



Modèle pour une politique

sur les congés parentaux dans les cabinets d'avocats

Mise en contexte

Le modèle présenté ici peut servir de guide pour implanter votre première politique sur les congés parentaux ou bonifier celle qui existe déjà. Il a pour objectif de présenter les meilleures pratiques pour soutenir efficacement et financièrement les avocates et les avocats qui deviennent parents.

Cette politique modèle favorise un soutien égal à toutes les personnes qui deviennent parents, peu importe les modalités d'arrivée d'un enfant dans leur famille. Elle peut s'appliquer à toutes les personnes qui sont employées de façon permanente par le cabinet ou qui sont associées et qui deviennent parents.

Chaque cabinet est invité à choisir les pratiques qui répondent le mieux aux besoins des avocates et des avocats à son emploi et qui conviennent à son contexte et à sa réalité. La politique modèle peut être adaptée et personnalisée selon les besoins du cabinet ou de l'organisation. Il est ainsi possible de modifier les sections en **gris** en regard des choix qui sont privilégiés.

Glanées parmi les différentes organisations du Québec, des exemples des meilleures pratiques sont également présentés. Ces pratiques ont pour but de faire connaître différentes mesures de soutien pouvant contribuer à minimiser la pénalisation de la maternité que connaissent les femmes à l'arrivée d'un enfant. Rappelons, en effet, que [les mères vont notamment connaître une importante diminution de leurs revenus d'emploi durant l'année de la naissance](#).

Les éléments contenus dans la politique modèle respectent le cadre juridique applicable au Québec au moment de sa mise en ligne. Chaque cabinet ou organisation doit vérifier si les conditions énoncées dans sa politique respectent les lois en vigueur au moment de la présentation de sa politique aux avocats et aux avocates.

Les meilleures pratiques et les politiques mises de l'avant s'appuient sur le [cadre juridique et déontologique applicable aux avocats et aux avocates ainsi qu'aux cabinets](#). Ce cadre juridique regroupe quatre lois régissant chacune des éléments distincts et complémentaires :

- La [Charte des droits et libertés de la personne](#) interdit la discrimination basée sur un motif tel que le sexe, la grossesse ou l'état civil.
- La [Loi sur l'assurance parentale](#) encadre l'admissibilité et les montants des prestations gouvernementales qui peuvent être versés aux personnes salariées et aux travailleurs et travailleuses autonomes lors d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.

- La [*Loi sur les normes du travail*](#) établit l'admissibilité aux congés, la durée des congés parentaux et des absences liées aux obligations familiales, les modalités et procédures relatives aux avis à donner et le maintien des avantages et la réintégration des personnes salariées au travail après leur congé. De façon générale, cette loi prévoit des congés sans salaire. Les dispositions de cette loi qui encadrent les congés parentaux et les absences liées aux obligations familiales s'appliquent uniquement aux avocates et aux avocats qui sont des personnes « salariées » au sens de la Loi sur les normes du travail.
- La [*Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*](#) prévoit des absences pour raisons familiales ou parentales.

Ces lois constituent le cadre minimal qui doit être respecté par l'employeur. Ainsi, rien n'empêche un employeur d'offrir des conditions plus avantageuses, en offrant des congés plus longs ou en versant des indemnités supplémentaires qui sont plus généreuses que les prestations gouvernementales.

Nous vous invitons aussi à consulter le [site Web du Barreau du Québec](#) pour connaître les meilleures pratiques de rétention et d'avancement des avocates et des avocats parents, afin de continuer à soutenir leur conciliation travail-famille au-delà du congé parental et tout au long de leur carrière.

Table des matières

1. Objet	4
2. Admissibilité	4
3. Procédure à suivre pour annoncer le congé ou le retour d'un congé de parentalité	5
4. Durée du congé de parentalité	6
5. Prestations financières	7
6. Situations particulières	9
7. Avantages sociaux et régime de retraite	11
8. Rémunération	12
9. Admissibilité au statut d'associé(e)	15
10. Mesures de soutien offertes AVANT le départ en congé de parentalité	16
11. Mesures de soutien offertes PENDANT le congé de parentalité	19
12. Mesures de soutien offertes au RETOUR d'un congé de parentalité.....	19
13. Démission pendant le congé de parentalité ou au retour	21

1. **Objet**

Cette politique sur les congés parentaux vise à soutenir les avocates et les avocats dans une étape importante de leur vie : la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le cabinet est fier d'offrir des mesures de soutien et des avantages liés aux congés parentaux dont les modalités sont précisées dans ce qui suit.

L'objectif est de mettre en place les conditions gagnantes pour permettre aux avocates et aux avocats nouvellement parents de concilier travail, famille et carrière. Cette politique s'applique à toutes les personnes devenant parents, peu importe leur situation familiale (p. ex. : couple femme/homme, couple de même sexe, soloparentalité) ou le type de congé prévu par la loi (maternité, paternité, adoption ou parental).

