CARNET DE GROSSESSE

Droits ressources et accompagnement syndical



Table des matières

2 Mot du président, Renaud Viel

3 Mot de la Directrice du Comité des femmes

4 Processus d'accommodement

9 Droits et avantages pendant la grossesse et congés

10 Droits ressources

13 Tableau des droits parentaux du STTP

16 Ressources et références

17 Codes QR

18 Notes

Mot du président

La Section locale de Montréal est fière de présenter ce nouveau guide intitulé *Carnet de grossesse*. Conçu spécialement pour accompagner les femmes enceintes, il se veut aussi un outil de référence pour l'ensemble des membres, les délégué·e·s syndicaux et les délégué·e·s sociaux appelés à répondre aux questions les plus fréquentes.

Ce carnet à pour objectif d'aider les femmes à mieux comprendre leurs droits ainsi que les différentes démarches à entreprendre pendant la grossesse. Vous y trouverez de l'information sur les congés et les autres droits prévus à la convention collective, tant en matière de grossesse que de parentalité. Il comprend également un bref aperçu des prestations offertes par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Il s'agit d'un aide-mémoire pratique pour l'arrivée d'un nouvel enfant.

Bien que ce guide se veuille un outil de référence complet, si vous avez des questions additionnelles, nous vous invitons à communiquer avec la Section locale de Montréal par téléphone au 514 593-3953 ou par courriel à montreal350@sttpmtl.com.



Renaud Viel
Président
STTP – Section locale de Montréal
RV/mhl sepb-574

Mot de la Directrice du Comité des femmes

Ce carnet est né d'une expérience, mais surtout d'une conviction bien simple : avoir la bonne information au bon moment peut faire toute la différence.

La grossesse est une étape importante, remplie de changements et de questions. Je voulais créer un outil simple qui puisse accompagner une femme tout au long de cette période, l'aider à mieux comprendre ses droits et lui donner les références pertinentes sans avoir à chercher seule les réponses dont elle a besoin.

J'espère que ce carnet saura trouver sa place dans le quotidien de celles qui le consulteront et qu'il pourra, à sa façon, leur apporter le soutien et les repères à chaque étape.

Je tiens à remercier personnellement tous ceux et celles qui m'ont aidée de près ou de loin à la réalisation de ce carnet de grossesse.



Katerine Hamel
Directrice, Comité des femmes
STTP – Section locale de Montréal
KH/mhl speb-574

PROCESSUS D'ACCOMMODEMENT

Employée à temps plein et à temps partiel

Il est possible que vous puissiez poursuivre vos fonctions pendant votre grossesse, et ce, jusqu'au début de votre congé de maternité.

Il est également possible que votre travail ne soit plus adapté à votre nouvelle condition et que vous craigniez qu'il mette à risque votre santé ou celle de votre fœtus.

Il est donc essentiel de vous assurer que les tâches qui vous sont confiées ne présentent aucun risque pour votre santé ni celle de votre fœtus.

En attendant d'obtenir votre premier rendez-vous médical et la confirmation de votre grossesse, la Société peut, en consultation avec vous, vous affecter à d'autres tâches ne présentant pas de risque pour votre santé ni pour celle du fœtus. (clause 33.20 Urbain, 24.04 FFRS)



Clause 33.20 urbain / 24.04 FFRS

"L'employée enceinte peut présenter une demande de cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse, constituer un risque pour sa santé ou celle du foetus."

PROCESSUS D'ACCOMMODEMENT

Employée à temps plein et à temps partiel (suite)

Votre premier rendez-vous médical est effectué

Vous devez savoir que la Société canadienne des postes **n'est pas** régie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en ce qui concerne le retrait préventif.

Dans l'éventualité où votre médecin reconnaît cliniquement des limitations ou des contraintes physiques ou psychologiques, certaines options s'offrent à vous.

Vous pouvez faire une demande d'accommodement en vertu de l'article 54, accompagnée de votre billet médical, et demander à être affectée à des tâches plus sécuritaires.

