



2017

**GUIDE D'ACCUEIL POUR
LE PERSONNEL
PROFESSIONNEL**

***COMMISSION SCOLAIRE DE LA RIVIÈRE-DU-NORD
COMMISSION SCOLAIRE DES LAURENTIDES
COMMISSION SCOLAIRE DES SAMARES
COMMISSION SCOLAIRE PIERRE-NEVEU***

TABLE DES MATIÈRES

Lettre de présentation	p. 3
Présentation du guide	p. 4
Présentation du syndicat	p. 5
Juridiction	p. 6
Cotisation syndicale	p. 6
Conseil d'administration	p. 6
Convention collective 2015-2020	p. 6
Formulaire d'adhésion	p. 7
Implication syndicale	p. 7
Frais de repas	p. 7
Frais de déplacement	p. 7
Contrat et lettre d'engagement	p. 8
Statut engagement	
- Régulier et surnuméraire	p. 8
- Remplaçant	p. 9
- Temps plein ou temps partiel	p. 9
Conditions de travail	
- Période d'essai	p. 9
- Liste de priorité d'embauche	p. 9
- Affectation et réaffectation	p. 10
- Permanence	p. 10
- Congés de maladie	p. 10
- Congés pour responsabilités familiales et parentales	p. 10
- Congés spéciaux	p. 10
- Congés spéciaux (suite)	p. 11
- Congé sans traitement	p. 11
- Horaire de travail	p. 11
- Temps supplémentaire	p. 11
- Indemnité de trois heures	p. 11
Votre expérience peut être payante	
- Calcul de l'expérience	p. 12
À vos calculatrices	
- Sommes versées en trop par la Commission Scolaire	p. 13
- Comment connaître son salaire annuel	p. 13
Les assurances	p. 14
Les droits parentaux	p. 14
- Congé maternité	
- Congé paternité	
- Congé d'adoption	
Régime Québécois d'assurance parentale (RQAP)	p. 15
- Régime de base	
- Régime particulier	p. 16

Guide d'accueil

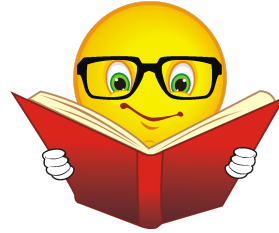
Vous venez d'être engagé comme professionnelle ou professionnel de l'une des quatre commissions scolaires desservies par le SPPELL (syndicat des professionnelles et professionnels de l'éducation de Laurentides-Lanaudière). Vous êtes donc présentement membre de notre organisation syndicale.

Cette brochure est avant tout un geste d'accueil, mais il est beaucoup plus. Il est aussi un guide d'information sur la structure de votre syndicat, sur votre contrat de travail et vos conditions d'exercice.

Au nom de tous vos collègues syndiqués, nous vous souhaitons bonjour et moi la

Bienvenue au Sppéll

Ghislaine Filion
Présidente du SPPÉLL



Au Congrès de la FPPE, en juin 2000, des résolutions furent adoptées pour favoriser l'intégration des nouvelles et nouveaux membres dans leur emploi d'une part et pour favoriser l'engagement syndical (notamment celui des jeunes professionnelles et professionnels) d'autre part.

Le Comité d'information, de mobilisation et d'action syndicale (CIMAS) de la FPPE, à l'origine appelé comité des jeunes et de la relève, s'est donné comme tâche de répondre aux besoins immédiats des syndicats en termes de moyens et d'outils et il a élaboré ce guide à l'intention de chaque syndicat affilié à la FPPE.

Ce guide a donc pour but d'informer les membres des syndicats des professionnelles et professionnels des commissions scolaires sur les principaux aspects de l'organisation syndicale à laquelle elles et ils appartiennent et de les guider dans la connaissance et l'appropriation des dispositions qui régissent leurs conditions de travail. C'est aussi un répertoire de renseignements sur les structures syndicales et sur la façon de joindre les représentantes et représentants syndicaux.

