

le point d'appui

LE JOURNAL DU
SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOBE (SEESUS),
SCFP (FTQ), SECTION LOCALE 7498

EXPRESS

MAI 2013
VOL. 1, NUMÉRO 2



Droits parentaux

DROIT PARENTAUX



Voici un résumé des principaux droits parentaux, et des procédures à suivre pour y avoir droit. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations. Le Service des Ressources Humaines peut vous fournir des formulaires d'avis pour les différents congés.

Pour les examens reliés à la grossesse :

Une future maman peut s'absenter du travail pour des visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé (incluant les sages-femmes) et attestées par un certificat médical.

Pour le congé de maternité :

Une future maman doit fournir à son employeur un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité ainsi que la date prévue de retour au travail au moins deux semaines avant son départ. Ce délai peut être plus court si son état de santé l'oblige à partir plus tôt. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue d'accouchement. Le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

Pour le congé de paternité :

Un nouveau papa a droit à un congé d'une durée maximale de cinq semaines consécutives. Ce congé doit être pris entre le début du processus d'accouchement et les 52 semaines qui suivent le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Note : L'article 5-4.18 a été modifié par une lettre d'entente; le 6 mois a été remplacé par 52 semaines.

Au moins 3 semaines avant la date prévue du congé, avisez par écrit le Service des Ressources Humaines de la date prévue du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut être moindre si la naissance survient avant la date prévue d'accouchement.

Pour le congé parental:

Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou être partagé entre les parents, selon une entente établie entre eux. Ces semaines peuvent être prises simultanément ou successivement par les parents. Voir la section RQAP (Régime Québécois d'Assurance Parentale) pour plus de détails.

Au moins 3 semaines avant la date prévue du congé, avisez par écrit le Service des Ressources Humaines de la date prévue du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut être moindre si la présence du papa est requise auprès du nouveau-né ou de la mère en raison de leur état de santé.

Les possibilités de suspension des prestations (maternité, paternité, parentale ou d'adoption) et les possibilités de prolongation de la période de paiement des prestations:

Si votre enfant est hospitalisé, si la mère a un accident ou une maladie non reliée à la grossesse, si la présence de la mère est requise auprès d'une personne de la famille proche en raison d'une maladie grave, vous avez peut-être droit de suspendre, fractionner ou prolonger votre congé. Si vous vous trouvez dans l'une de ces situations, contactez-nous pour avoir plus d'information.

Pour les situations particulières :

En cas de complications de grossesse, de danger d'interruption de grossesse, d'interruption de grossesse, de grossesse ou adoptions successives (rapprochées), d'adoption ou de toute autre situation particulière, n'hésitez pas à nous contacter pour obtenir de l'information. Vous avez peut-être droit à des congés spéciaux ou des prestations.

DROIT PARENTAUX

Pendant votre absence:

La participation au régime d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par ces absences sous réserve que l'employé acquitte régulièrement ses cotisations.

La personne salariée temporaire continue d'accumuler de l'ancienneté pendant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental pendant la période où elle aurait travaillé si elle n'avait pas été en congé.

La personne salariée régulière continue d'accumuler de l'ancienneté pendant les congés parentaux (maternité, paternité et parental) et leur prolongement prévus à notre convention collective. L'article 5-4.11 prévoit une possibilité de prolongation en cas de retard de l'accouchement s'il reste moins de 2 semaines de congé de maternité après la naissance ou de 6 semaines si l'état de santé de l'enfant l'exige. L'article 5-4.22 traite du congé sans salaire ou congé partiel sans salaire prévu à l'article d'une durée maximum de 2 ans après le congé de maternité ou le congé parental.

Les vacances s'accumulent pendant le congé de maternité. Quatre semaines de vacances peuvent être reportées si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité en avisant l'Université par écrit au plus tard deux semaines avant l'expiration dudit congé.

Le RQAP (Régime Québécois d'Assurance Parentale) :

Toute personne résidant au Québec et ayant cumulé un revenu assurable d'au moins 2000\$ dans les 52 semaines précédant la demande est admissible au RQAP.

Vous devez choisir entre le régime de base et le régime particulier. Le régime de base prévoit plus de semaines de prestations (maximum 55 semaines, incluant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental), mais à un taux moins élevé. Le régime particulier prévoit moins de semaines de prestations (maximum 43 semaines, incluant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental), mais à un taux plus élevé.

Le choix du régime est déterminé par le premier des deux parents qui reçoit les prestations. Ce choix lie l'autre parent et ne peut être modifié. Le partage des semaines de prestations parentales entre les deux parents peut être modifié en cours de route.