Si vous n'avez toujours pas demandé d'accommodement en vertu de la clause 33.20 urbain ou 24.04 FFRS, c'est le moment de le faire.

Si aucun accommodement n'est possible, vous serez payée à 100 % de votre salaire jusqu'à ce que l'employeur vous informe, par avis écrit, qu'il ne peut pas vous accommoder ni vous affecter à d'autres tâches.

PROCESSUS D'ACCOMMODEMENT

Employée à temps plein et à temps partiel (suite)

Vous pouvez faire une demande au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les prestations peuvent commencer au plus tôt à la 16e semaine précédant la semaine prévue de l'accouchement. Il faut comprendre ici que la durée du congé choisi demeure la même et que le congé parental accordé au parent pour accompagner l'enfant risque d'être réduit.



Bon à savoir

Le RQAP est un régime de remplacement du revenu qui permet de recevoir des prestations lors d'une grossesse, d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant ou dans le cadre d'une grossesse pour autrui. Il revient cependant au membre de faire sa demande de prestation.



L'employeur est lié aux limitations énumérées sur le billet médical, et non à la condition familiale ou aux préférences de la travailleuse. Si votre situation familiale vous empêche d'occuper un poste en accommodement, vous pouvez présenter une demande d'accommodement en vertu des droits de la personne, ainsi qu'en vertu du Code canadien du travail. Cette demande doit être faite auprès de votre superviseur.

PROCESSUS D'ACCOMMODEMENT

Employée à temps plein et à temps partiel (suite)



Selon la clause 20.09 de la convention collective, tout employé·e est admissible au PAICD si la personne est incapable de travailler pour les raisons suivantes :

· Maladie
· Accident non lié au travail
· Hospitalisation

La personne doit également respecter les conditions suivantes :

· Être suivie ou traitée par un médecin
· Suivre le traitement approprié
· Fournir les renseignements médicaux requis à l'administrateur du Régime d'assurance-emploi fédéral (AE) ou au fournisseur de services de gestion des cas d'invalidité, au besoin, en vertu de cet article.

Lorsque la grossesse se déroule sans complication, elle ne peut pas être considérée comme un motif admissible au PAICD.

Cependant, comme pour tout autre employé·e, si votre médecin juge qu'un arrêt de maladie est nécessaire pour votre santé, une demande peut être déposée, que cet arrêt soit lié ou non à votre grossesse.

PROCESSUS D'ACCOMMODEMENT

Employée statut temporaire

Selon le Code canadien du travail, lorsque vous êtes une employée temporaire, vous pouvez demander à votre employeur de modifier vos tâches. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat signé par un professionnel de la santé.

En attendant d'être informée, par écrit, que l'employeur peut difficilement vous accommoder ou vous affecter à d'autres tâches, vous serez payée à 100 % de votre salaire selon les occasions de travail que vous auriez eues, n'eût été votre grossesse.

Si vous n'avez pas de certificat signé par un professionnel de la santé, vous pouvez faire une demande de changement de liste d'appel selon la clause 44.10 de la convention collective urbaine afin d'améliorer vos tâches ou votre horaire de travail.

Par la suite, vous pouvez faire une demande auprès du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les prestations de maternité peuvent commencer au plus tôt à compter de la 16e semaine précédant la semaine prévue de l'accouchement.



Il est important de se renseigner sur les tâches à accomplir dans les différentes listes d'appel pour les employé·e·s temporaires.

DROITS ET AVANTAGES PENDANT LA GROSSESSE ET CONGÉS PARENTAUX



En vertu de l'article 34 urbain ou article 25 FFRS, les employées enceintes qui ont droit à des vêtements de maternité peuvent exercer les choix suivants :

- Commander ceux-ci dans le catalogue de Postes Canada pour un montant maximum autorisé de 250 $.

ou

- Acheter des vêtements de maternité (couleurs approuvées) et obtenir un remboursement sur présentation de la facture pour un montant maximum autorisé de 250 $.