Avertissement : ce guide ne remplace aucunement les dispositions de la convention collective ou d'autres documents officiels de l'organisation



Nom du syndicat

Le « *Syndicat des Professionnelles et Professionnels de l'Éducation de Laurentides-Lanaudière* »



AFFILIATION

Le syndicat est affilié à la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ) et à la Fédération des Professionnelles et Professionnels (FPPE).

TERRITOIRE DU SYNDICAT

Le **SPPÉLL** est habilité à représenter les professionnelles et professionnels des commissions scolaires suivantes :

<i>C.S. des Laurentides</i>	environ	60 membres
<i>C.S. de Pierre-Neveu</i>	environ	38 membres
<i>C.S. de la Rivière-du-Nord</i>	environ	165 membres
<i>C.S. des Samares</i>	environ	215 membres

LA OU LE MEMBRE

Est membre du syndicat : une professionnelle ou un professionnel salarié de l'une des commissions scolaires énumérées précédemment et qui a :

- signé sa carte d'adhésion;
- payé un droit d'entrée de **2.00 \$** ;
- été accepté par le **Conseil d'administration du SPPÉLL**.

La ou le membre a tous les droits et privilèges que lui confère les statuts et les règlements du syndicat.

JURIDICTION

TOUTE PROFESSIONNELLE OU TOUT PROFESSIONNEL DE COMMISSION SCOLAIRE QUI EST UNE EMPLOYÉE OU UN EMPLOYÉ SALARIÉ EST AUTOMATIQUEMENT COUVERT PAR L'ACCREDITATION ÉMISE EN FAVEUR DU SYNDICAT ET SES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT CELLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL.

La cotisation syndicale



Le taux de cotisation est de **1,53%** du traitement total.

Par contre, la FPPE, suivant des règles de péréquation fondées sur des critères géographiques, territoriaux ou liés au nombre de membres, retourne au syndicat des sommes d'argent pour aider celui-ci à financer ses activités locales ou régionales.

La cotisation est déduite de la paie par l'employeur selon le régime légal de déduction obligatoire à la source.

Le conseil d'administration



Le syndicat est dirigé par le **Conseil d'administration**.

Il est composé de **6 membres** au total ; deux membres sont élus par l'assemblée générale et les quatre autres membres sont les représentants de chacune des Unités formant le SPPÉLL

Voici les membres du conseil d'administration pour l'année 2016-2017

Présidence :

Ghislaine Fillion

Vice-présidence aux affaires administratives

Carole Sauvageau

Représentants des Unités

Unité de la Rivière-du-Nord

Josée Yale

Unité des Laurentides

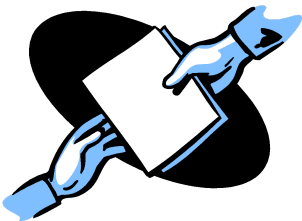
Andrée Marcotte

Unité des Samares

Luc Lefebvre

Unité Pierre-Neveu

Patrice Coursol



DOCUMENTS REMIS À L'EMBAUCHE

Voici une copie de la nouvelle convention 2015-2020: [la convention 2015-2020](#)

FORMULAIRE D'ADHÉSION

Toute professionnelle ou tout professionnel engagé par la commission scolaire doit signer une formule d'adhésion au syndicat. Selon la convention collective (clause 3-1.03), c'est la commission scolaire, au moment de l'engagement, qui fait signer la formule préparée et fournie par le syndicat.

Si cela n'a pas été fait, veuillez utiliser le formulaire qui se trouve à la fin du document et envoyer le formulaire à votre délégué(e).

Votre implication syndicale

Tout membre du syndicat a des droits de participation à la vie syndicale :

- droit de parole ;
- droit de vote aux assemblées du syndicat ou aux assemblées de l'unité (s'il y a lieu) ;
- droit de mettre en débat des propositions ;
- droit de se présenter à des postes électifs ;
- droit de connaître les états financiers du syndicat, etc.

