compléter l'information auprès de votre syndicat afin de vous assurer d'exercer le mieux possible tous les droits relatifs à votre situation personnelle.

À qui s'adresse ce document

Ce document s'adresse à la salariée et au salarié réguliers ou à l'essai. Pour tout autre statut d'emploi, voir l'appendice (page 14).

De plus, le document de référence est celui des commissions scolaires francophones (S3 2010-2015). Dans les autres cas (commissions scolaires anglophones, Crie et Kativik), certaines adaptations ou concordances pourraient être nécessaires.

Par ailleurs, nous invitons les personnes résidant hors Québec à s'adresser à leur syndicat, puisque dans leur cas c'est l'assurance-emploi qui s'applique et non le RQAP.

Mario Labbé, conseiller
Sécurité sociale, CSQ-Québec

TABLE DES MATIÈRES

Préambule
À qui s'adresse ce document
3 A) Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en un coup d'œil
4 B) La période de grossesse – Congés spéciaux
6 C) Le congé de maternité
8 D) Les congés de paternité ou d'adoption
11 E) Les congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (« congé parental »)
12 F) Situations particulières

1. Mises à pied temporaires ou fin de contrat
2. La salariée qui devient enceinte pendant un congé sans traitement prévu aux droits parentaux
3. Grossesses rapprochées
4. Maternité ou adoption durant un contrat de congé sabbatique à traitement différé
5. Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou sans traitement
6. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement
7. Indemnités complémentaires pour une personne ayant plus d'un employeur
8. Personne ayant des revenus de travail autonome (revenus d'entreprise)
9. Congé pour responsabilités parentales
10. Utilisation des congés de maladie dans le cadre des droits parentaux

14 Appendice
15 Échéancier personnel – congé de maternité : avis à donner et délai à respecter

A) Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) en un coup d'œil

1- Régime de base et régime particulier – Tableau synthèse

Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen
Maternité (mère seulement)	18	70 %	15	75 %
Parentales (partageables)	7 25 (7 + 25 = 32)	70 % 55 %	25	75 %
Paternité (père seulement)	5	70 %	3	75 %
Adoption (partageables)	12 25 (12 + 25 = 37)	70 % 55 %	28	75 %

Note : Les deux parents doivent opter pour le même régime (choix irréversible, sous réserve de motifs exceptionnels). Ce choix est exercé par le premier parent qui fait sa demande.

2. Combien ?

Le montant des prestations est établi, selon le cas, à 75 %, 70 % ou 55 % du revenu hebdomadaire moyen (RHM) de la personne, lequel était soumis à un maximum de 1 230,77 $ en 2011 (ou 64 000 $ par année). **Il s'agit généralement de la moyenne des 26 dernières semaines** de la période de référence (52 semaines) **durant lesquelles la personne a eu un revenu assurable** (revenu d'emploi ou revenu d'entreprise, incluant vacances, congés payés, heures supplémentaires, primes, etc.).

Les semaines ne comportant aucun revenu assurable sont exclues du décompte de ces 26 semaines. C'est le cas, par exemple, des semaines où une personne reçoit des indemnités de retrait préventif (CSST), des prestations du RQAP pour un précédent bébé, des prestations d'assurance-emploi ou n'a tout simplement aucun revenu. Ces semaines n'ont donc pas d'effet sur le revenu hebdomadaire moyen.

Toutefois, chaque semaine comportant un revenu assurable, **aussi petit soit-il**, sera incluse dans les 26 semaines prises en compte.

Par ailleurs, le diviseur minimal pour établir le revenu hebdomadaire moyen est 16. Ainsi, si une personne **a au moins 16 semaines** dans sa période de référence comportant un revenu d'emploi relativement fidèle à son revenu habituel, elle aura alors droit à un taux de prestations satisfaisant.

Plusieurs exceptions permettent de prolonger ou de modifier la période de référence afin d'améliorer le taux de prestations (retrait préventif, grossesses rapprochées, assurance-emploi, etc.). Ces exceptions (articles 31.1, 31.2 et 32 du Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale, entre autres) permettent de reculer plus loin que 52 semaines (maximum 104 semaines) pour aller chercher davantage de semaines avec un revenu d'emploi. En cas de grossesses rapprochées, par exemple, l'article 31.1 permet d'obtenir le même taux de prestations pour le deuxième enfant que pour le premier, mais seulement si certaines conditions très strictes sont remplies. Il peut aussi parfois être utile de procéder à un « dépôt anticipé » de demande de prestations. **Consultez votre syndicat.**

Les prestations du RQAP sont calculées à partir du revenu **brut** de la personne **(revenu individuel et non familial)** et sont imposables (fédéral et provincial). Toutefois, il s'agit des seules déductions que le RQAP effectuera. Ces prestations ne sont en effet soumises à aucune autre cotisation (RRQ, assurance-emploi, RQAP, RREGOP, cotisations syndicales, etc.). Par contre, les déductions d'impôt prélevées par le RQAP sont généralement insuffisantes, ce qui occasionne souvent une désagréable facture à payer lors de la production de la déclaration d'impôt au printemps suivant. Pour s'en prémunir, il est possible de demander au RQAP de prélever des montants additionnels d'impôts fédéral et provincial, à même le formulaire de demande de prestations.

3. Qui et quand ?

La première condition pour avoir droit aux prestations du RQAP est d'avoir eu un revenu assurable d'au moins 2 000 $ au cours de la période de référence (voir point précédent).

La deuxième condition est d'avoir un arrêt de rémunération. En général, il s'agit du moment où une personne commence un congé de maternité, de paternité ou d'adoption (après le congé payé de cinq jours, s'il y a lieu). Une fois cette condition respectée, une personne peut commencer ce que l'on appelle une période de prestations, c'est-à-dire la période de temps à l'intérieur de laquelle des prestations peuvent être payées. Cette période commence toujours un dimanche, puisqu'au RQAP la semaine s'étend du dimanche au samedi.