La demande de prestation doit être faite au cours de la semaine civile (du dimanche au samedi) pour laquelle une personne désire recevoir des prestations. Elle ne peut pas se faire avant que la personne cesse de travailler. La demande peut se faire en ligne sur le site du RQAP (www.rqap.gouv.qc.ca) ou par téléphone (1 888 610-7727). Chacun des parents doit faire une demande.

Pour faire sa demande, la personne doit avoir en mains certains renseignements, soit le numéro d'assurance sociale des parents, leur date de naissance, la date prévue de l'accouchement ou la date de naissance de l'enfant, si la naissance a déjà eu lieu, la date d'arrêt de rémunération (il s'agit de la date à laquelle vous avez cessé de travailler ou de la date à laquelle votre revenu d'emploi hebdomadaire habituel a diminué d'au moins 40%). L'employeur envoie directement au RQAP de façon électronique votre relevé d'emploi dans les 5 jours qui suivent un arrêt de rémunération.

Pour plus d'information : www.rqap.gouv.qc.ca

Bonification du RQAP prévue à notre convention collective :

Durant son congé de maternité, la personne salariée temporaire possédant plus de 265 jours d'ancienneté bénéficie, pendant 18 semaines, d'une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % du salaire qu'elle a au moment de son départ en congé et son taux hebdomadaire de prestations qu'elle reçoit en vertu du RQAP.

La personne salariée régulière qui a accumulé vingt (20) semaines de service a le droit de recevoir durant son congé de maternité, pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations du RQAP, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son salaire régulier et son taux hebdomadaire de prestations du RQAP, et ce, jusqu'à la fin de la 21^e semaine.

DROIT PARENTAUX

Le pourcentage de 93% a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations syndicales, des cotisations à l'assurance emploi et des cotisations au RQAP.

Pendant le congé de paternité, la personne salariée régulière reçoit une indemnité égale à son salaire régulier moins le montant qui peut être versé par le RQAP.

Transmettez à la section avantages sociaux du Service des Ressources Humaines et Financière une copie de votre avis de décision du RQAP ainsi que l'état du calcul pour que votre rémunération soit ajustée.

Si vous n'êtes pas admissible au RQAP, contactez-nous ou consultez l'article 5-4.08 de la convention collective pour savoir si vous avez droit à une indemnité.

Pour les responsabilités parentales

Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pendant 10 journées par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant. La personne salariée doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Ce congé peut-être fractionné en journées ou demi-journées. La personne salariée doit aviser la personne supérieure immédiate de son absence le plus tôt possible. Des congés sans salaire ou des congés partiels sans salaire sont aussi prévus en cas de maladie grave, de difficultés de développement socioaffectif, d'handicap ou de maladie d'un enfant mineur. Contactez-nous pour obtenir plus d'informations à ce sujet.

Convention collective, articles pertinents :

Personne salariée temporaire

Congés parentaux article 2-3.14,

Personne salariée régulière

Congé de maternité articles 5-4.01 à 5-4.17;

Congé de conjoint article 5-4.18;

Congé d'adoption articles 5-4.19 à 5-4.21;

Prolongation de congé parental articles 5-4.22 à 5-4.32.

Congé pour responsabilité parentale articles 5-4.33 à 5-4.36



Pour le personnel à la recherche

Une personne salariée rémunérée à même les fonds de recherche qui a 2 années d'ancienneté, dont au moins 1 année à la recherche, bénéficie du même traitement pour les congés parentaux que les personnes salariées régulières, donc des dispositions 5-4.01 à 5-4.17.

Une personne salariée rémunérée à même les fonds de recherche qui ne se qualifie pas conformément au paragraphe précédent bénéficiera des dispositions de l'article 2-3.14, au même titre que les salariés temporaires.

Références :

- <http://www.rqap.gouv.qc.ca/>, consulté le 10 avril 2013
- Cahier du participant et de la participante, formation sur les droits parentaux, service de l'éducation, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, Montréal, révision 2012
- Convention collective SEESUS
- Document d'information sur les congés parentaux, APAPUS SEESUS, Service des ressources humaines et financières, janvier 2012