Les statuts et règlements du syndicat sont les documents de base pour connaître ses droits et ses privilèges comme membre syndiqué et pour connaître le fonctionnement du syndicat.

Un membre qui s'implique au syndicat bénéficie de notre politique de « *Remboursement des frais de séjour et de déplacement* ». Les normes du SPPÉLL actuellement en vigueur sont les suivantes (avec pièces justificatives et pour les activités pré-autorisées) :

Frais de repas

Un montant de 11\$ est alloué pour le déjeuner

Un montant de 22\$ est alloué pour le dîner

Un montant de 30\$ est alloué pour le souper



Frais de déplacement



Un montant de 0,46\$ / km est remboursé pour les autres déplacements pré-autorisés par le SPPÉLL.

LE CONTRAT



LE CONTRAT ET LA LETTRE D'ENGAGEMENT (5-3.04)

L'**engagement d'une professionnelle ou d'un professionnel régulier** doit obligatoirement se faire par contrat écrit qui est signé dans les 30 jours suivants votre première journée de travail. Si vous n'êtes pas certain des informations contenues dans le contrat, on vous invite à inscrire «**sous réserve de mes droits** » à côté de votre nom. Cela vous protégera de problèmes éventuels que l'on pourra plus facilement contester par la suite.

Pour le personnel remplaçant ou surnuméraire, la commission peut utiliser soit un contrat ou une lettre d'engagement contenant les mêmes informations que le contrat, qui doivent aussi être remis dans les 30 jours. Évidemment, le contrat est rarement signé dans les 30 jours suivant l'engagement. Il faut donc évidemment, relancer souvent les ressources humaines afin qu'il soit signé le plus rapidement possible. En cas de retard injustifié, il faut communiquer avec son délégué (e). À noter qu'à défaut de vous avoir été transmis dans le délai de 30 jours, le contrat est réputé signé.

VOTRE STATUT D'ENGAGEMENT (5-1.00)

RÉGULIER ET SURNUMÉRAIRE

Nous constatons régulièrement des problèmes sur des contrats qui prévoient un statut de « surnuméraire » plutôt que « régulier ».

Cela n'est pas sans importance, car vos droits diffèrent d'un statut à l'autre. En effet, comme **surnuméraire**, votre contrat à durée déterminée (c'est-à-dire qu'il a une date de fin et vous n'êtes pas payés l'été) alors que le contrat **régulier se renouvelle automatiquement** d'une année à l'autre et s'étale sur 12 mois. De plus, comme **surnuméraire**, vous n'avez pas accès à la permanence. Seul le personnel régulier temps plein (75 % de tâche) peut devenir permanent (au bout de 2 ans).

Il est donc important de faire corriger la situation et de nous appeler si vous n'êtes pas certain qu'on vous a accordé le bon statut d'emploi. Le statut de **surnuméraire**, en vertu de notre convention collective, peut être utilisé **uniquement** dans les cas suivants :

- Un **surcroît de travail** de moins de 6 mois. Si votre contrat est de plus de 6 mois, cela ne peut vous concerner;
- Un **projet spécifique à caractère temporaire** : il doit s'agir d'un réel projet particulier, ce qui fait référence à des activités ou tâches autres que les tâches régulières de votre corps d'emploi. Y a-t-il des échéances, une description du projet, des collaborateurs, une nature temporaire ou projet, des conditions, balises, etc.
- Un **mandat régional du MELS**, notamment en adaptation scolaire (sauf pour celles et ceux qui sont déjà réguliers ou pour le service direct à l'élève).

En dehors de ces situations précises, il y a de fortes chances que le statut de surnuméraire vous a été illégalement accordé et que vous pouvez faire corriger cette situation pour être régularisé. Si vous faites des tâches similaires à celles de vos collègues qui occupent des postes réguliers, contactez votre déléguée ou délégué. Comme nous avons des délais à respecter dans la convention collective (90 jours), il est important que vous nous contactiez le plus rapidement possible.