Pour les prestations de maternité, cette période peut débuter au plus tôt 16 semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine réelle de l'accouchement. Pour ce qui est des prestations de paternité, parentales et d'adoption, la période de prestations peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant (ou deux semaines avant en cas d'adoption internationale) et se termine au plus tard 52 semaines après.

À l'intérieur de ces balises, le RQAP permet à une personne d'interrompre et de reprendre le versement des prestations à sa guise. Par contre, il est important de souligner que le RQAP ne fait que verser des prestations, mais qu'il n'accorde pas de congés. C'est l'employeur qui accorde les congés nécessaires pour recevoir ces prestations, en vertu des dispositions prévues à la convention collective ou, à défaut, à la Loi sur les normes du travail. Il faut donc d'abord obtenir un congé de son employeur pour pouvoir demander des prestations au RQAP. **Consultez votre syndicat.**

4. Quel régime choisir ?

Dans le cas d'une mère désirant s'absenter du travail durant **46 semaines ou plus**, le régime de base sera financièrement plus avantageux. Cela tient compte des indemnités complémentaires versées par l'employeur. Pour une absence de **45 semaines** ou moins, c'est le régime particulier qui sera au total plus payant, même si les dernières semaines peuvent alors être sans revenu.

5. Comment ?

La demande de prestations se fait préférablement par Internet (www.rqap.gouv.qc.ca) et vous trouverez sur ce site toute l'information pertinente, en particulier dans le document Aide-mémoire. Chacun des conjoints doit faire sa propre demande. Règle générale, elle ne peut être faite avant le dimanche de la semaine à partir de laquelle la personne veut commencer à recevoir ses prestations (sauf « dépôt anticipé », **consultez votre syndicat**). Toutefois, il est possible de remplir d'avance le formulaire sur le site Internet et de le sauvegarder. Il ne restera plus qu'à le transmettre électroniquement au moment opportun. Le ou les relevés d'emploi[1] relatifs aux semaines précédant la demande de prestations sont nécessaires à son traitement et sont généralement transmis électroniquement par l'employeur. Nous vous invitons à en demander une copie. Si votre employeur tarde à émettre le relevé d'emploi, déposez tout de même votre demande au RQAP.

6. Revenus en cours de prestations

Règle générale, les revenus **bruts** d'emploi (incluant les congés de maladie monnayables et l'assurance salaire), les indemnités de la CSST et les prestations d'assurance-emploi sont considérés comme des revenus concurrents et sont déductibles des prestations du RQAP. Toutefois, le RQAP ne tient pas compte des indemnités complémentaires versées par l'employeur durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Lorsqu'une personne a droit à un revenu concurrent pour une semaine donnée, elle peut appeler au Centre de service à la clientèle du RQAP (1 888 610-7727) afin de demander la suspension de ses prestations pour cette semaine. Le cas échéant, elle pourra alors reporter cette semaine à la fin de sa période de prestations, sans excéder 52 semaines après la semaine de l'accouchement. Sinon, elle devra déclarer ce revenu concurrent, qui sera déduit de ses prestations. Durant les prestations de maternité, chaque dollar de revenu concurrent est déductible des prestations. Durant les autres types de prestations (paternité, parentales ou adoption), seule la partie du revenu concurrent excédant 25 % du taux de prestations brut sera déductible.

B) La période de grossesse – Congés spéciaux

1

Ce que prévoit la convention collective (clauses 5-4.20 à 5-4.22)

1.1 Retrait préventif ou affectation provisoire à l'occasion de la grossesse ou de l'allaitement (clause 5-4.20)[2]

Si ses conditions ou son environnement de travail comportent des risques pour elle ou l'enfant à naître ou qu'elle allaite, la salariée peut être réaffectée immédiatement à d'autres tâches, de la même classe d'emploi ou d'une autre classe d'emploi si elle y consent. Lors d'une réaffectation, totale ou partielle, la salariée continue à recevoir son traitement habituel[3].

Les principaux motifs de réaffectation ou de retrait préventif sont, entre autres :

- le parvovirus (5e maladie) ;
- certains autres risques biologiques (rubéole, varicelle, coqueluche, rougeole, oreillons) ;
- risques de violence ou d'agression ;
- certains mouvements requis par le travail ;
- utilisation de certains produits toxiques ;
- etc.

1 Il s'agit du même document utilisé aux fins de l'assurance-emploi (communément appelé « cessation d'emploi »).

2 Sur toute la question du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, un dépliant est disponible au bureau de votre syndicat (cote D11000) ou sur le site de la Sécurité sociale de la CSQ (www.securitesociale.csq.qc.net).

3 Il doit en être de même lorsque la salariée n'est retirée que d'une partie de ses tâches sans être réaffectée. **Consultez votre syndicat.**

Par contre, si la salariée est incapable d'occuper son emploi à cause d'une condition personnelle, elle aura plutôt droit à un congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse (voir 1.2).

Si l'affectation n'est pas possible dans l'immédiat, la salariée bénéficie d'un retrait préventif durant lequel elle recevra des indemnités de remplacement de revenu (IRR) de la CSST. Pour la salariée admissible au RQAP, les IRR de la CSST se terminent à compter de la quatrième semaine avant la date prévue pour l'accouchement. La salariée peut alors commencer son congé de maternité et ses prestations du RQAP.

Les revenus pendant un retrait préventif sont les suivants :

Les cinq premiers jours ouvrables	**Revenu régulier versé par la commission**
Les 14 jours de calendrier suivants	**90 % du revenu net versé par la commission**
Les jours suivants	**90 % du revenu net versé par la CSST[4]**

Les cinq premiers jours ouvrables constituent une rémunération assurable pour le RQAP. Par contre, les indemnités à 90 % versées par la CSST (ou par la commission pour les 14 premiers jours) pour un retrait préventif ne constituent pas de la rémunération assurable. Toutefois, ces semaines permettent de prolonger la période de référence servant au calcul du revenu hebdomadaire moyen et du taux de prestations (voir la page 3).