Rappelons les différents types de congé prévus selon la *Loi sur les normes du travail* :

- [congé de maternité ou à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement](#)
- [congé de paternité ou congé pour le parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant](#)
- [congé pour adoption](#)
- [congé parental pour tout parent](#)

À moins de mention contraire, le terme « congés de parentalité » sera utilisé aux fins de la présente politique pour désigner un ou plusieurs des types de congés.

2. **Admissibilité**

Les personnes à l'emploi permanent du cabinet ou les personnes qui sont associées au sein du cabinet qui deviennent parents et qui souhaitent poursuivre leur carrière au sein du cabinet lors de leur retour de congé sont admissibles aux prestations supplémentaires de parentalité et aux mesures de soutien prévues aux termes de la présente politique.

3. Procédure à suivre pour annoncer le congé ou le retour d'un congé de parentalité

3.1 Annoncer le départ en congé de parentalité

L'avocate ou l'avocat souhaitant se prévaloir d'un congé de parentalité doit en informer le cabinet en donnant à son chef de groupe et aux ressources humaines un avis écrit à cet effet au moins trois semaines avant la date prévue du départ en congé. Cet avis écrit doit indiquer la **date de départ prévue** et la **date estimée de retour au travail**.

Le délai pour informer l'employeur peut être inférieur à trois semaines si l'état de santé de la personne l'oblige à partir plus tôt. Cela peut aussi être le cas dans certains projets d'adoption, où le parent adoptant est avisé à la dernière minute. Nous sommes conscients que cela est hors du contrôle du parent adoptant.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

L'avis de départ en congé de parentalité doit être remis à l'employeur trois semaines avant le départ prévu.

3.2 Annoncer un retour de congé de parentalité

Une fois en congé, l'avocate ou l'avocat qui souhaite devancer sa date de retour au travail ou prolonger son congé doit en informer le cabinet en donnant un avis écrit à cet effet à son chef de groupe et aux ressources humaines au moins trois semaines avant la nouvelle date de retour envisagée ou avant la date de retour initialement prévue. La durée totale du congé ne peut excéder la durée maximale prévue par la politique.

Nous recommandons d'adopter une communication fluide, ouverte et transparente avec votre chef de groupe quant aux dates prévues de départ et de retour, afin de faciliter cette transition, autant pour vous, que pour maintenir la qualité des services offerts par le cabinet.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

La date de retour au travail peut être devancée. Dans ce cas, un nouvel avis écrit doit être transmis à l'employeur au moins trois semaines avant la date du retour.

4. Durée du congé de parentalité

4.1 Pour l'avocate qui donne naissance

- Le congé de maternité peut débuter dès la 16^e semaine avant la date prévue de l'accouchement. Il se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement.
- Le congé parental se termine au maximum 85 semaines après la naissance de l'enfant.

4.2 Pour l'avocate ou l'avocat qui n'a pas donné naissance à l'enfant

- Le congé de paternité ou le congé exclusif du parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant peut débuter à la naissance de l'enfant.
- Le congé parental se termine au maximum 85 semaines après la naissance de l'enfant.

4.3 Pour l'avocate ou l'avocat qui adopte un enfant

- Le congé parental peut débuter la semaine où l'enfant est confié à ses parents adoptifs ou lorsque les parents quittent leur travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour aller chercher leur enfant.
- Le congé parental se termine au maximum 85 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à l'avocate ou l'avocat.

Pendant toute la durée de votre congé de maternité, de votre congé de paternité ou de votre congé parental, votre lien d'emploi est protégé.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

Le congé parental se termine au maximum 85 semaines après la naissance de l'enfant ou après la semaine où l'enfant a été confié au(x) parent(s).

5. Prestations financières

5.1 Prestations du Régime québécois d'assurance parentale

Le [Régime québécois d'assurance parentale](#) (RQAP) vise à soutenir financièrement les parents d'un enfant nouvellement né ou adopté, et prévoit le versement de prestations aux travailleuses et aux travailleurs salariés et autonomes qui sont admissibles. Le RQAP offre des prestations de maternité exclusives à la personne pour grossesse ou accouchement, des prestations de paternité exclusives au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant, et des prestations parentales partageables entre les parents. Le RQAP prévoit aussi le versement de prestations pour un congé d'adoption.

Pour choisir votre régime de prestations et connaître tous les détails quant aux prestations financières offertes par le RQAP, veuillez consulter leur [site Web](#).