REPLAÇANT

Concernant un contrat avec un statut de **remplaçant**, il est important de noter que l'on doit, pour obtenir ce statut, obligatoirement remplacer une personne absente ou en congé. On ne peut, par exemple, remplacer une personne à la retraite, car elle ne travaille plus pour la commission scolaire.

TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL ?

Sur votre contrat on a inscrit **temps plein** ou **temps partiel**. Pour obtenir un statut de **régulier temps plein**, on doit avoir un poste à 26,5 heures la semaine. Un poste **régulier à temps partiel** est un poste à moins de 26,5 heures la semaine. Pour les surnuméraires, les postes à 35 heures la semaine sont considérés comme des postes **surnuméraires à temps plein**. À moins de 35 heures, vous avez un statut de **surnuméraire à temps partiel**.

VOS CONDITIONS DE TRAVAIL EN BREF



PÉRIODE D'ESSAI :

- pour le personnel **professionnel régulier** nouvellement engagé (5-3.02), on doit compléter une période d'essai de (12) mois pour un poste régulier à temps plein et pour un poste régulier à temps partiel;
- **pour les surnuméraires** (5-3.09 2 b), il n'y a pas de période d'essai. Par contre, une personne surnuméraire qui obtient une seule évaluation négative peut être enlevée de la liste de priorité d'embauche. À la fin de son contrat, elle ne peut donc, dans cette éventualité, obtenir un nouveau contrat à la commission scolaire.

LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE (5-3.09 2A)

L'employeur a l'obligation de produire une liste de priorité d'engagement par corps d'emploi et de la mettre à jour au 1^{er} juillet de chaque année. Cette liste permet la distribution des postes de surnuméraire ou de remplacement selon l'ordre d'inscription sur la liste. Malgré cette liste, dans le cas de reconduction d'un poste, la professionnelle ou le professionnel qui détenait ce poste auparavant l'obtient en priorité. (ex : le remplacement d'un congé de maternité qui se poursuit l'année scolaire suivante, etc.)

AFFECTATION ET RÉAFFECTATION (5-4.13)

La commission est maître des affectations ou des réaffectations. Elle doit seulement respecter la limite maximale de 50 kilomètres et elle a l'obligation de vous consulter.

LA PERMANENCE (5-6.02)

Le personnel professionnel **surnuméraire** ou **remplaçant** est embauché **pour une durée déterminée**. Pour les **réguliers**, la durée de l'engagement est **indéterminée** et celui-ci se renouvelle de façon automatique chaque année, au 1^{er} juillet. *La permanence est obtenue après deux années complètes de service continu* à la commission scolaire. Par contre, il faut **obligatoirement avoir un statut régulier temps plein** pour obtenir la **permanence**. L'avantage principal de la permanence est la sécurité d'emploi.



CONGÉS DE MALADIE (5.10.40 A)

La convention prévoit **sept (7) jours de congé de maladie monnayables** pour le personnel régulier, *de même que pour les surnuméraires et les remplaçants engagés pour plus de 6 mois*. Cependant, advenant que la personne salariée ne travaille pas à raison de 35 heures par semaine, le nombre de jours de congé de maladie est calculé au prorata du temps travaillé (5-10.42). **Il est important de noter que ces jours de maladie non utilisés peuvent être ajoutés à la période de vacances**. Dans le cas contraire, ces congés deviennent **monnayables au 30 juin**.

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET PARENTALES (7-4.07)

Il s'agit de congés pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, ou à l'état de santé de la famille proche (ex : père, mère, frère, sœur, parents du conjoint, grands-parents), jusqu'à concurrence de 10 jours. Six (6) de ces dix (10) jours peuvent être rémunérés et puisés à même la banque de congés de maladie, les autres jours sont sans traitement.