Il est à noter que la CSST ne verse pas d'indemnités durant la période estivale.

Les interactions entre le retrait préventif, la convention collective et le RQAP peuvent être nombreuses et complexes, particulièrement en cas de grossesses rapprochées. Elles ont parfois des conséquences indésirables qui, souvent, peuvent être amoindries ou annulées. **Consultez votre syndicat.**

1.2 Complication ou danger d'interruption de grossesse (clauses 5-4.21a, 5-4.22 et 5-3.32)

En cas de complication ou de danger d'interruption de grossesse (par exemple, grossesse dite à risque, décollement placentaire, anémie, diabète de grossesse, maux de dos, etc.), la salariée a droit à un congé spécial et aux prestations d'assurance salaire (incluant les congés de maladie, s'il y a lieu) pour la durée prescrite au certificat médical, sans dépasser la veille de l'accouchement.

Toutefois, si la commission refuse de continuer le versement des prestations d'assurance salaire après le début de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, **consultez votre syndicat.**

Note : Le RQAP considère comme de la rémunération assurable les congés de maladie et les prestations d'assurance salaire. Ces dernières viendront donc malheureusement réduire le taux de prestations du RQAP. En 2011, la CSQ poursuivait toujours ses démarches afin de faire corriger cette situation. **Consultez votre syndicat.**

1.3 Interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement (clauses 5-4.21b, 5-4.22 et 5-3.32)

La salariée a droit à un congé et aux prestations d'assurance salaire (incluant les congés de maladie, s'il y a lieu) pour la durée prescrite au certificat médical.

1.4 Visites médicales reliées à la grossesse (clauses 5-4.21c et 5-4.22)

Quatre journées ou huit demi-journées sans perte de traitement (auxquelles peuvent s'ajouter des congés de maladie).

2 Renseignements relatifs à l'ensemble des congés spéciaux (clauses 5-4.20 à 5-4.22)

Durant une réaffectation ou un retrait préventif, la salariée conserve tous les droits et tous les avantages reliés à son affectation régulière.

Les avantages maintenus durant les congés spéciaux numéros 1.2, 1.3 ou 1.4 sont les mêmes que durant le congé de maternité (voir la page 6).

3 Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

Pour toute la durée des congés spéciaux numéros 1.1, 1.2 ou 1.3, la salariée se voit reconnaître par le RREGOP exactement le même service que si elle avait été au travail, et ce, sans avoir à payer les cotisations ni à faire quelque démarche que ce soit.

Même chose pour les visites médicales (numéro 1.4), sauf que les cotisations habituelles au RREGOP seront prélevées par la commission.

4 Ce qu'il faut faire

4.1 Affectation provisoire et retrait préventif (1.1)

Consulter son médecin qui remplira un *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* et le formulaire prévu à cet effet après consultation auprès de la Direction de la santé publique (DSP) ou du CLSC[5].

Remettre à la commission (dès que possible) copie du certificat et copie du rapport de la DSP ou du CLSC. En attente de résultats de tests, la salariée doit être réaffectée ou retirée du travail. **Cette période n'a pas à être comblée par les congés de maladie.**

4.2 Congés spéciaux numéros 1.2, 1.3 et 1.4

Le plus tôt possible, aviser la commission et lui remettre les documents médicaux pertinents.

Pour chacune des visites médicales reliées à la grossesse : certificat médical ou rapport écrit signé par une sage-femme qui atteste le rendez-vous.

4 Traitement admissible maximal de 64 000 $ en 2011.

5 Pour les risques biologiques, il est important d'agir dès le début de la grossesse. Si le médecin traitant n'est pas disponible, se présenter à une clinique d'urgence.

C) Le congé de maternité

1

Ce que prévoit la convention collective (clauses 5-4.05 à 5-4.19)

Pour avoir droit aux indemnités versées par la commission, la salariée doit avoir accumulé au moins vingt semaines de service effectué dans les secteurs public ou parapublic au cours de sa carrière[6].

1.1 Pour la salariée admissible au RQAP (clauses 5-4.05 à 5-4.12)

La salariée admissible aux prestations du RQAP a droit à un congé de **21** semaines :

- avec indemnités complémentaires versées par la commission (différence entre le RQAP et 93 % du traitement) ;
- consécutives (sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, voir la page 13) ;
- réparties au gré de la salariée, mais devant inclure la date de l'accouchement.

Les indemnités par période de paie pour les 21 semaines du congé sont calculées comme suit :

93 % du traitement hebdomadaire de base[7]
moins
prestations payées ou payables par le RQAP

Les avantages maintenus durant le congé de maternité de 21 semaines sont les suivants (clause 5-4.16) :

- Assurance vie
- Assurance maladie et autres régimes d'assurance applicables en versant sa quote part
- Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu
- Accumulation des journées de maladie
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience (avancement d'échelon salarial)
- Accumulation du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence
- Droit de poser sa candidature à un poste affiché
- Droit de reporter un maximum de quatre semaines de vacances

1.2 Pour la salariée non admissible au RQAP[8] (clauses 5-4.05 à 5-4.11 et 5-4.14)

La salariée non admissible aux prestations du RQAP a droit à un congé de 20 semaines, dont 12 avec indemnités à 93 % du traitement habituel entièrement payées par la commission.

Les 12 semaines d'indemnité versées par la commission constituent de la rémunération assurable. À la fin de ces 12 semaines, la salariée sera donc admissible à des prestations du RQAP. Il faut alors demander un relevé d'emploi à la commission.

Note : Les personnes non admissibles au RQAP présentent souvent des situations complexes qui nécessitent une étude cas par cas. **Consultez votre syndicat.**

2

Arrimage entre la convention collective et le RQAP

La combinaison des droits prévus à la convention collective et au RQAP permet à la mère de recevoir un revenu de la commission ou du RQAP sur une période de 50 ou 40 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Pendant le congé de maternité de 21 semaines de la convention collective, la salariée reçoit 93 % de son traitement hebdomadaire de base provenant conjointement de la commission et du RQAP.