Liens utiles

- [Tableaux des prestations selon le type de régime](#)
- [Revenu maximal assurable](#)

Travailleuse salariée ou travailleur salarié

- [Conditions d'admissibilité](#)

Travailleuse ou travailleur autonome

- [Conditions d'admissibilité](#)

5.2 Prestations supplémentaires offertes par le cabinet

Il est primordial pour le cabinet de soutenir financièrement les avocates et les avocats pendant cette importante période qu'est le congé de parentalité. Le cabinet tient à soutenir ses salarié(e)s et ses associé(e)s dans les différents moments marquants de la vie tout au long de leur carrière au sein du cabinet; devenir parent en fait assurément partie.

Le cabinet versera à l'avocate salariée ou à l'avocat salarié qui devient parent des prestations supplémentaires de parentalité correspondant à l'écart entre les prestations perçues aux termes du RQAP et % du salaire de base de l'avocate salariée ou de l'avocat salarié pendant les premières semaines de son congé de parentalité.

Le cabinet versera à **l'avocate associée ou à l'avocat associé** qui devient parent des prestations supplémentaires de parentalité correspondant à l'écart entre les prestations perçues aux termes du RQAP et % du revenu de l'avocate associée ou de l'avocat associé pendant les premières semaines de son congé de parentalité.

Ces semaines de congé de parentalité rémunérées avec des prestations supplémentaires peuvent être prises de façon non consécutive, sauf pour les 18 semaines en congé de maternité qui doivent être prises de façon continue. Chaque congé de parentalité doit être d'une durée minimale d'une semaine (du dimanche au samedi).

Pour recevoir les prestations supplémentaires offertes par le cabinet, ces semaines de congé de parentalité doivent être prises à l'intérieur des semaines après la naissance de l'enfant ou de son adoption.

Si vous choisissez de prendre vos semaines de congé de parentalité de façon non consécutive, il est nécessaire d'en discuter au préalable avec votre chef de groupe ou associé(e), afin d'être toujours en mesure de maintenir la qualité des services offerts par le cabinet.

Meilleures pratiques

Plusieurs organisations offrent des prestations supplémentaires à hauteur de 100% du salaire de base de l'avocate salariée ou de l'avocat salarié pendant 26 semaines, et ce, autant pour les mères que pour les pères.

6. Situations particulières

6.1 Retrait préventif

Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, ou toute autre condition médicale liée à la grossesse, l'avocate peut se prévaloir des dispositions prévues aux lois et aux politiques du cabinet applicables en pareils cas. L'avocate peut se référer aux dispositions relatives aux congés de maladie et aux régimes d'assurance invalidité.

6.2 Interruption de grossesse et deuil périnatal

Pendant une absence à la suite d'une interruption de grossesse, votre lien d'emploi est protégé.

Avant 20 semaines de grossesse

- Si une interruption de grossesse survient avant le début de la 20^e semaine de grossesse, l'avocate a le droit de s'absenter jusqu'à trois semaines, sans salaire.
- L'avocate peut se référer aux dispositions relatives aux congés de maladie et aux régimes d'assurance invalidité.
- L'absence peut être prolongée au besoin à la suite de l'obtention d'un certificat médical.

Après 20 semaines de grossesse

- Si une interruption de grossesse survient à partir du premier jour de la 20^e semaine de grossesse, l'avocate a droit, sans salaire, à un congé de maternité d'un maximum de 18 semaines. Elle a aussi droit à des prestations du [Régime québécois d'assurance parentale](#). Sauf exception, la période de prestations se termine au plus tard 20 semaines après la semaine où survient l'interruption de grossesse.
- Le cabinet versera à l'avocate salariée qui vit une interruption de grossesse après 20 semaines de grossesse des prestations supplémentaires de parentalité correspondant à l'écart entre les prestations perçues aux termes du RQAP et % du salaire de base de l'avocate salariée concernée pendant les semaines de son congé de maternité suivant son interruption de grossesse.
- Le cabinet versera à l'avocate associée qui vit une interruption de grossesse après 20 semaines de grossesse des prestations supplémentaires de parentalité correspondant à l'écart entre les prestations perçues aux termes du RQAP et % du revenu de l'avocate associée concernée pendant les semaines de son congé de maternité suivant son interruption de grossesse.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

Si une interruption de grossesse survient à partir du premier jour de la 20^e semaine de grossesse, la personne a droit au congé de maternité, ou à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, d'un maximum de 20 semaines sans salaire. Elle a aussi droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Congé de 5 jours pour les deux parents lors d'une interruption de grossesse

- Les deux parents peuvent aussi avoir droit à un congé de cinq jours en cas d'interruption de grossesse après 20 semaines de grossesse. Ce congé doit être pris dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse.
- Les jours de ce congé sont payés par le cabinet.
- L'avocate qui est déjà en congé de maternité à la suite d'une interruption de grossesse après 20 semaines de grossesse ne peut pas bénéficier de ce congé.

