



ÉCOLE DE
TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE
Université du Québec



DOCUMENT D'INFORMATION

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL SANS TRAITEMENT

MIS À JOUR DÉCEMBRE 2023

TABLE DES MATIÈRES

1. Congé relié à la grossesse (article 40.18)	p.3
2. Congé de maternité (article 40.06)	
2.1 À quel moment une employée enceinte peut-elle bénéficier de son congé de maternité?	p.3
2.2 Qui peut se prévaloir de ce congé?	p.3
2.3 Quelle est la durée du congé de maternité?	p.4
2.4 Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	p.4
2.5 Quelles seront les indemnités pendant le congé?	p.4
2.6 De quels avantages bénéficiera l'employée durant le congé?	p.5
2.7 Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé?	p.6
3. Congé parental sans traitement (article 40.26 et suivants)	
3.1 Expiration du congé de maternité	p.6
3.2 Quelles sont les différentes options qui s'offrent à l'employée si elle désire prolonger son congé de maternité?	p.6
3.3 Qui détermine les modalités d'un congé sans traitement à temps partiel?	p.6
3.4 Quelles sont les modifications que l'employée peut apporter à son congé sans traitement et à quelle fréquence?	p.6
3.5 Retour au travail avant la date prévue	p.7
3.6 De quels avantages l'employée bénéficiera durant le congé parental sans traitement?	p.7
3.7 Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé?	p.7
4. Retour au travail (article 40.28)	p.8



Ce texte se veut un résumé des principales dispositions de la convention collective* concernant le congé de maternité (article 40.05) et la prolongation de ce congé (article 40.26). Ce document s'adresse aux employées ayant le statut d'employée régulière. Pour en savoir plus au sujet des informations contenues dans ce document, veuillez communiquer avec une des personnes responsables suivantes.

*En cas de différence entre le présent document et le texte de la convention collective, ce dernier prévaut.

1 Congé relié à la grossesse (article 40.18)

L'employée a droit à un congé spécial avec traitement pour les visites reliées à la grossesse. Ce congé est d'une durée maximale de quatre (4) jours ouvrables et peuvent être discontinus et peuvent être pris par journée ou demi-journée.

Afin de vous prévaloir de votre banque de congé, vous devez communiquer avec Dominique Gendron du Service des ressources humaines à l'adresse dominique.gendron@etsmtl.ca. Un billet médical attestant la date prévue d'accouchement sera nécessaire.

2 Congé de maternité (article 40.06)

2.1 À quel moment une employée enceinte peut-elle bénéficier de son congé de maternité ?

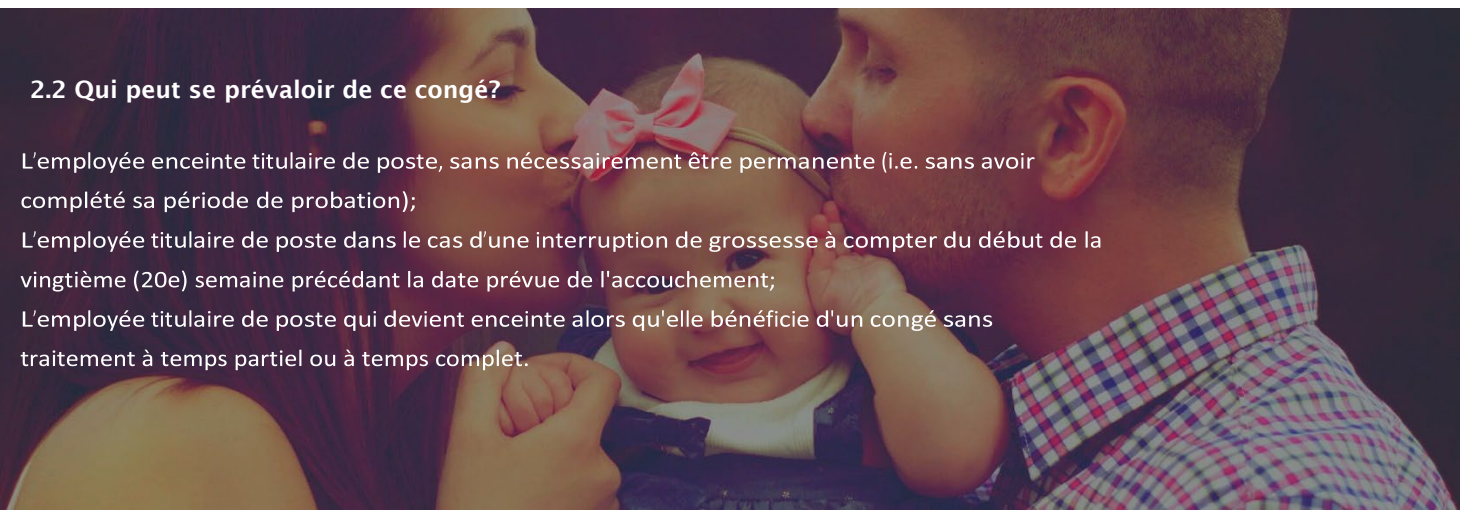
La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Le congé de maternité est simultané à la période des versements de prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RQAP). Ce congé doit débuter au plus tard la semaine suivant le début des versements des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