Par la suite, la salariée a droit à un congé sans traitement en prolongation de son congé de maternité durant lequel elle peut recevoir des prestations parentales du RQAP sur une période de 29 ou 19 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

6 La salariée qui n'a pas accumulé vingt semaines de service n'aura droit qu'au congé, et ce, sans traitement.

7 Pour la salariée des services de garde ou celle à temps partiel, le traitement hebdomadaire de base est le traitement moyen des 20 semaines précédant le congé. Si ces 20 semaines comportent des périodes d'assurance salaire, d'assurance-emploi ou de CSST, on considère le traitement de référence utilisé et non les indemnités reçues. De plus, les périodes de congé sans traitement, de mise à pied ou d'interruption de contrat sont exclues du calcul.

8 La salariée non admissible est celle qui a moins de 2 000 $ de revenu assurable dans les 52 semaines précédant sa demande de prestations au RQAP, malgré les prolongations de sa période de référence.

Exemple 1 – Régime de base

Congé de maternité (21 semaines)	Semaines 1 à 18	18 prestations de maternité du RQAP (70 %) + indemnités de la commission = 93 % du traitement habituel
	Semaines 19 à 21	3 prestations parentales du RQAP (70 %) + indemnités de la commission = 93 % du traitement habituel
Prolongation sans traitement	Semaines 22 à 25	4 prestations parentales du RQAP (70 %)
	Semaines 26 à 50	25 prestations parentales du RQAP (55 %)
	Total	(21 x 93 %) + (4 x 70 %) + (25 x 55 %) = moyenne de 72,2 % sur une période de 50 semaines

Exemple 2 – Régime particulier

Congé de maternité (21 semaines)	Semaines 1 à 15	15 prestations de maternité du RQAP (75 %) + indemnités de la commission = 93 % du traitement habituel
	Semaines 16 à 21	6 prestations parentales du RQAP (75 %) + indemnités de la commission = 93 % du traitement habituel
Prolongation sans traitement	Semaines 22 à 40	19 prestations parentales du RQAP (75 %)
	Total	(21 x 93 %) + (19 x 75 %) = moyenne de 84,5 % sur une période de 40 semaines

3

Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

Pour toute la durée du congé de maternité (21 semaines), la salariée se voit reconnaître par le RREGOP exactement le même service que si elle avait été au travail, et ce, sans avoir à payer les cotisations ni à faire quelque démarche que ce soit. Pour la prolongation sans traitement, voir la page 11.

4

Ce qu'il faut faire

Donner à la commission un préavis écrit, deux semaines avant la date prévue du départ pour le congé de maternité, accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement (voir modèle 1 ou 2, selon le cas, au www.securitesociale.csq.qc.net).

Faire une demande de prestations en allant sur le site Internet du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca.

Faire parvenir à la commission une preuve d'admissibilité au RQAP (voir modèle 3 au www.securitesociale.csq.qc.net).

Faire parvenir à la commission une demande de report de vacances, s'il y a lieu, au moins deux semaines avant l'expiration du congé (voir modèle 9 au www.securitesociale.csq.qc.net).

D) Les congés de paternité ou d'adoption

1

Ce que prévoit la convention collective (clauses 5-4.23 à 5-4.45)

Les congés de **paternité** (de cinq jours et de cinq semaines) sont réservés exclusivement au père ou à la conjointe de même sexe si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

Les congés **d'adoption** sont réservés aux parents qui adoptent un enfant.

1.1 Congé de paternité ou d'adoption de cinq jours ouvrables payés à 100 % par la commission[9] (clause 5-4.23 ou 5-4.34)

Ces jours peuvent être discontinus.

Le congé de **paternité** doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15e jour qui suit le retour de l'enfant ou de la mère à la maison.

Le congé **d'adoption** doit se situer entre l'arrivée de l'enfant (ou deux semaines avant en cas d'adoption internationale) et deux semaines après.

Une des journées peut être utilisée pour l'enregistrement ou pour le baptême.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité, incluant le report de vacances (voir la page 6).

1.2 Congé de paternité ou d'adoption d'au plus cinq semaines avec indemnités complémentaires (clause 5-4.24 ou 5-4.35)

Le parent **admissible** aux prestations du RQAP a droit à un congé de cinq semaines :

- avec indemnités complémentaires versées par la commission (différence entre le RQAP et 100 % du traitement) ;
- consécutives (sous réserve des clauses 5-4.30 et 5-4.31 ou 5-4.36 et 5-4.37, voir la page 13) ;
- simultanées aux prestations du RQAP ;
- débutant au plus tôt la semaine de l'accouchement et se terminant au plus tard 52 semaines après **(paternité)** ;
- débutant au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison[10] ou deux semaines avant en cas d'adoption internationale et se terminant au plus tard 52 semaines après **(adoption)**.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité, incluant le report de vacances (clause 5-4.27 ou 5-4.43, voir la page 6).

Note : Le droit aux indemnités complémentaires de la commission est conditionnel au fait de recevoir effectivement des prestations du RQAP (paternité, parentales ou adoption). Par exemple, un père ayant choisi le régime particulier et désirant un congé de cinq semaines devra recevoir des prestations parentales après ses trois prestations de paternité pour avoir droit aux indemnités complémentaires durant les deux dernières semaines du congé (clause 5-4.01).

Le parent **non admissible** aux prestations du RQAP[11] a droit à un congé de cinq semaines à 100 % du traitement habituel entièrement payé par la commission. Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité (voir la page 6). Les cinq semaines d'indemnité versées par la commission constituent de la rémunération assurable. À la fin de ces cinq semaines, la salariée ou le salarié sera donc admissible à des prestations du RQAP. Il faut alors demander un relevé d'emploi à la commission. **Consultez votre syndicat.**

2

Arrimage entre la convention collective et le RQAP

2.1 Les congés de paternité

Le salarié peut avoir jusqu'à trois congés distincts, mais non fractionnables en vertu de la convention collective, lesquels ne doivent pas nécessairement être consécutifs.