Meilleures pratiques

Certaines organisations choisissent de payer les cinq jours de ce congé à leurs employé(e)s mères ou pères lors d'une interruption de grossesse après 20 semaines. Cette mesure peut aussi être étendue aux employé(e)s qui vivent une interruption de grossesse avant 20 semaines.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

Les deux parents peuvent s'absenter du travail pendant cinq jours, dont les deux premiers jours sont payés, lors d'une interruption de grossesse qui se produit à compter de la 20^e semaine de grossesse.

7. Avantages sociaux et régime de retraite

7.1 Participation aux régimes d'assurance collective et de retraite

Durant les semaines du congé de parentalité, l'avocate ou l'avocat pourra maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite offerts par le cabinet, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont le cabinet assume sa part habituelle.

L'avocate ou l'avocat devra aviser l'organisation avant son départ en congé de parentalité de son choix quant à continuer ou non le paiement régulier de ses cotisations exigibles pendant la durée de son congé de parentalité ou pendant la durée choisie.

Si l'avocate ou l'avocat continue le paiement régulier de ses cotisations exigibles pendant la durée de son congé de parentalité, ses cotisations seront payables **insérer la méthode de collecte des cotisations pendant le congé de parentalité.**

Le cabinet continuera, pendant les semaines du congé de parentalité, à effectuer les contributions correspondantes de l'employeur, le cas échéant.

À partir de la ^e semaine semaine du congé de parentalité, l'avocate ou l'avocat doit payer le coût total des cotisations (part de l'employé(e) et de l'employeur) s'il ou elle décide de maintenir sa participation au régime d'assurance collective.

Meilleures pratiques

Certaines organisations choisissent de continuer à effectuer les contributions correspondantes de l'employeur au régime d'assurances collectives et au régime de retraite pendant toute la durée du congé de parentalité de l'employé(e), tant que la personne maintient ses cotisations.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

Si la personne salariée continue de verser les cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé de maternité de 18 semaines, l'employeur doit le faire aussi.

Si le salarié continue à verser ses cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé de paternité de cinq semaines, l'employeur doit le faire aussi.

7.2 Vacances

- L'indemnité de vacances et les jours de vacances continuent de s'accumuler pendant les premières semaines de votre congé de parentalité.

Meilleures pratiques

Certaines organisations choisissent de continuer à accumuler l'indemnité de vacances et les jours de vacances pendant toute la durée du congé de parentalité.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

L'indemnité de vacances continue de s'accumuler pendant le congé de maternité de 18 semaines ou moins et le congé de paternité de cinq semaines ou moins.

8. Rémunération

8.1 Évaluation du rendement

- Avant le départ en congé de parentalité, le chef de groupe ou l'associé(e) devra compléter l'évaluation de la performance de l'avocate ou de l'avocat pour les mois travaillés durant la période concernée, dans le cas où l'avocate ou l'avocat sera absent(e) lors de la période habituelle d'évaluation de la performance.
- Le fait qu'une avocate ou un avocat ait pris un ou plusieurs congés de parentalité n'entraînera pas d'impact sur l'évaluation de son rendement.

8.2 Salaire et revenu

- Au retour du congé de parentalité, l'avocate ou l'avocat salarié(e) pourra réintégrer son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire et l'augmentation salariale auxquels il ou elle aurait eu droit s'il ou elle était resté(e) au travail et avait travaillé durant ladite période de congé de parentalité.
- Le taux horaire de l'avocate ou de l'avocat à son retour de congé de parentalité sera déterminé comme s'il ou elle était resté(e) au travail et avait travaillé durant ladite période de congé de parentalité.
- Au retour du congé de parentalité, l'avocate ou l'avocat associé(e) pourra réintégrer son rôle habituel avec les mêmes avantages, y compris le revenu et les éléments de revenu auxquels il ou elle aurait eu droit s'il ou elle était resté(e) au travail et avait travaillé durant ladite période de congé de parentalité.

Exigences minimales prévues à la *Loi sur les normes du travail*

À son retour au travail, l'employeur doit réintégrer la personne à son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages prévus dans son contrat de travail auxquels elle aurait droit, comme si elle n'avait pas quitté le travail. Si son poste a été aboli pendant son congé, elle conserve les droits et privilèges auxquels elle aurait eu droit si elle n'avait pas quitté le travail.

- Les **avocates et les avocats associé(e)s** sont invité(e)s à consulter le régime de rémunération à cet égard présenté dans le contrat de société.
- Le taux horaire de l'**avocate ou de l'avocat associé(e)** à son retour de congé de parentalité sera déterminé comme s'il ou elle était resté(e) au travail et avait travaillé durant ledit congé de parentalité.