CONGÉS SPÉCIAUX (7-4.01)

La professionnelle ou le professionnel a droit à des congés spéciaux sans perte de traitement pour :

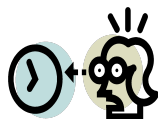
- *son propre mariage (7 jours consécutifs y compris le jour du mariage), le mariage de son père, de sa mère, et de ses enfants (le jour du mariage);*
- *pour le décès de sa conjointe ou de son conjoint de son fils, de sa fille (7 jours consécutifs y compris le jour des funérailles);*
- *le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur (5 jours consécutifs y compris le jour des funérailles);*
- *le décès de son beau-père ou de sa belle-mère (3 jours consécutifs y compris le jour des funérailles);*
- *le décès d'un beau-père, de sa belle-mère, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils de sa petite-fille (1 jour, soit le jour*

des funérailles toutefois si le grand-père ou la grand-mère réside à votre domicile vous avez droit à 3 jours consécutifs y compris le jour des funérailles);

- *son ordination (3 jours consécutifs y compris le jour de l'événement);*
- *le changement de domicile (1 fois par année civile);*
- *un maximum de 3 jours ouvrables pour des événements de force majeure (désastre, incendie, inondation, etc.).*

Le congé sans traitement

La commission peut accorder un congé sans traitement pour des motifs qu'elle juge valable **(7.3.01)**. Par contre, après une période de 7 ans de travail continue, le personnel professionnel a droit à un congé sans traitement à 100% de sa tâche pour une durée totale de 12 mois. On doit faire la demande de ce congé 60 jours avant le début de l'année scolaire ou de la



prise de ce congé **(7-3.02)**.

HORAIRE DE TRAVAIL

Une semaine régulière de travail est de 35 heures **(8-1.02)**. Une journée de travail est composée d'une pause de **15** minutes prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail et d'un repas sans traitement d'une durée de 60 minutes. Ces périodes sont non cumulatives et ne peuvent être reportées **(8-2.03)**.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le travail effectué à la demande ou après autorisation du supérieur immédiat en dehors de son horaire de travail ou pendant un jour chômé et payé est considéré comme un travail supplémentaire **(8-3.01)**. La professionnelle ou le professionnel qui effectue du temps supplémentaire obtient pour le nombre d'heures effectuées un congé compensatoire **(8-3.03)**. Après le travail supplémentaire effectué, on a 60 jours pour s'entendre avec son supérieur immédiat sur le moment où on peut prendre ce congé. Si on ne parvient pas à s'entendre, le travail supplémentaire est rémunéré à taux simple **(8-3.04)**. Cependant, après 40 heures de notre semaine de travail on se doit de compter chaque heure supplémentaire en temps ½ **(article 55 sur la loi des normes du travail)**.



INDEMNITÉ DE TROIS HEURES

Un salarié qui se présente sur son lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui **travaille moins de 3 heures consécutives** a droit à une **indemnité égale à trois heures** de son salaire horaire habituel **(article 58 sur la loi des normes du travail)**.

VOTRE EXPÉRIENCE PEUT ÊTRE PAYANTE

Votre échelon salarial sur votre contrat doit correspondre aux années d'expérience. Toute scolarité pertinente en sus d'un diplôme terminal de 1^{er} cycle universitaire s'ajoute comme expérience (jusqu'à un maximum de 3 ans).

