

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Date d'entrée en vigueur: 22 avril 2002

Origine: Service des ressources humaines

Remplace/amende: B-23

Numéro de référence: HR-23

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'Université, sauf dispositions contraires contenues dans une convention collective ou un protocole d'entente. Dans le cas du personnel à temps partiel, les avantages sociaux énoncés dans la présente politique sont calculés au prorata des heures de travail normales du poste ou de l'affectation à temps partiel.

POLITIQUE

1. L'Université accorde un congé à une employée qui est enceinte, à un employé ou à une employée qui adopte un enfant ou qui se voit confier la tutelle d'un enfant.

Congé de maternité

Dispositions

2. Une employée a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines consécutives. Ce congé peut commencer dès la dix-huitième (18^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer deux (2) semaines après la date effective de l'accouchement ou lorsque la totalité des vingt (20) semaines se sont écoulées, la date la plus tardive étant retenue.
3. Un congé médical entraîné par un avortement légal ou spontané avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement est considéré comme un congé d'invalidité. Voir la politique *Congé d'invalidité à court terme* ([HR-21](#)).
4. En cas de mortinaissance pendant ou après la période de vingt (20) semaines précédant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité commence immédiatement et prend fin à l'issue de la période totale des vingt (20) semaines du congé de maternité.
5. Un congé de maladie dû à des complications lors de la grossesse ou à un risque d'interruption de grossesse survenant avant la huitième (8^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement est considéré comme un congé d'invalidité jusqu'au début de

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 2 de 9

la huitième (8^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, date marquant le début du congé de maternité.

6. Si une employée présente un certificat médical en bonne et due forme attestant que les conditions de travail présentent un danger physique ou un risque de maladie infectieuse pour elle ou le bébé qu'elle porte, l'Université s'efforce de l'affecter temporairement à un autre poste tout en continuant de lui attribuer les mêmes droits et privilèges que ceux de son poste habituel. Si l'Université est dans l'impossibilité de muter l'employée à un poste qui lui convient, celle-ci se voit accorder immédiatement un congé payé spécial, conformément aux dispositions des affectations de travail temporaires contenues dans la politique *Déclaration d'accident du travail et de maladie professionnelle, retour au travail et assignation temporaire (CSST) (VPS-43)* jusqu'à l'ouverture d'un autre poste convenable ou jusqu'à la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement s'il se produit plus tôt, date marquant le début du congé de maternité normal. L'employée continue d'avoir droit à tous les régimes d'avantages sociaux pendant la durée de ce congé payé spécial.
7. Une employée dont le nouveau-né est hospitalisé a le droit d'interrompre son congé de maternité et de retourner au travail. Elle peut reprendre son congé de maternité dès que l'état de santé de son enfant permet sa sortie de l'hôpital et après en avoir avisé son supérieur immédiat.
8. Une employée permanente ou une employée temporaire dont le contrat de travail est d'au moins douze (12) mois est considérée comme étant en congé payé pour toute absence due à des rendez-vous médicaux reliés à sa grossesse pour lesquels elle dispose d'un certificat médical en bonne et due forme. Une employée temporaire dont le contrat de travail est inférieur à douze (12) mois ou une employée occasionnelle se voit accorder un congé sans solde.

Indemnités

9. Une employée permanente ou temporaire dont le contrat de travail est d'au moins douze (12) mois qui a accompli vingt (20) semaines de service ou plus avant le début de son congé de maternité et qui est admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE) a droit à une indemnité payable jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité, déterminée pour chacune des périodes de paie, équivaut

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 3 de 9

à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal, soustraction faite des sommes suivantes:

- toute prestation d'assurance-emploi à recevoir ou reçue. Pour les besoins du présent alinéa, toute somme soustraite des prestations d'assurance-emploi à titre de remboursement, d'intérêts, de pénalités et autres sommes récupérables en vertu des modalités du régime d'assurance-emploi, ne doit pas être prise en compte;
 - toute indemnité de congé de maternité à recevoir ou reçue du ministère de l'Emploi et de la Solidarité du Québec;
 - toute autre retenue salariale normalement déduite ou qui l'aurait été si l'employée n'avait pas été en congé de maternité.
10. Une employée permanente ou temporaire dont le contrat de travail est d'au moins douze (12) mois qui a accompli vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE) a droit à une indemnité équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal, payable jusqu'à la fin de la dixième (10^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité équivaut à son salaire normal, réduction faite de toutes les retenues obligatoires ou qui auraient été prélevées si elle n'était pas en congé de maternité, y compris toute indemnité de congé de maternité à recevoir ou reçue du ministère de l'Emploi et de la Solidarité du Québec.
11. Une employée permanente qui a accompli moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité ou une employée temporaire peut avoir droit aux prestations du ministère de l'Emploi et de la Solidarité du Québec et de l'assurance-emploi mais ne reçoit aucune indemnité de la part de l'Université.
12. Tous les régimes de prestations contributives restent en vigueur pendant la durée de l'indemnisation prévue aux points a) et b) ci-dessus.
13. Dans le cas d'un congé de maternité ou d'une partie de congé de maternité non indemnisable, l'Université continue à verser sa part des cotisations aux régimes d'avantages sociaux que l'employée souhaite conserver pendant son congé sans solde. La contribution de l'employée à tous ces régimes est déduite de son dernier chèque de paie avant son départ en congé de maternité sans solde. En revanche, si l'intéressée ne souhaite pas payer les cotisations, tous les régimes d'avantages sociaux payés par

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 4 de 9

l'employée ou à frais partagés sont interrompus pendant la durée du congé de maternité sans solde.