8.3 Prime

Au départ

- Les avocates ou les avocate salarié(e)s qui prennent un congé en vertu de la présente politique sont admissibles à une prime versée par le cabinet pour quelque année ou période que ce soit précédant ou suivant le congé. **Le cabinet évaluera les critères applicables précédant le congé afin de rendre une décision concernant l'admissibilité à la prime.**
- **La prime sera calculée au prorata du nombre de mois travaillés de l'avocate ou de l'avocat salarié(e) au sein du cabinet au cours de la période concernée.**

Meilleures pratiques

Certains cabinets choisissent d'appliquer des mesures de calcul d'admissibilité à la prime qui tiennent compte de la conciliation de la grossesse et du travail. D'une part, en dispensant le dernier mois de travail avant le congé de parentalité dans le calcul d'admissibilité. Et d'autre part, en calculant la moyenne d'heures facturables des trois dernières années dans le calcul d'admissibilité à la prime.

Critères d'admissibilité à la prime

- Il est normal que l'avocate enceinte soit en période de décélération et que la charge de travail diminue pendant les dernières semaines avant son départ. C'est pourquoi, lors du calcul des heures facturables ou de tout autre élément lié à la prestation de travail pour l'admissibilité à la prime, le cas échéant, le dernier mois (quatre semaines) avant son départ en congé de parentalité n'en fera pas partie. Cela peut aussi être appliqué aux avocates et aux avocats qui adoptent pour la période précédant l'arrivée de l'enfant, comme celle-ci peut être chargée de rendez-vous et de démarches.
- Considérant que la conciliation de la grossesse et du travail est un défi, et qu'elle demande un investissement en temps pour assister à l'ensemble des rendez-vous de santé associés, il est préconisé d'utiliser la moyenne mensuelle compilée des heures facturables des trois dernières années (ou moins selon l'ancienneté de l'avocate ou de l'avocat et des mois travaillés de la période en cours pour la prise en compte dans le calcul d'admissibilité à la prime. Si la moyenne mensuelle compilée atteint ou dépasse l'objectif mensuel de l'avocate ou de l'avocat, il ou elle sera admissible à la prime pour les mois travaillés avant son départ en congé de parentalité.

Certaines organisations font le choix de considérer les 18 premières semaines du congé de parentalité comme des mois de travail dans le calcul de la prime, afin que l'employé(e) ne soit pas pénalisé(e) financièrement pendant les 18 premières semaines de congé de parentalité. Enfin, certaines organisations font également le choix de remettre la prime au complet et de ne pas calculer la prime au prorata du nombre de mois travaillés avant le départ en congé de parentalité.

Au retour

- Les avocates et les avocats salarié(e)s qui prennent un congé en vertu de la présente politique sont admissibles à une prime versée par le cabinet pour quelque année ou période que ce soit précédant ou suivant le congé. Le cabinet évaluera les critères applicables suivant le congé afin de rendre une décision concernant l'admissibilité à la prime.
- La prime sera calculée au prorata du nombre de mois travaillés par l'avocate ou l'avocat salarié(e) au sein du cabinet au cours de la période concernée.

À titre d'exemple, certaines organisations choisissent d'appliquer des mesures de calcul d'admissibilité à la prime qui tiennent compte de la réalité de concilier un retour de congé de parentalité d'une longue durée et le travail, tel qu'en dispensant le premier mois de travail suivant le retour de congé de parentalité dans le calcul d'admissibilité.

Il est normal que l'avocate ou l'avocat qui revient d'un congé de parentalité d'une durée minimale de 26 semaines consécutives soit en période de réintégration et que la charge de travail fluctue pendant les premières semaines suivant son retour. C'est pourquoi, lors du calcul des heures facturables ou de tout autre élément lié à la prestation de travail pour l'admissibilité à la prime, le cas échéant, le premier mois (quatre semaines) suivant son retour de congé de parentalité n'en fera pas partie.

Avocate ou avocat associé(e)

Les avocates et les avocats associé(e)s qui prennent un congé en vertu de la présente politique sont admissibles à tous les éléments du revenu de l'associé(e) comme les primes, les avances, les pourcentages d'attribution de bénéfices, la distribution périodique des bénéfices, les avantages, l'attribution de parts à venir et tout revenu correspondant. Les avocates et les avocats associé(e)s sont invité(e)s à consulter le régime de rémunération à cet égard présenté dans le contrat de société.

9. Admissibilité au statut d'associé(e)

Afin d'être nommé(e) associé(e), l'avocate ou l'avocat doit satisfaire aux exigences du cabinet concernant l'admission au statut d'associé(e). Le fait qu'une avocate ou qu'un avocat ait pris un ou plusieurs congés de parentalité n'entraînera pas en soi le report de l'admissibilité au statut d'associé(e) dans les cas où les exigences ont été satisfaites.

Le nombre de mois ou d'années en congé de parentalité sera considéré comme du temps de travail, pendant lequel l'ancienneté de l'avocate ou de l'avocat s'accumule et est compté dans le parcours d'ascension au partenariat.