Mélanie Cloutier
Agente aux relations de travail

MOUVEMENT DU PERSONNEL

No	Affichage	Obtenu par	Poste laissé vacant par	Entrée en fonction
01605	Commis aux affaires académiques — FLSH – Administration de la Faculté	Julie St-Pierre	Ruth Valin	28 janvier 2013
01639	Agente ou Agent d'administration—Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création	Sophie Binette		18 février 2013
01656	Commis au service à la clientèle— Bureau de la registraire – Centre de services du Campus principal	Marianne Paré	Carolle Paquet	11 mars 2013
01578	Technicienne ou Technicien du Centre de simulation clinique— FMSS—Centre de formation et de pédagogie	Irène Bretones Vailant	Nouveau poste	13 mars 2013
01683	Technicienne ou Technicien en systèmes ordonnés—STI	Thierry Marchand	David Lampron	25 mars 2013
01679	Secrétaire de direction— FMSS – Département de pharmacologie	Nicole Bissonnette	Diane Robitaille	17 avril 2013
01680	Secrétaire de direction—FMSS – Département de biochimie	Marie-Paule Roch	Marlène Daigle	15 avril 2013
01601	Secrétaire de direction—Service des communications	Suzelle Poulin	Nouveau poste	18 mars 2013
01684	Technicienne ou Technicien en télématique— STI	Réginald Béland	David Bergeron	2 avril 2013
01635	Infirmière ou Infirmier	Jacqueline Paquet	Nathalie Godin	25 février 2013
01655	Aide de laboratoire – FMSS – Atelier central	Maryse Dugal	Kathleen Cass	18 février 2013
01682	Commis aux affaires académiques – Faculté d'administration – Programme du 1 ^{er} cycle	Yanick Lemelin	Hélène Bellerose	9 mai 2013
01695	Commis aux affaires académiques – FLSH – Administration de la Faculté	Isabel Létourneau	Véronique Morin	17 avril 2013
01708	Agente ou Agent de sécurité et de prévention – Service des Immeubles – Services de sécurité	Christian Otalvaro Duarte	Philippe Pouliot	29 avril 2013



ASSIGNATION TEMPORAIRE

Vous avez une maladie professionnelle ou avez eu un accident de travail. L'employeur veut vous assigner temporairement un autre travail. Est-ce qu'il a le droit de le faire? Voici des éléments d'information pour clarifier l'assignation temporaire.

Que dit la loi?

SECTION II

ASSIGNATION TEMPORAIRE D'UN TRAVAIL

Article 179—Lois sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

L'**employeur** d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle **peut assigner temporairement un travail à ce dernier**, en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi ou devienne capable d'exercer un emploi convenable, même si sa lésion n'est pas consolidée, **si le médecin qui a charge du travailleur** croit que:

- 1° le travailleur est **raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail**;
- 2° ce travail ne comporte **pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique du travailleur** compte tenu de sa lésion; et
- 3° ce travail est **favorable à la réadaptation** du travailleur.

Si le travailleur n'est pas d'accord avec le médecin, il peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (chapitre S-2.1), mais dans ce cas, il n'est pas tenu de faire le travail que lui assigne son employeur tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Donc l'employeur peut vous assigner temporairement à un autre travail, mais il doit suivre les 3 conditions de la loi soit que :

-vous devez être en mesure d'accomplir le travail

ET

- le travail doit être sécuritaire compte tenu de la lésion dont vous souffrez

ET

- ce travail favorise votre réadaptation.

Concrètement, comment ça marche :

Suite à la déclaration de l'accident, l'employeur, qui veut ainsi assigner une personne, doit fournir au médecin traitant **un descriptif détaillé** des travaux qui seraient à effectuer, et ce, idéalement, par l'entremise du travailleur.

Ces travaux doivent être une activité productive et faire partie des tâches normales de l'employeur :

- travail de bureau, travail clérical ou travaux légers ne sont pas un descriptif détaillé. Le descriptif doit être rempli sur un rapport d'assignation temporaire. Une note sur le billet de déclaration d'accident ne suffit pas.
- l'avis du médecin **traitant** est obligatoire pour l'acceptation des travaux légers. La décision de celui-ci ne pourra être contestée, ni par le médecin de l'employeur, ni par la C.S.S.T.

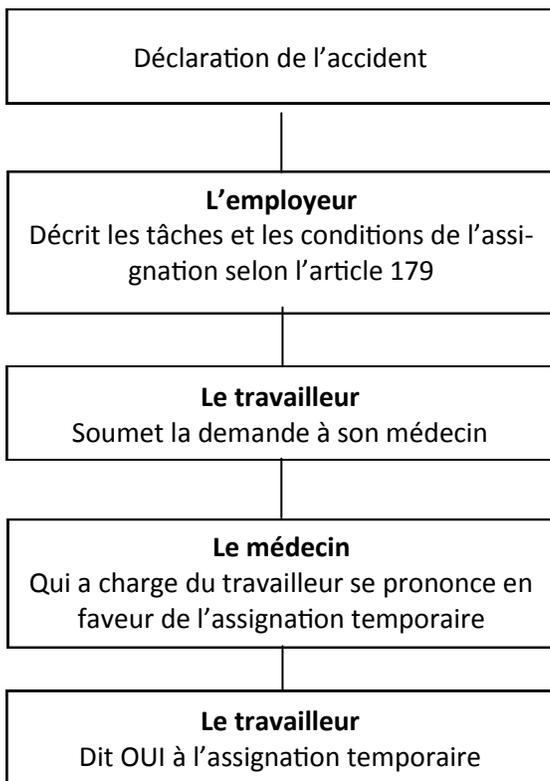
Si, malgré toutes ces démarches, vous trouvez que l'assignation qui vous est attribuée n'est pas raisonnable, vous pouvez contester celle-ci à la C.S.S.T. Une décision sera rendue dans les 20 jours. Pendant cette attente, vous resterez en arrêt de travail avec indemnité.