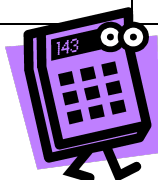


Calcul de l'expérience

EXPÉRIENCE	ÉCHELON	
		<p>Ma formation en poterie et mon bénévolat est-il reconnu ? Il faut savoir qu'une expérience ou une formation enrichissante et intéressante n'est pas directement pertinente pour autant. De plus, l'expérience acquise sans la présence d'un employeur doit être exclue (ex. : bénévolat, stage non rémunéré dans le cadre d'études);</p> <p style="text-align: center;">Avancement d'échelon</p> <p>Important \$\$\$: l'avancement d'échelon est consenti le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier. Pour avancer d'échelon, il faut avoir complété une période continue d'au moins 4 mois dans le cas de l'avancement semi-annuel (8 premiers échelons) et de 9 mois dans le cas de l'avancement annuel (à partir du neuvième échelon).</p> <p>La date d'avancement d'échelon peut changer du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet et vice versa (voir l'article 6-10.00).</p> <p>Mes vacances, mon congé de maternité et parental sont-ils reconnus comme expérience de travail ? Le congé de maternité ou de paternité vaut comme période de travail. La professionnelle ou le professionnel en congé parental sans traitement accumule son expérience jusqu'à concurrence de 52 semaines (en sus du congé de paternité et de maternité) et doit bénéficier ainsi du ou des avancements d'échelon à son retour au travail (6-10.02).</p> <p>L'avancement d'échelon ne peut être refusé qu'en cas de rendement insatisfaisant. Les motifs du refus sont fournis par écrit (6-10.03). Par contre, l'avancement accéléré d'un échelon peut être accordé pour rendement exceptionnel (6-10.04).</p> <p>Le congé pour invalidité n'excédant pas trois (3) mois est considéré comme période de travail et n'affecte pas l'avancement d'échelon (6-10.02).</p> <p>L'avancement d'échelon est consenti même si le travail est effectué à temps partiel (ex : 25 heures par semaine.</p>

Aucune expérience	01	
6 mois d'expérience	02	
1 an d'expérience	03	
1 an ½ d'expérience	04	
2 ans d'expérience	05	
2 ans ½ d'expérience	06	
3 ans d'expérience	07	
3 ans ½ d'expérience	08	
4 ans d'expérience	09	
5 ans d'expérience	10	
6 ans d'expérience	11	
7 ans d'expérience	12	
8 ans d'expérience	13	
9 ans d'expérience	14	
10 ans d'expérience	15	
11 ans d'expérience	16	
12 ans d'expérience	17	
13 ans d'expérience	18	

À



VOS CALCULATRICES !!!

Sommes versées en trop par la commission scolaire (6-11.09)

Advenant le cas où vous devez de l'argent à votre employeur, **il a l'obligation de vous consulter** afin de trouver une entente sur le remboursement. Si aucune entente n'est possible, l'employeur peut fixer les modalités de remboursement pourvu qu'il ne **dépasse pas une somme égale à 10 % de votre traitement brut par paie**. Ce 10 % peut être excédé afin que le remboursement ne dépasse pas une période de 12 mois.

Comment connaître son salaire annuel? Il faut multiplier son taux inscrit sur la paie et le multiplier par 260,9.

LES ASSURANCES



Personne visée par les assurances (2-1.04)

Le régime d'assurance **s'applique exclusivement** aux professionnelles et professionnels embauchés pour une période égale ou **supérieure à 6 mois**.

Le régime d'assurance ne s'applique pas (2-1.05) : à la professionnelle ou au professionnel de **moins de 6 mois**. On effectue, pour compenser cette absence d'assurance, à une majoration du salaire de 9 % répartie sur l'ensemble des versements du salaire. De plus, les surnuméraires et les remplaçants de moins de 6 mois touchent une paye de vacances de 8 % **(2-1.05)**.

Assurance maladie et invalidité : Les professionnelles et professionnels de plus de 6 mois doivent participer obligatoirement au **régime de base d'assurance maladie** offert par la SSQ de même qu'au **régime d'assurance salaire** longue durée qui s'applique après la 104^e semaine d'invalidité.