Le départ en congé de parentalité ne retardera pas la nomination d'une avocate ou d'un avocat comme associé(e), si celle-ci ou celui-ci avait atteint les exigences du cabinet à cet égard.

10. Mesures de soutien offertes AVANT le départ en congé de parentalité

10.1 Boîte à outils pour gérer votre congé de parentalité

Le Barreau du Québec a mis à disposition des cabinets, la *Boîte à outils : Gérer efficacement les congés parentaux dans les cabinets d'avocats*. Consultez la section dédiée aux avocates et aux avocats qui partiront en congé de parentalité, et utilisez les outils fournis pour bien préparer votre départ en congé de parentalité et votre retour au travail.

10.2 Rétenion des dossiers et des client(e)s au retour du congé de parentalité

- Le cabinet s'engage à privilégier la rétenion des dossiers et des clients au retour d'un congé de parentalité, selon la réalité des dossiers et sous réserve du choix du client. Dans le cas où ce n'est ni souhaitable ni réaliste que l'avocate ou l'avocat reprenne le dossier, le cabinet s'engage à lui offrir des dossiers de complexité similaire.
- Advenant que des défis à la rétenion des dossiers et des client(e)s se présentent, l'avocate ou l'avocat en congé de parentalité sera consulté(e) pour en discuter, ou sera au minimum informé(e) de la situation avant son retour.
- La Direction a la responsabilité de sensibiliser les donneurs d'ouvrages à réintégrer l'avocate ou l'avocat, au même titre que les autres, dans leur processus d'octroi des dossiers, et à lui offrir des opportunités similaires à celles qu'elle ou il avait avant son départ en congé de parentalité.

10.3 Absence pour examen ou rendez-vous lié à la grossesse

- L'avocate ou l'avocat peut s'absenter de son travail aussi souvent que nécessaire pour des examens liés à sa grossesse ou à la grossesse de sa partenaire.
- L'avocate ou l'avocat doit informer son chef de groupe ou ses collègues de ses rendez-vous le plus tôt possible, afin d'assurer la qualité des services juridiques rendus.
- Nous avons conscience que, tout au long de sa grossesse, une femme enceinte a au total environ [18 rendez-vous ou examens](#) médicaux, ce qui représente une période de temps estimée et compilée d'environ 40 heures, incluant le temps de déplacement. Ce temps peut rapidement augmenter lorsqu'il s'agit d'une grossesse à risque, considérant la fréquence élevée des rendez-vous. Le cabinet (ou l'entreprise) fait preuve de compréhension face à cette réalité.

Exigences minimales prévues à la Loi sur les normes du travail

Une personne enceinte peut s'absenter de son travail aussi souvent que nécessaire, sans salaire, pour des examens liés à sa grossesse. Elle doit informer son employeur de ses rendez-vous le plus tôt possible.

10.4 Absence pour examen ou rendez-vous lié à un traitement de fertilité

- L'avocate ou l'avocat peut s'absenter de son travail aussi souvent que nécessaire pour des examens liés à un traitement de fertilité ou à un traitement de fertilité de sa partenaire.
- L'avocate ou l'avocat doit informer son chef de groupe ou ses collègues de ses rendez-vous le plus tôt possible, afin d'assurer la qualité des services juridiques rendus.
- Les rendez-vous pour des traitements de fertilité peuvent être nombreux et occasionner des impacts de santé sur l'avocate concernée. Le cabinet (ou l'entreprise) fait preuve de compréhension face à de cette réalité.

10.5 Absence pour rendez-vous lié à une adoption

- L'avocate ou l'avocat peut s'absenter de son travail aussi souvent que nécessaire pour des rendez-vous liés à une adoption.
- L'avocate ou l'avocat doit informer son chef de groupe ou ses collègues de ses rendez-vous le plus tôt possible, afin d'assurer la qualité des services juridiques rendus.
- Les rendez-vous reliés à un processus d'adoption peuvent être nombreux et survenir à la dernière minute, sans préavis. Le cabinet (ou l'entreprise) fait preuve de compréhension face à cette réalité.

10.6 Départ progressif - Mesure offerte uniquement aux avocates qui donnent naissance

À titre d'exemple, plusieurs mesures tenant compte de la conciliation entre la fin de grossesse et le travail peuvent être envisagées pour les avocates qui se préparent à donner naissance.

- L'avocate enceinte peut effectuer un départ progressif avant son congé de parentalité selon un horaire réduit de 80 % de ses heures de travail normales, pour une période maximale de deux semaines avant sa date de départ prévue sans perte de salaire. L'admissibilité à la prime ne sera pas touchée, comme le dernier mois (quatre semaines) avant son départ en congé de parentalité est exclu du calcul.
- La rémunération et les avantages de l'avocate enceinte seront maintenus comme si elle travaillait 100 % de ses heures normales pendant les deux semaines en départ progressif.
- L'avocate enceinte peut choisir de faire du télétravail à sa guise, en ne tenant pas compte de la politique de jours au bureau du cabinet, pendant les quatre semaines avant sa date de départ prévue.
- L'avocate enceinte qui désire se prévaloir d'un départ progressif doit en faire la demande à son chef de groupe ou à l'associé(e) au moins huit semaines avant la date de départ.