Nous sommes à votre dispositions pour vous aider dans cette démarche.

Ghislain Béliveau
Agent aux relations de travail

ASSIGNATION TEMPORAIRE

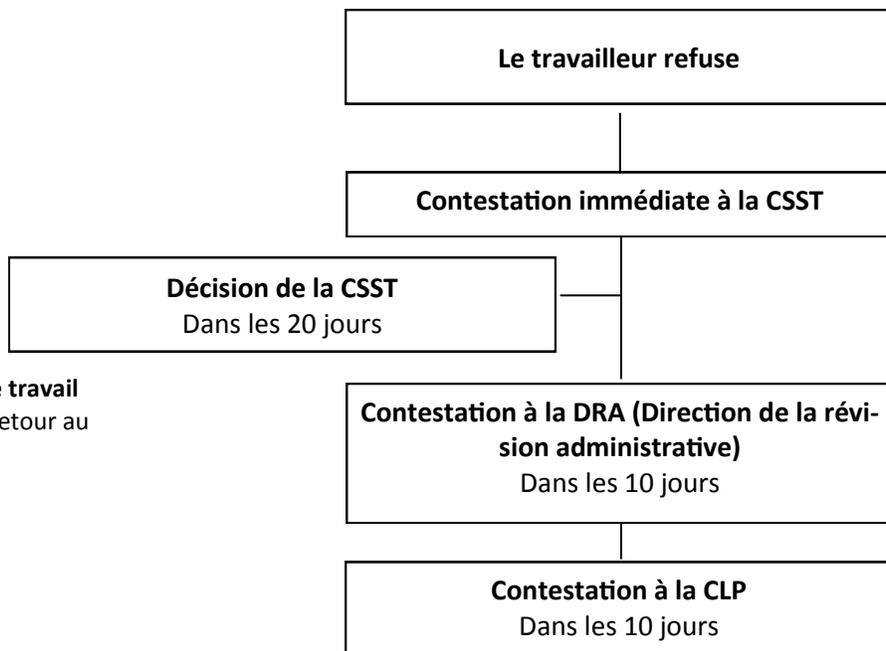
LES ÉTAPES - OUI



ATTENTION
Quelquefois, l'employeur le fait directement aux médecins, ce que nous devrions refuser. Ça devrait être fait par l'entremise du travailleur.

LES ÉTAPES - NON

Le travailleur dit NON à l'assignation temporaire



Le travailleur demeure en **arrêt de travail** jusqu'à une décision finale ou son retour au travail.

RÉSULTATS DES DERNIÈRES ÉLECTIONS

Conseil syndical—12 mars 2013

Comité plan d'évaluation : Élu.e Martine Ongenae
Comité des relations de travail: Élu.e Mélanie Cloutier
Élu Ghislain Béliveau

Ces derniers ont été reconduits comme permanent / agent des relations de travail par l'exécutif

Rencontre de secteur—Registraire—4 avril 2013

Nouveau délégué: Alexandre Bélanger

POSTE À COMBLER À L'EXÉCUTIF

Notre **trésorière** (et agente des relations de travail) attend un bébé pour octobre 2013. Elle nous quittera en septembre pour son congé de maternité. Le **poste de trésorière** sera donc **vacant** avant les prochaines élections, et il serait important de le combler rapidement afin de permettre une période de formation suffisante. Si vous êtes intéressé par ce poste, vous pouvez soumettre votre candidature avant le 4 juin. Le conseil syndical choisira un (e) candidat (e) pour combler le poste par intérim jusqu'aux prochaines élections.

Pour le **poste d'agente aux relations de travail**, une remplaçante ou un remplaçant, est proposé par le CRT et nommé par l'exécutif syndical. Cette personne sera libérée avant le départ de Mélanie, pour assurer une bonne transmission des dossiers.



**Ceux qui ne désirent plus
recevoir la version papier
du Point d'appui,
envoyez un courriel à
seesus@usherbrooke.ca**

le **point** d'appui

Journal officiel du Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke, SEESUS — SCFP 7498

RESPONSABLE : Michel Bérubé
COLLABORATION : Stéphane Caron, Francine Grondin,
MISE EN PAGE: Lyza Inkel
COURRIEL : SEESUS@USherbrooke.ca
TÉLÉPHONE : 819 821-7646
TÉLÉCOPIEUR : 819 821-7627
SITE WEB : <http://seesus.ca>