Lorsque vous êtes en congé, votre Section locale continue de vous représenter et de travailler en votre nom. Si vous prenez un congé parental, vous pouvez communiquer avec votre Section locale pour demander une exemption de vos cotisations syndicales pendant la durée de votre congé.



Durant votre congé de maternité ou parental, vous accumulerez vos crédits de congés annuels ainsi que vos congés personnels. Le congé de maternité ou parental ne modifie pas votre ancienneté. Le temps consacré aux congés parentaux n'est pas une interruption de service.

DROITS ET RESSOURCES

Pendant que vous êtes en congé de maternité ou parental, vous êtes couverte par les régimes d'assurance. Postes Canada continue de payer sa part des primes. Étant donné que vous ne serez pas payée par Postes Canada, la part des primes que vous devez payer ne sera pas déduite de votre revenu. Vous devrez payer ces primes à votre retour. Il en va de même pour votre régime de retraite.

Congés pour autres motifs

Congé spécial (21.03 urbain, 19.03 FFRS)

Dans le cas d'une urgence familiale, vous pourriez faire une demande de congé spécial payé. Par exemple, si vous devez prendre soin d'un enfant malade, Postes Canada ne peut refuser la demande de congé sans motif raisonnable. Pour faire cette demande, vous devez avoir épuisé tous vos congés pour raison personnelle.

Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfant d'âge préscolaire (23.09 a) et b) urbain, 18.07 FFRS)

Sous réserve des besoins du service, vous avez droit à plusieurs périodes d'au moins un mois chacune, pour un maximum de 5 ans et pour la durée totale de l'emploi.

Congés pour autres motifs (suite)

Congé pour les victimes de violence familiale
(21.07 urbain, 19.12 FFRS + Code canadien du travail pour les employé·e·s temporaires)

Un·e employé·e victime de violence familiale ou le parent d'un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé non payé d'au plus de 10 jours pour lui permettre d'obtenir des soins médicaux, services, conseils, déménagement temporaire ou permanent, services juridiques, pour elle ou lui-même ou pour un enfant. Pour de l'aide additionnelle contactez SOS Violence conjugale au 1 800 363-9010.

Congé de soignant
(27.12 urbain, 37.06 FFRS + Code canadien du travail pour les employé·e·s temporaires)

L'employé·e a droit à un congé non payé d'une durée maximum de 28 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille. Pour ce faire, un médecin doit délivrer un certificat attestant que le membre de la famille est gravement malade et qu'il existe un risque important qu'il décède dans les 26 semaines.



Programmes “Besoins spéciaux” et “Aller de l’avant”

Les programmes offrent des conseils et des mesures de soutien aux familles du STTP qui ont des enfants et enfants adultes à charge ayant des besoins spéciaux.

Voici les coordonnées pour obtenir davantage d’information sur les programmes offerts :

- Téléphone – 1 800 433-2885
- Courriel – info@besoinsspeciaux.ca
- Site web – www.besoinsspeciaux.ca

TABLEAU DES DROITS PARENTAUX DU STTP – SECTION LOCALE DE MONTRÉAL

Type de congé		Durée et indemnisation	Préavis	Sources juridiques
Congé de naissance	Exclusif à l'employé·e qui n'a pas donné naissance à l'enfant.	Congé payé d'au plus 2 jours	Aucun	Convention collective, clause 23.04 a) urbain, 19.07 a) FFRS.
Congé de naissance d'adoption	Employé·e qui effectue l'adoption d'un enfant.	Congé payé d'au plus 2 jours	Aucun	Convention collective, clause 23.04 b) urbain, 19.07 b) FFRS.
Congé de maternité	Exclusif à l'employée pour grossesse ou accouchement.	La Société comblera la différence entre le pourcentage du revenu du RQAP et 93 % du traitement hebdomadaire pour une durée maximale de 17 sem. selon l'option choisi. a) 18 sem. à 70 % du revenu hebdomadaire moyen (régime de base). b)15 sem. à 75 % de revenu hebdomadaire moyen (régime de base), selon le choix initial des parents.	Préavis de 4 sem., sauf si un motif valable s'applique. Préavis de 15 sem. avant la date prévue de l'accouchement. <u>Pour les FFRS seulement</u>; préavis de 4 sem. avant le début du congé.	Régime québécois d'assurance parentale pour la durée et l'indemnisation. Code canadien clause 207 a) pour le préavis. Convention collective, clause 23.01 urbain, 18.01 FFRS pour la durée du congé et le préavis. Convention collective, clause 23.02 urbain, 18.02 FFRS et 23.03 urbain, 18.03 FFRS pour l'indemnisation supplémentaire et les critères d'admissibilité.