10.7 Coaching individuel

À titre d'exemple, des cabinets choisissent d'offrir aux avocates et aux avocats futurs et nouveaux parents une banque d'heures de coaching individuel, pour les soutenir dans leur transition de départ et au retour du congé de parentalité et les aider à concilier travail et famille, sans perdre de vue leurs objectifs de carrière.

10.8 Préparation et départ du travail

- Pour faciliter le départ en congé de parentalité de l'avocate ou de l'avocat, trois moments clés entre l'avocate ou l'avocat et son chef de groupe ou associé(e) sont prévus avant son départ :

1. Rencontre avec l'avocate ou l'avocat pour préparer son départ

Plusieurs mois avant son départ, l'avocate ou l'avocat est invité(e) à compléter son plan de départ en collaboration avec son chef de groupe ou l'associé(e), afin d'identifier les remplaçantes ou les remplaçants pour chacun de ses dossiers clients et pour ses autres responsabilités pendant son absence.

2. Rencontre avec l'avocate ou l'avocat pour préparer son plan de communication

Quelques mois avant son départ, l'avocate ou l'avocat et son chef de groupe ou l'associé(e) complèteront un plan de communication destiné aux collègues et clients pour s'assurer d'identifier toutes les personnes et relations d'affaires qui doivent être avisées de son départ en congé parental, et s'entendront sur les messages à communiquer.

3. Rencontre avec l'avocate ou l'avocat pour discuter de ses priorités et attentes pendant le congé et à son retour

Quelques semaines avant son départ, l'avocate ou l'avocat et son chef de groupe ou l'associé(e) discuteront de ses priorités et de ses attentes quant à sa carrière pendant son congé parental et à son retour.

Veuillez consulter la *Boîte à outils : Gérer efficacement les congés parentaux dans les cabinets d'avocats*, mise en ligne par le Barreau du Québec, pour accéder à des plans d'action et des outils concrets.

10.9 Maintien du contact pendant le congé

Avant le départ en congé de parentalité, l'avocate ou l'avocat discutera avec son chef de groupe ou l'associé(e) du moyen choisi pour être maintenu(e) à jour à très haut niveau pendant son congé de parentalité, si celle-ci ou celui-ci le souhaite. Si, pendant son congé de parentalité l'avocate ou l'avocat souhaite apporter des changements sur le moyen choisi et la fréquence préétablie, celle-ci ou celui-ci pourra en informer son chef de groupe ou l'associé(e).

10.10 Ressources offertes par le Barreau du Québec

Plusieurs ressources sont offertes par le Barreau du Québec aux avocates et avocats futurs parents. Veuillez consulter celles-ci sur le site Web de l'Ordre.

11. Mesures de soutien offertes PENDANT le congé de parentalité

11.1 Outils de travail

- Bien que le cabinet ne s'attende à aucun travail de l'avocate ou de l'avocat en congé de parentalité, celle-ci ou celui-ci conserve l'accès à ses outils de travail, et peut volontairement choisir de les consulter.
- La boîte de courriels de l'avocate ou de l'avocat en congé de parentalité sera vérifiée par une personne du cabinet pour assurer un service continu et de qualité aux clients. Pour éviter toute confusion auprès de la clientèle, l'avocate ou l'avocat en congé de parentalité doit restreindre l'envoi de courriels directement aux clients (sauf exception ou entente préalable).

11.2 Opportunités de développement professionnel et d'avancement de carrière

Pendant toute la durée du congé de parentalité, le cabinet s'assurera de partager avec l'avocate ou l'avocat en congé de parentalité toute opportunité de développement professionnel ou d'avancement de carrière pertinente, afin que l'avocate ou l'avocat puisse mentionner ou non son intérêt d'y participer ou d'y postuler.

12. Mesures de soutien offertes au RETOUR d'un congé de parentalité

12.1 Préparation et réintégration au travail

Pour faciliter le retour de congé de parentalité de l'avocat ou de l'avocate, un moment clé entre l'avocate ou l'avocat et son chef de groupe ou l'associé(e) est prévu avant son retour.

- **Rencontre formelle avec l'avocat ou l'avocate pour préparer son retour**

Quelques semaines avant la date de retour prévue au travail, le chef de groupe ou l'associé(e) et l'avocate ou l'avocat se rencontreront pour préparer formellement son retour. Pendant cette rencontre, l'avocate ou l'avocat sera informé(e) des changements qui ont eu lieu pendant son absence et pourra communiquer ses priorités et sa vision pour son retour au travail. À l'issue de cette rencontre, l'avocate ou l'avocat et son chef de groupe ou l'associé(e) auront établi les modalités du retour et les dossiers clients à prendre ou à reprendre à son retour.