Assurance salaire invalidité (5-10.31) : l'assurance salaire longue durée est précédée **d'une assurance salaire invalidité** offerte par l'employeur. Dans un premier temps, on utilise les jours de maladie pour les 5 premiers jours d'invalidité. Ensuite, l'employeur donne au personnel professionnel invalide 85 % du traitement lors des 51 premières semaines. Les 52 semaines suivantes, l'employeur verse 66 2/3 % du revenu à l'employé invalide. La compagnie d'assurance prend ensuite le relais avec l'assurance salaire longue durée.

Assurance vie obligatoire (5-10.30) : la convention prévoit aussi **une assurance vie** obligatoire de **6400 \$** pour le personnel professionnel à temps plein et de **3200 \$** pour le personnel professionnel à temps partiel.

Les assurances dentaires : la participation à cette assurance est facultative pour les professionnelles et professionnels qui appartiennent à un groupe.

LES DROITS PARENTAUX



La convention collective sur les droits parentaux vise la professionnelle ou le professionnel engagé pour une **durée de 3 mois ou plus** (à l'exception de certaines

stipulations rattachées aux prolongations de congé) tant que dure sa période d'engagement. Les droits parentaux prévus à la convention tiennent compte de ceux accordés par le Régime québécois d'assurance parentale. Les deux régimes constituent cependant des entités propres dont il faut bien saisir les modalités d'application.

La professionnelle a droit à un **congé de maternité** de 21 semaines consécutives, pendant lesquelles elle recevra 93 % de son traitement hebdomadaire de base, si elle est admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (5-13.10).

Le professionnel a tout d'abord droit à un **congé de paternité** payé de cinq (5) jours ouvrables (5-13.23 a). Le professionnel a ensuite droit à un congé de paternité qui dure un maximum de cinq (5) semaines (5-13.23 b). Pendant ce congé, le professionnel reçoit de la commission une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations du RQAP.

Pour une adoption (5-13.27) la professionnelle et le professionnel a droit à un congé avec traitement de dix (10) semaines (coordonné avec les prestations du RQAP).

Possibilité d'un congé sans traitement en **prolongation du congé** de maternité, du congé de paternité ou d'un congé pour adoption pouvant aller jusqu'à deux (2) ans.

En vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail, la professionnelle qui est enceinte ou qui allaite peut aussi bénéficier **d'une réaffectation ou parfois d'un traitement préventif** si ses conditions de travail comportent des dangers pour elle ou l'enfant à naître ou à allaiter.

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)



Mis en place le 1er janvier 2006, ce régime, longtemps réclamé par les organisations syndicales, offre des prestations intéressantes aux couples désirant avoir un enfant ou en adopter un, le régime offre le choix entre ces deux possibilités :

- **le régime de base** qui permet aux personnes admissibles de recevoir 70 % du revenu hebdomadaire brut moyen pour 18 semaines à titre de prestations de maternité. 70 % pour 7 semaines à titre de prestations de paternité plus 55 % pour 25 semaines à titre de prestations parentales et 70 % pour 12 semaines à titre de congé d'adoption plus 55 % pour 25 semaines à titre de prestations parentales;

- **le régime particulier** offre quant à lui des prestations plus élevées sur des périodes plus courtes: 75 % pour 15 semaines en maternité, 75 % pour 3 semaines en paternité, 75 % pour 25 semaines en «parentales», 75 % pour 28 semaines en adoption.

Le RQAP est nettement plus avantageux que l'ancien système lié à l'assurance emploi fédérale, autant en regard des pourcentages considérés pour les prestations que du **revenu assurable maximal** qui est de 64 000\$ en 2011. **Les conditions pour bénéficier du RQAP** sont aussi plus souples et l'accessibilité est plus aisée par rapport à l'ancien système.

De plus, le RQAP s'applique en coordination avec les conditions prévues pour la conjointe ou le conjoint. Consulter le SPPÉLL pour obtenir plus d'informations.

**Vous désirez vous impliquer,
on vous libère ! (voir votre délégué-e)**