Premièrement, durant le congé de paternité de cinq jours payés (clause 5-4.23), il reçoit son traitement habituel de la commission.

Deuxièmement, durant le congé de paternité d'un maximum de cinq semaines (clause 5-4.24), le salarié reçoit l'équivalent de 100 % de son traitement lorsqu'on additionne ses prestations du RQAP et les indemnités de la commission.

Troisièmement, le salarié peut prendre un congé sans traitement en prolongation du congé de paternité (clause 5-4.47 A, voir page 11), durant lequel il pourra recevoir des prestations de paternité (s'il en reste) ou des prestations parentales du RQAP, **mais aucun complément de la commission**.

9 Le salarié peut aussi utiliser des congés de maladie pour compléter ce congé, ce qui peut être utile si l'accouchement survient en milieu de semaine.

10 C'est la prise en charge effective de l'enfant « en vue de son adoption » qui est le déclencheur des droits au RQAP et dans la convention collective.

11 Le parent non admissible est celui qui a moins de 2 000 $ de revenu assurable dans les 52 semaines précédant sa demande de prestations au RQAP, malgré les prolongations de sa période de référence.

Exemple 1 – Deux congés distincts (régime de base au RQAP)

Congé 1	Semaine 1 : du 19 au 23 septembre 2011	Congé de paternité payé : 5 jours payés à 100 % par la commission
Congé 2	Semaines 2 à 6 : du 26 septembre au 28 octobre 2011	Congé de paternité d'au plus 5 semaines : 5 sem. de prestations de paternité à 70 % versées par le RQAP + différence versée par la commission = 100 %

Exemple 2 – Trois congés distincts (régime de base au RQAP)

Congé 1	Semaine 1 : du 19 au 23 septembre 2011	Congé de paternité payé : 5 journées payées à 100 % par la commission
Congé 2	Semaines 2 à 4 : du 9 au 27 janvier 2012	Congé de paternité d'au plus 5 semaines : 3 semaines de prestations de paternité à 70 % versées par le RQAP + la différence versée par la commission = 100 %
Congé 3	Semaines 5 et 6 : du 18 au 29 juin 2012	Congé sans traitement en prolongation du congé de paternité : 2 semaines de prestations de paternité à 70 % versées par le RQAP (sans complément de la commission)

Dans l'exemple 2, puisque le père a mis fin au congé d'au plus cinq semaines après seulement trois semaines, il a perdu son droit aux indemnités complémentaires pour les deux dernières semaines. En effet, les deux dernières prestations du RQAP ont été versées à l'intérieur d'un congé **sans traitement**.

2.2 Les congés d'adoption

La combinaison des droits prévus à la convention collective et au RQAP permet à la salariée ou au salarié de recevoir un revenu de la commission et du RQAP sur une période de 38 ou 29 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

Pendant le congé d'adoption de cinq jours payés de la convention collective, la salariée ou le salarié reçoit 100 % de son traitement habituel provenant de la commission.

Pendant le congé d'adoption de cinq semaines de la convention collective, la salariée ou le salarié reçoit 100 % de son traitement habituel provenant conjointement de la commission et du RQAP.

Par la suite, la salariée ou le salarié a droit à un congé sans traitement en prolongation de son congé d'adoption. Elle ou il ne reçoit donc plus aucune indemnité ni aucun traitement de la commission, mais peut continuer à recevoir des prestations d'adoption du RQAP pour un maximum de 32 ou 23 semaines selon le régime choisi (de base ou particulier).

EXEMPLE 1 - Régime de base

Semaine 1	5 jours payés par la commission = 100 % du traitement habituel
Semaines 2 à 6	5 prestations d'adoption du RQAP (70 %) + indemnité de la commission = 100 % du traitement habituel
Semaines 7 à 13	7 prestations d'adoption du RQAP (70 %)
Semaines 14 à 38	25 prestations d'adoption du RQAP (55 %)
Total	(6 x 100 %) + (7 x 70 %) + (25 x 55 %) = moyenne de 64,9 % sur une période de 38 semaines

EXEMPLE 2 - Régime particulier

Semaine 1	5 jours payés par la commission = 100 % du traitement habituel
Semaines 2 à 6	5 prestations d'adoption du RQAP (75 %) + indemnité de la commission = 100 % du traitement habituel
Semaines 7 à 29	23 prestations d'adoption du RQAP (75 %)
Total	(6 x 100 %) + (23 x 75 %) = moyenne de 80,2 % sur une période de 29 semaines

3

Adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint (clause 5-4.42)

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé de cinq jours ouvrables, dont seuls les deux premiers sont avec traitement. Ces jours peuvent être discontinus, mais doivent être pris avant l'expiration des quinze jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

Il est à noter que le parent adoptant l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a pleinement droit aux prestations d'adoption du RQAP (28 ou 37 semaines selon le régime choisi). Pour en bénéficier, le parent peut demander à la commission une prolongation sans traitement de son congé pour adoption de cinq jours.

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que durant le congé de maternité (clause 5-4.43, voir la page 6).

4

Congé sans traitement en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de la conjointe ou du conjoint (clause 5-4.46)

Ce congé peut être d'au plus dix semaines consécutives. Il peut s'avérer utile si le déplacement pour une adoption internationale doit se faire plus de deux semaines avant la prise en charge de l'enfant. Toutefois, il prend fin au plus tard au moment où des prestations du RQAP sont versées (commence alors le congé d'adoption de la clause 5-4.35).

Les avantages maintenus durant ce congé sont les mêmes que pour un congé sans traitement (voir la page 11).