Pour faciliter la réintégration au travail de l'avocate ou de l'avocat au retour de son congé de parentalité, deux moments clés entre l'avocate ou l'avocat et son chef de groupe ou l'associé(e) sont prévus après son retour :

1. Rencontre avec l'avocate ou l'avocat pour assurer le succès du retour

Une ou deux semaines après le retour, le chef de groupe ou l'associé(e) rencontrera l'avocate ou l'avocat pour s'informer sur le déroulement de son retour au travail et s'assurer que les conditions gagnantes sont en place pour assurer ses objectifs.

2. Rencontre avec l'avocate ou l'avocat pour dresser le bilan de son retour

Un à deux mois après le retour, le chef de groupe ou l'associé(e) et l'avocate ou l'avocat se rencontreront pour dresser le bilan du retour et identifier conjointement les facteurs clés pour assurer le succès de l'avocate ou de l'avocat à court et moyen termes.

Pour accéder aux plans d'action complets et aux outils, veuillez consulter la *Boîte à outils : Gérer efficacement les congés parentaux dans les cabinets d'avocats*, sur le site Web du Barreau du Québec.

12.2 Retour progressif

À titre d'exemple, des organisations choisissent d'offrir des mesures de soutien qui tiennent compte de la conciliation entre le travail et le retour de congé de parentalité de longue durée.

- L'avocate ou l'avocat qui cumule au moins 26 semaines consécutives en congé de parentalité peut effectuer un retour progressif au travail selon un horaire réduit à 80 % de ses heures de travail normales sans perte de salaire pour les deux premières semaines suivant son retour. L'admissibilité à la prime ne sera pas touchée, comme le premier mois (quatre semaines) suivant son retour de congé de parentalité est exclu du calcul.
- L'avocat ou l'avocate qui cumule au moins 26 semaines consécutives en congé de parentalité peut choisir de faire du télétravail à sa guise, en ne tenant pas compte de la politique de jours au bureau du cabinet, pour les quatre premières semaines suivant sa date de retour.
- L'avocate ou l'avocat nouvellement parent peut choisir un horaire réduit à 80 % de ses heures de travail normales, et ce, pour un maximum de six mois ou une période entendue en amont avec son chef de groupe. L'objectif d'heures facturables et son salaire seront ajustés en conséquence.

12.3 Salles d'allaitement

- Le cabinet met à disposition des salles privées ainsi qu'un réfrigérateur attribué aux avocates qui souhaitent continuer à tirer leur lait à la suite de leur retour au travail.
- Le cabinet est conscient que l'avocate devra ajuster son horaire pour intégrer les périodes nécessaires pour tirer son lait. Au besoin, elle pourra informer ses collègues sur les périodes de son horaire pendant lesquelles elle préférerait ne pas avoir de rencontres pour ne pas interférer avec celles où elle tire son lait.

13. Démission pendant le congé de parentalité ou au retour

Conscient que le congé de parentalité n'est qu'une courte période dans un parcours professionnel, le cabinet choisit d'investir financièrement pour soutenir les avocates et les avocats durant cette étape de leur vie, et souhaite les voir poursuivre leur carrière en son sein. Dans cette perspective, il n'exige aucune période de service continu pour être admissible aux prestations supplémentaires qu'il leur offre (tel que stipulé à l'article 2. Admissibilité), car il tient pour acquis que l'avocate ou l'avocat poursuivra sa carrière au sein du cabinet.

Toutefois, l'avocate ou l'avocat qui décide de ne pas revenir à l'emploi du cabinet à la fin de son congé de parentalité ou qui quitte durant les mois suivant son retour de congé de parentalité, **et qui n'a pas cumulé au moins mois de service continu au sein du cabinet avant son départ en congé de parentalité** devra rembourser au cabinet les prestations supplémentaires reçues.

L'avocate ou l'avocat qui souhaite quitter son emploi pendant son congé ou à la fin de celui-ci doit en informer le cabinet en donnant un avis écrit à son chef de groupe et aux ressources humaines au moins trois semaines avant la date de retour prévue.

Meilleures pratiques

Afin de ne pas pénaliser l'avocate ou l'avocat qui devient parent rapidement après l'embauche, il est de bonne pratique de ne pas exiger de période de service continu préalable à l'admissibilité aux prestations supplémentaires, mais de prévoir plutôt l'obligation de remboursement des prestations supplémentaires versées si l'avocate ou l'avocat quitte l'organisation à l'intérieur d'un délai de six mois suivant son retour au travail.