

2010-05-02

Note : ici-bas ce sont des extraits des normes du travail. Pour avoir les textes au complet ou une version plus récente, voir le site du gouvernement.

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/naissance-adoption-et-interruption-de-grossesse/index.html>

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions concernant la **naissance**, l'adoption ou l'interruption de grossesse qui protègent la majorité des salariés québécois, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Dans tous ces cas, le salarié doit avertir son employeur de son absence le plus tôt possible.

Les 2 parents peuvent s'absenter du travail pendant 5 journées :

Les 2 premières journées sont payées si le salarié travaille depuis 60 jours.
Le salarié doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile ou l'interruption de la grossesse.

Note : Pour les 3 journées sans solde, Ultramar offre un accommodement pour ces 3 jours. Nous pouvons garder notre rémunération sur notre paye et ils doivent être remboursés avec du surtemps. (Une heure de surtemps = rembourser 2 heures). Se sont donc un peu comme des AMOT maquillés.

Code DSRH = C.N A.S (congé naissance remboursement surtemps)

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html>

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions concernant le congé de **maternité** qui protègent la majorité des salariées enceintes, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel.

Avis écrits de la salariée à l'employeur

La salariée doit fournir à son employeur, 3 semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité et celle de son retour au travail. Le délai peut être plus court si son état de santé l'oblige à partir plus rapidement. Elle doit alors fournir un certificat médical attestant les raisons qui l'obligent à quitter le travail.

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-paternite/index.html>

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions concernant le congé de **paternité** qui protègent la majorité des salariés québécois, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Le salarié doit avertir son employeur par écrit au moins 3 semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-parental/index.html>

Avis remis à l'employeur

Le congé **parental** doit être précédé d'un avis d'au moins 3 semaines indiquant à l'employeur les dates de début et de fin du congé. Ce délai peut être moindre si la présence du salarié est requise plus tôt auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou de la mère, en raison de leur état de santé.

2010-05-02

Retour au travail après un congé parentale / paternité / maternité. Selon les LNT, vous ne devez pas perdre d'avantages.

CASS : En janvier suivant votre retour, vous avez droit à tous vos CASS peu importe les mois que vous avez été absent. C'est considéré comme un avantage.

AJUSTEMENT ANNUEL (article 14.04 pour les employés travaillant selon l'annexe 7)

Du surtemps, ce n'est pas un avantage. Depuis janvier 2010, la compagnie applique le principe d'heures travaillées = heures payées. Donc, vous n'aurez pas la balance d'heures annuelle de votre équipe opérationnelle respective mais bien votre propre balance selon vos absences. Par contre, la compagnie ne réclame pas une balance négative si telle est le cas. Vous ne devez pas être pénalisé suite à votre congé.