5

Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

Durant le congé de paternité ou d'adoption payé (cinq jours), les cotisations habituelles au RREGOP sont prélevées par la commission.

Pour toute la durée du congé de paternité ou d'adoption de cinq semaines de la convention collective (sauf le congé sans traitement en vue d'une adoption, voir la page 11), les cotisations au RREGOP sont prélevées sur le traitement habituel, comme si la personne était au travail. Il n'y a donc aucune perte de droit par rapport au RREGOP ni aucune démarche à faire. Pour la prolongation sans traitement, voir la page 11.

6

Ce qu'il faut faire

Pour le congé de paternité ou d'adoption payé (cinq jours), dès que possible, adresser une demande par écrit à la commission avec un certificat médical qui indique la date de l'accouchement ou un document confirmant la demande d'adoption (voir modèle 4 au www.securitesociale.csq.qc.net).

Pour le congé de paternité ou d'adoption d'au plus cinq semaines, présenter une demande au moins **trois semaines** à l'avance (voir modèle 5 ou 6, selon le cas, au www.securitesociale.csq.qc.net).

Pour le congé sans traitement en vue d'une adoption, présenter une demande au moins deux semaines à l'avance (voir modèle 8 au www.securitesociale.csq.qc.net).

Faire la demande de prestations de paternité ou d'adoption en allant sur le site Internet du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca.

Envoyer à la commission la preuve d'admissibilité au RQAP (voir modèle 3 au www.securitesociale.csq.qc.net).

E) Les congés sans traitement (« congé parental »)

1

Ce que prévoit la convention collective (clauses 5-4.47 à 5-4.52)

Il y a deux options de congés sans traitement disponibles.

Option « A » : congé à temps plein sans traitement d'au plus 52 semaines continues

- Débute au moment décidé par la salariée ou le salarié ;
- Se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié au parent ;
- Peut prendre fin avant la date prévue avec un préavis de 21 jours.

Option « B » : congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de deux ans

- Possibilité de modifier le choix (de temps plein à temps partiel ou l'inverse) après 12 mois du début du congé (ou avant avec l'accord de la commission) avec un préavis de 30 jours avant la fin de la première année ;
- Peut prendre fin avant la date prévue avec un préavis de 21 jours ou de 30 jours si le congé excède 52 semaines.

Les avantages maintenus durant les congés sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption sont les suivants (clause 5-4.49) :

- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience pour les 52 premières semaines (avancement d'échelon salarial)
- Conservation de l'expérience après les 52 premières semaines
- Assurance maladie (en payant sa quote-part pour les 52 premières semaines et la totalité des primes par la suite) et autres régimes d'assurance applicables

Note : Il est possible de mettre fin à l'un de ces congés sur simple avis. Par contre, pour prolonger un congé, il faut l'accord de la commission, laquelle peut refuser. Pour se mettre à l'abri d'imprévus, il peut donc être sage d'opter initialement pour le congé le plus long (option « B ») et d'y mettre fin au moment voulu.

2

Arrimage entre la convention collective et le RQAP

Durant l'une ou l'autre des prolongations sans traitement, la salariée ou le salarié ne reçoit aucun traitement ni indemnité de la commission. Cependant, elle ou il recevra le nombre de semaines de prestations de paternité, parentales ou d'adoption auquel elle ou il a droit en vertu du RQAP, selon le régime choisi et le partage des prestations avec sa conjointe ou son conjoint, s'il y a lieu. Pour plus de détails, voir www.rqap.gouv.qc.ca.

Note : La salariée ou le salarié qui le désire peut prendre un congé sans traitement plus long que la durée des prestations du RQAP. Dans ce cas, les semaines excédant la fin des prestations du RQAP seront sans aucun revenu, à moins d'un retour à temps partiel.

3

Ce que prévoit le régime de retraite (RREGOP)

La salariée ou le salarié doit procéder à une demande de rachat si elle ou il veut se faire créditer le service correspondant à son congé sans traitement[12]. Le coût du rachat sera alors égal aux cotisations qui auraient été prélevées si elle ou il avait été au travail[13], dans la mesure où la demande de rachat est effectuée dans les six mois suivant la fin de l'absence sans traitement. Après six mois, le rachat est toujours possible, mais le coût sera établi en fonction d'un pourcentage du traitement variant selon l'âge au moment de la demande. Le coût sera plus élevé dans ce deuxième cas. Dans tous les cas, le coût d'un rachat peut être défrayé par déduction à la source sur les paies ou par des REER. Pour plus de détails, consultez les sites www.securitesociale.csq.qc.net et www.carra.gouv.qc.ca.

4

Ce qu'il faut faire

Préavis écrit à la commission au moins **trois semaines** (ou 30 jours si à temps partiel) avant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption (voir modèle 10 au www.securitesociale.csq.qc.net).

Pour passer d'un congé à temps plein à un congé à temps partiel (ou l'inverse), faire la demande au moins 30 jours avant (voir modèle 11 au www.securitesociale.csq.qc.net).

Faire la demande de prestations en allant sur le site Internet du RQAP : www.rqap.gouv.qc.ca.

Deux semaines avant la fin du congé sans traitement, préavis écrit confirmant le retour au travail (voir modèle 12 au www.securitesociale.csq.qc.net).

Pour mettre fin au congé avant la date prévue, préavis écrit 21 jours à l'avance (moins de 52 semaines) ou 30 jours à l'avance (plus de 52 semaines) (voir modèle 13 au www.securitesociale.csq.qc.net).

Pour le paiement des primes d'assurance collective, prendre entente avec la commission ou l'assureur.

Pour procéder à une demande de rachat au RREGOP, remplir un formulaire disponible à la commission le plus tôt possible.

12 La salariée ou le salarié pourrait aussi choisir de laisser la « banque de 90 jours » du RREGOP combler une partie ou la totalité de cette absence. **Consultez votre syndicat.**

13 Pour un congé partiel de plus de 20 % d'un temps plein, le coût du rachat sera proportionnel au pourcentage d'absence. Si le congé est de 20 % et moins, c'est la cotisation obligatoire qui s'appliquera comme si la personne était au travail à temps plein.