Type de congé		Durée et indemnisation	Préavis	Sources juridiques
Congé de paternité	Exclusif au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant.	5 sem. à 70 % du revenu hebdomadaire moyen (régime de base). Ou 3 sem. à 75 % du revenu hebdomadaire moyen (régime particulier), selon le choix initial fait par les parents.	Aucun	Régime québécois d'assurance parentale
Congé parental	Partageable entre parents.	32 semaines selon : 7 sem. à 70 % du revenu hebdomadaire moyen et 25 sem. à 55 % du revenu hebdomadaire moyen (régime de base). 4 sem. de prestations additionnelles à 55 % du revenu sont accordées dès que 8 sem. de prestations parentales ont été versées à chaque parent. Ou 25 sem. à 75 % du revenu hebdomadaire moyen (régime particulier), selon le choix initial fait par les parents. 3 sem. de prestations additionnelles à 75 % du revenu sont accordées dès que 6 sem. de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent.	Préavis écrit de 4 sem. avant le début du congé.	Régime québécois d'assurance parentale pour la durée, l'indemnisation et le partage du congé parental. Convention collective, clause 23.05 urbain, 18.04 FFRS et Code canadien du travail, clause 206.1, 206.2 et art. 207, pour le préavis, la durée et les modalités de partage du congé parental.

Type de congé		Durée et indemnisation	Préavis	Sources juridiques
Congé d'adoption	Voir le site du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Page d'accueil, cliquez « adoption d'un enfant ».	La Société comblera la différence entre le pourcentage du revenu du RQAP et 93 % du traitement hebdomadaire pour une durée maximale des 17 sem. Site RQAP, plusieurs régimes et type de prestations sont offertes selon la situation.	Préavis écrit de 4 sem. avant le début du congé.	Régime québécois d'assurance parentale pour la durée, l'indemnisation et le partage du congé d'adoption. Convention collective, clause 23.06 urbain, 18.04 FFRS et Code canadien du travail, clause 206.1, 206.2 et art. 207, pour la durée, le préavis et le partage du congé d'adoption. Convention collective, clause 23.07 urbain, 18.05 FFRS et 23.08 urbain, 18.06 FFRS pour l'indemnisation supplémentaire et les critères d'admissibilité.

RESSOURCES ET RÉFÉRENCES

Ressources

Article 54 : 514 345-7591

RQAP : 1 888 610-7727

Section locale de Montréal : 514 593-3953

Besoins spéciaux et Aller de l'avant : 1 800 433-2885

Assurance-emploi : 1 800 808-6352

PAICD : 1 855 554-3148

Références convention collective

Unité urbaine :

- Article 23
- Article 34
- Article 54
- Clause 20.09
- Clause 21.03
- Claude 21.07
- Clause 27.12
- Claude 33.20

Unité FFRS :

- Article 18
- Article 19
- Article 25
- Article 37
- Clause 24.04

Code canadien du travail, Sections 5 et 7

Vous n'êtes pas seules, le STTP sera toujours là pour vous soutenir.

Codes QR

Convention collective

Régime québécois d'assurance parentale

RQAP

Assurance emploi

Code canadien du travail

Besoins spéciaux - Aller de l'avant

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes



Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

Section locale de Montréal