14. Tous les régimes d'avantages sociaux non contributifs restent automatiquement en vigueur pendant la durée du congé de maternité, que ce congé soit payé ou non.
15. En ce qui concerne la *Sécurité d'emploi* et les *Congés annuels*, toute employée en congé de maternité se voit reconnaître ses états de service pour la durée dudit congé.

Retour au travail

16. Avant la fin du congé de maternité d'une employée, la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines lui rappelle par écrit la date d'expiration dudit congé ainsi que son obligation d'informer l'Université de sa date de retour au travail, conformément au point b) ci-dessous.
17. L'employée doit aviser par écrit l'Université de son intention de reprendre le travail au plus tard dans les deux (2) semaines qui précèdent la date de son retour.
18. Si l'employée ne se présente pas au travail à la date prévue, l'Université considère cette absence comme une démission et par conséquent, met fin à son emploi.
19. Une employée qui souhaite retourner au travail avant les deux (2) semaines qui suivent l'accouchement doit d'abord fournir à l'Université un certificat médical en bonne et due forme attestant sa bonne santé et son aptitude à remplir ses fonctions.
20. À son retour au travail à l'issue d'un congé de maternité, l'employée réintègre le poste qu'elle occupait avant son départ en congé. Si le poste n'existe plus, elle se voit accorder tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste si elle avait été au travail.
21. À son retour au travail, l'employée touche le même salaire qu'avant son départ en congé, majoré de l'augmentation généralement accordée selon son échelle salariale au cours dudit congé.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 5 de 9

Modalités

22. L'employée doit présenter par écrit une demande de congé de maternité à son supérieur immédiat, accompagnée d'un certificat médical en bonne et due forme attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Le chef de service ou de département ou son représentant envoie une copie des documents à la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines. L'intéressée doit également fournir une preuve de son admissibilité aux prestations d'assurance emploi en présentant le formulaire *Emploi – Avis de prestation de congé de maternité*.
23. L'employée doit spécifier dans sa demande les dates prévues du congé de maternité au moins quatre (4) semaines à l'avance. Le délai de préavis peut être plus court avec un certificat médical en bonne et due forme attestant que l'intéressée doit quitter son poste plus tôt que prévu.
24. La date du début du congé de maternité est laissée à la discrétion de l'intéressée. Toutefois, si celle-ci ne prend pas son congé dans les six (6) semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement, l'Université peut exiger un certificat médical attestant son aptitude à continuer de travailler. Si l'employée ne fournit pas le certificat dans les huit (8) jours qui suivent la réception de la demande écrite, l'Université peut obliger l'employée à prendre immédiatement son congé de maternité.

Congé d'adoption

Dispositions

25. Une employée ou un employé permanent qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives au cours duquel il ou elle reçoit son salaire intégral. Si les deux parents sont des employés de l'Université, un total de dix (10) semaines s'applique aux deux..
26. Une employée ou un employé permanent, conjoint d'un autre membre du personnel de l'Université qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables, pourvu qu'il ou elle ne soit pas bénéficiaire du congé d'adoption stipulé au point a) ci-dessus.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 6 de 9

27. Une employée ou un employé permanent continue à bénéficier de tous les avantages sociaux pendant la durée du congé d'adoption.
28. Une employée ou un employé temporaire peut s'absenter du travail pendant un maximum de cinq (5) jours au moment de l'adoption. Les deux (2) premiers jours d'absence sont payés si l'employé a accumulé soixante (60) jours de service ininterrompu, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes de travail.
29. Le congé d'adoption doit commencer après la date de prise en charge de l'enfant et avant la fin du deuxième (2^e) mois qui suit l'ordonnance d'adoption.
30. En ce qui concerne la *Sécurité d'emploi* et les *Congés annuels*, tout employé en congé d'adoption se voit reconnaître ses états de service pour la durée dudit congé.
31. Le congé d'adoption ne s'applique pas lorsque l'enfant légalement adopté est celui du conjoint ou de la conjointe ; dans ce cas, l'employé peut s'absenter cinq (5) jours, dont deux (2) avec solde, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes de travail.