F) Situations particulières

Note : La convention collective et le RQAP prévoient des dispositions relatives à différentes situations particulières. Pour chacune d'entre elles ou pour toute autre qui n'apparaît pas ci-dessous, **il est important de communiquer avec votre syndicat.**

1. Mises à pied temporaires ou fin de contrat

Pour la salariée ou le salarié en mise à pied temporaire, les avantages prévus à la convention collective sont suspendus pendant la mise à pied et reprennent effet au moment où elle ou il aurait repris son affectation régulière. Il en est de même durant une période d'interruption entre deux contrats.

EXEMPLE

Congé de maternité	Du 4 juin au 26 octobre 2012
Du 4 juin au 22 juin 2012 : début du congé de maternité (3 semaines)	Prestations du RQAP + indemnités de la commission = 93 %
Du 25 juin au 24 août 2012 : interruption entre 2 contrats (9 semaines)	Prestations du RQAP = 70 %
Du 27 août au 26 octobre 2012 : suite du congé de maternité (9 semaines)	Prestations du RQAP + indemnités de la commission = 93 %

Dans cet exemple, il faut comprendre qu'une fois le congé de maternité amorcé, rien n'interrompt le décompte des 21 semaines. C'est pourquoi il se terminera le 26 octobre, malgré la mise à pied temporaire ou l'interruption entre deux contrats, avec pour conséquence que la salariée perd ainsi son droit à neuf semaines d'indemnités complémentaires.

Par ailleurs, lorsqu'un accouchement survient durant l'été, une salariée mise à pied peut avoir droit aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à la semaine précédant son accouchement. **Consultez votre syndicat.**

De plus, lorsque les prestations du RQAP se terminent au printemps, il se peut que la salariée n'ait pas le temps de revenir faire suffisamment d'heures pour se qualifier aux prestations d'assurance-emploi pour l'été suivant. **Consultez votre syndicat.**

NOTE : Lorsqu'une salariée est inscrite sur la liste de priorité et qu'un poste lui revient en vertu de cette liste, elle a le droit de l'accepter tout en poursuivant son congé (congé de maternité, parental, retrait préventif ou complication de grossesse). De cette manière, elle pourra continuer à cumuler tous les droits et avantages qui y sont reliés (ancienneté, expérience, journées de maladie, vacances, maintien des assurances collectives, cumul du service ou droit de rachat au RREGOP).

2. La salariée qui devient enceinte pendant un congé sans traitement prévu aux droits parentaux (clause 5-4.05 B)

La salariée a droit de mettre fin à ce congé sans traitement et de bénéficier d'un nouveau congé de maternité et des indemnités qui y sont rattachées. Si le congé sans traitement ne relève pas des droits parentaux, d'autres conditions pourraient s'appliquer. Par ailleurs, le montant des prestations du RQAP et des indemnités de la commission pourrait être modifié dans le cas d'une longue absence sans traitement ou d'un retour au travail à temps partiel. **Consultez votre syndicat.**

3. Grossesses rapprochées

Deux grossesses rapprochées peuvent avoir certains impacts indésirables sur l'admissibilité au RQAP ou sur le taux de prestations, surtout s'il y a retrait préventif. Il y a cependant des moyens de remédier à ces éventuels problèmes qui varient selon le cas. **Consultez votre syndicat.**

4. Maternité ou adoption durant un contrat de congé sabbatique à traitement différé (annexe 3 de la convention collective)

Cette situation peut avoir de nombreuses implications différentes selon votre situation particulière, autant en ce qui a trait à la convention collective que par rapport au RQAP. **Consultez votre syndicat.**

5. Suspension, fractionnement et prolongation du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou sans traitement

La salariée ou le salarié peut demander la suspension, le fractionnement ou la prolongation de l'un ou l'autre de ces congés, pour certains motifs et selon certaines modalités, par exemple lorsque l'enfant est hospitalisé ou lorsque la salariée ou le salarié a un accident ou est malade. Le RQAP prévoit aussi des suspensions pour les mêmes motifs. De plus, en cas d'accident ou de maladie, la salariée ou le salarié pourrait avoir droit, à certaines conditions, à des indemnités de la CSST ou à des prestations de maladie de l'assurance-emploi. **Consultez votre syndicat.**

6. Interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement (clause 5-4.05 D)

La salariée a droit au congé de maternité de 21 semaines de la convention collective et aux prestations de maternité du RQAP, mais pas aux prestations parentales.

Quant au père, il a alors droit au congé de paternité de cinq jours payés de la convention collective, mais pas au congé de paternité de cinq semaines ni aux prestations de paternité ou parentales du RQAP.

7. Indemnités complémentaires pour une personne ayant plus d'un employeur

Lorsqu'une salariée ou un salarié a plus d'un employeur, la commission ne doit alors tenir compte que de la portion de la prestation du RQAP générée par le traitement qu'elle a elle-même versé dans le calcul des indemnités complémentaires (maternité, paternité ou adoption). À cet effet, sur demande de la salariée ou du salarié, le Centre de service à la clientèle du RQAP peut produire un document détaillant les proportions du taux de prestations générées par chacun des employeurs. **Consultez votre syndicat.**

8. Personne ayant des revenus de travail autonome (revenus d'entreprise)

Si vous avez des revenus d'entreprise (travailleuses ou travailleurs autonomes), vous avez le choix de les faire prendre en considération ou non dans le calcul de votre taux de prestations du RQAP, en plus de vos revenus d'emploi. Le Centre de service à la clientèle peut procéder à un « double calcul » pour déterminer quelle option est la plus avantageuse. Pour plus de détails, voir www.rqap.gouv.qc.ca.

9. Congé pour responsabilités parentales (clause 5-4.53)

Pour s'occuper de son enfant mineur dont les difficultés de développement socioaffectif, le handicap ou la maladie nécessitent sa présence, la salariée ou le salarié bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel ou à temps complet d'une durée maximale d'un an.

Pour les droits maintenus et les rachats au RREGOP, voir la page 11

10. Utilisation des congés de maladie dans le cadre des droits parentaux

La clause 5-3.45 B prévoit la possibilité, selon certaines modalités, d'utiliser des jours de congé de maladie à l'occasion de n'importe quel congé prévu à l'article 5-4.00. Cela vaut donc autant pour un congé de maternité, de paternité ou d'adoption que pour un congé sans traitement, un congé pour retrait préventif ou un congé pour complication ou danger d'interruption de grossesse. Cela peut être particulièrement utile pour compléter une semaine lorsque l'un de ces congés commence ou se termine au milieu de celle-ci. **Consultez votre syndicat.**

APPENDICE

PROFIL D'EMPLOI Régulier ou à l'essai	CE QUI S'APPLIQUE Tout ce qui est prévu au présent document s'applique
Poste à temps partiel (moins de 26,25 heures/sem. ou moins de 29 heures/sem. pour le soutien manuel) et poste à temps plein en service de garde	Ce qui est prévu au présent document s'applique, sauf en ce qui concerne le taux hebdomadaire moyen servant de base de calcul pour l'indemnité complémentaire versée par la commission lors du congé de maternité. Le taux utilisé est : • Le traitement moyen des 20 dernières semaines (toute période de mise à pied est exclue).
Poste dont la semaine de travail est de moins de 15 heures/semaine	Ce qui est prévu au présent document s'applique, sauf que le congé spécial d'invalidité relié à la grossesse est sans traitement. Par ailleurs, la salariée peut recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi si elle y est admissible. Les 4 journées pour visites médicales reliées à la grossesse sont, quant à elles, avec traitement.
Temporaire – avec période d'embauche d'au moins 6 mois Emploi à l'éducation des adultes - avec période d'embauche d'au moins 6 mois Emploi dans une cafétéria, moins de 15 heures/semaine - avec période d'embauche d'au moins 6 mois Emploi de surveillante ou de surveillant d'élèves, moins de 15 heures/sem. - avec période d'embauche d'au moins 6 mois	Ce qui est prévu au présent document s'applique, avec les modalités suivantes (annexe 16 de la convention collective) : • Les droits ne s'appliquent que pour la période prévue de travail. • En ce qui concerne le congé sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, seule l'option « A » est accessible. • Le congé spécial pour invalidité reliée à la grossesse est sans traitement. Par ailleurs, la salariée peut recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi si elle y est admissible. • Les 4 journées pour visites médicales reliées à la grossesse sont, quant à elles, avec traitement. • Congé de maternité : pour avoir droit aux indemnités versées par la commission, il faut avoir travaillé 20 semaines au cours des 12 derniers mois. • Congé de maternité : le traitement hebdomadaire de base, servant de base de calcul de l'indemnité complémentaire à être versée par la commission, est le traitement moyen des 20 dernières semaines (toute période de mise à pied est exclue).
Tous les autres salariées et salariés non mentionnés ci-haut (voir le Guide hors secteur public au www.securitesociale.csq.qc.net)	Application de la Loi sur les normes du travail, notamment : • Congés pour visites médicales reliées à la grossesse (non payés). • Congé de maternité : 18 semaines (RQAP seulement). • Congé de paternité : lors de la naissance, 5 jours dont 2 payés si à l'emploi depuis 60 jours ; de plus, congé de 5 semaines consécutives (RQAP seulement). • Congé parental : congé de 52 semaines consécutives (non payées). • Obligation familiale (reliée à la garde, la santé ou l'éducation) : 10 jours par année (non payés). • Présence requise (maladie grave ou accident) : au plus 12 semaines (non payées). Application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, notamment en ce qui concerne le retrait préventif et l'affectation provisoire. Application de la Loi sur l'assurance parentale.

ÉCHÉANCIER PERSONNEL – CONGÉ DE MATERNITÉ

AVIS À DONNER ET DÉLAI À RESPECTER

Événement	Délai	Date
Préavis écrit à la commission avec certificat médical (modèle 1)	2 semaines avant le début du congé	
Début du congé		
Demande de prestations au RQAP	Dès le début du congé	
Envoi d'une preuve d'admissibilité aux prestations de maternité du RQAP (modèle 3)	Dès la réception	
Date prévue de l'accouchement		
Date réelle de l'accouchement		
Réception de l'avis de retour au travail (de la commission)	4 semaines avant la fin du congé	
Avis de report de vacances (modèle 9)	2 semaines avant la fin du congé	
Avis de prolongation sans traitement (modèle 10)	3 semaines avant la fin du congé	
Fin du congé de maternité (21 semaines)		
Report de vacances (s'il y a lieu)		Du au
Début du congé sans traitement en prolongation		
Avis de modification au congé (modèle 11)	30 jours à l'avance	
Réception de l'avis de retour au travail (de la commission)	4 semaines avant la fin du congé	
Avis de retour à la date prévue (modèle 12)	2 semaines avant le retour	
Avis de retour au travail avant la date prévue (modèle 13)	Préavis de 21 jours ou de 30 jours	
Fin de la prolongation en congé sans traitement		
Rachat du congé sans traitement à la CARRA	Au plus tard six mois après la fin du congé	

Mars 2011 - D12165-3

• Siège social 9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3 Téléphone : 514 356-8888 • Télécopie : 514 356-9999
• Bureau de Québec 320, rue Saint-Joseph Est, bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7 Téléphone : 418 649-8888 • Télécopie : 418 649-8800

Centrale des syndicats du Québec

CSQ

www.csq.qc.net

Fédération du personnel de soutien scolaire (CSQ)

www.fpss.csq.qc.net

CSQ Sécurité sociale

www.securitesociale.csq.qc.net