Retour au travail

32. Avant la fin d'un congé d'adoption, la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines envoie à l'intéressé une notification de la date de fin du congé.
33. Si l'employé ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, l'Université considère cette absence comme une démission et par conséquent met fin à son emploi.
34. À l'issue d'un congé d'adoption, l'Université réintègre l'employé-e au poste qu'il ou elle occupait avant son départ en congé. Si le poste n'existe plus, il ou elle se voit accorder tous les droits et privilèges dont il ou elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste s'il ou elle avait été au travail.
35. À son retour au travail, l'employé touche le même salaire qu'avant son départ en congé, majoré de l'augmentation généralement accordée selon son échelle salariale au cours dudit congé.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 7 de 9

Modalités

36. L'employé doit présenter par écrit une demande de congé d'adoption à son supérieur immédiat, accompagnée des pièces justificatives à l'appui de l'adoption. Le chef de service ou de département ou son représentant envoie une copie des documents à la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines.

Congé de paternité

Dispositions

37. Tout employé permanent ou temporaire (dont le contrat de travail est d'au moins douze (12) mois) dont la conjointe a donné naissance a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être interrompu mais doit être pris entre le début de l'accouchement et le septième (7^e) jour qui suit le retour à la maison de la maman ou de l'enfant.
38. Un employé temporaire peut s'absenter du travail pour une période maximale de cinq (5) jours au moment de la naissance de son enfant. Les deux (2) premiers jours d'absence sont payés si l'employé a accumulé soixante (60) jours de service ininterrompu, conformément aux dispositions de la Loi sur les normes de travail.

Prolongation du congé parental

Dispositions

39. Un congé sans solde d'une durée maximale de cent quatre (104) semaines consécutives est accordé à une employée permanente ou à un employé permanent en guise de prolongation d'un congé de maternité ou d'adoption. Pour un employé temporaire ou une employée temporaire, la durée maximale est de cent quatre (104) semaines consécutives ou à la date d'expiration du contrat de travail, la première éventualité étant retenue.
40. Dans le cas de deux conjoints employés de l'Université, la prolongation est accordée seulement si l'un d'eux ne bénéficie pas déjà d'un congé semblable. De même, l'un des conjoints peut bénéficier d'une partie du congé sans solde de l'autre s'il n'a pas été

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 8 de 9

utilisé. Dans ce cas, le congé partagé doit avoir lieu sur deux (2) périodes de temps consécutives.

41. Tout régime d'avantages sociaux est interrompu pendant la durée de la prolongation du congé sauf si l'employé accepte par écrit et à l'avance de payer la totalité des coûts de tout avantage à conserver.
42. Un employé en congé parental prolongé ne se voit pas reconnaître d'états de service aux fins de la directive *Sécurité d'emploi* et de la politique *Congé annuel* pour toute la durée dudit congé.

Retour au travail

43. Avant la fin du congé parental prolongé, la section Rémunération et avantages sociaux des Ressources humaines envoie à l'intéressé-e une notification de la date d'expiration du congé.
44. L'employé-e doit aviser par écrit l'Université de son intention de retourner au travail au moins trois (3) semaines avant la fin du congé parental prolongé. Si l'employé-e ne se présente pas au travail à la date prévue, l'Université considère cette absence comme une démission et par conséquent met fin à son emploi.
45. Il est loisible à un ou une employé-e de retourner au travail avant la date prévue pour la fin de la prolongation de son congé parental prolongé, à condition d'en aviser son supérieur immédiat au moins trente (30) jours à l'avance.
46. De retour au travail après un congé parental prolongé, tout employé permanent réintègre le poste qu'il ou elle occupait avant le début du congé de maternité ou d'adoption initial. Si le poste n'existe plus, il ou elle se voit accorder tous les droits et privilèges dont il ou elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste s'il ou elle avait été au travail.
47. De retour au travail après un congé parental prolongé ne dépassant pas douze (12) semaines, tout employé temporaire réintègre le poste qu'il ou elle occupait avant le début du congé d'adoption initial. Si le congé dure plus de douze (12) semaines et que le

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Page 9 de 9

poste n'existe plus, l'employé-e se voit accorder tous les droits et privilèges dont il ou elle aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste s'il ou elle avait été au travail.

48. À son retour au travail, l'employé-e touche le même salaire qu'avant son départ en congé, majoré de l'augmentation généralement accordée selon son échelle salariale au cours dudit congé.

Modalités

49. Tout employé permanent peut obtenir une prolongation de congé parental en présentant par écrit une demande à son supérieur immédiat, au moins quatre (4) semaines avant la fin de son congé de maternité ou d'adoption. Le chef de service ou de département ou son représentant envoie une copie à la section Rémunération et Avantages sociaux des Ressources humaines.
50. Tout employé temporaire peut obtenir une prolongation de congé parental en présentant par écrit une demande à son supérieur immédiat, au moins quatre (4) semaines avant la fin de son congé de maternité ou de la date d'adoption. Le chef de service ou de département ou son représentant envoie une copie à la section Rémunération et Avantages sociaux des Ressources humaines.