2.2 Qui peut se prévaloir de ce congé?

L'employée enceinte titulaire de poste, sans nécessairement être permanente (i.e. sans avoir complété sa période de probation);

L'employée titulaire de poste dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

L'employée titulaire de poste qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel ou à temps complet.



2.3 Quelle est la durée du congé de maternité?

L'employée a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui doivent normalement être prises de façon consécutive. Dans certaines circonstances particulières, notamment l'état de santé de l'enfant, l'employée peut suspendre ou prolonger ce congé selon des modalités précises.

2.4 Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le RQAP, qui est administré par le ministère Travail, Emploi et Solidarité sociale, est en vigueur depuis le 1er janvier 2006. Il offre une prestation financière à toutes les travailleuses et les travailleurs admissibles qui prendront un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental. Pour plus d'information sur le RQAP, consultez leur site Internet : www.rqap.gouv.qc.ca.

La demande de prestations de maternité doit être formulée auprès du RQAP par téléphone au 1 888 610-7727 ou par Internet à l'adresse suivante : www.rqap.gouv.qc.ca.

2.5 Quelles seront les indemnités pendant le congé?

Le nombre de semaines pendant lesquelles une indemnité peut vous être versée par l'ÉTS durant le congé de maternité, varie selon que l'employée est admissible ou non aux prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale. Il faut bien distinguer les conditions d'admissibilité à l'indemnité versée par l'employeur de celles requises pour être admissibles à l'assurance parentale.

Admissibilité à l'indemnité versée par l'employeur

Pour être admissible à une indemnité prévue aux paragraphes, l'employée doit avoir complété vingt (20) semaines de service à l'ÉTS en y incluant les congés autorisés et rémunérés. Les semaines de service complétées auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation et affaires sociales) ainsi que d'autres organismes prévus à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2), sont considérées dans certaines circonstances. Pour toutes autres informations, communiquer avec SRH.

Afin de bénéficier de cette indemnité, l'employée doit remettre au Service des ressources humaines à l'adresse avantages@etsmtl.ca, une copie de son relevé du RQAP dès la réception de celui-ci.

A. Montant de l'indemnité pour l'employée admissible au RQAP

L'employée a le droit de recevoir, durant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à 100% de son traitement hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations de maternité qu'elle reçoit du RQAP. Pour toutes autres situations, vous devez communiquer avec la personne responsable de votre dossier au service des ressources humaines.

2.6 De quels avantages bénéficie l'employée durant le congé ?

RÉGIME DE RETRAITE :

Durant le congé, l'employée est exonérée* du paiement des cotisations.

ASSURANCES COLLECTIVES :

Toutes les assurances sont maintenues (accident-maladie, assurance-salaire, assurance-vie et mutilation accidentelle). Les primes continueront à être prélevées sur l'indemnité versée par l'employeur.

ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ :

L'employée accumule et conserve son ancienneté pour la durée totale du congé.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE MALADIE :

L'employée conserve le crédit annuel qui est accordé le 1er juin de chaque année pour cause de maladie ou d'accident.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES :

L'employée accumule des crédits de vacances pendant la durée du congé de maternité.

AVANCEMENT D'ÉCHELON :

L'employée a droit à l'avancement d'échelon du 1er juin.

DRIT DE POSER SA CANDIDATURE À UN POSTE AFFICHÉ ET DE L'OBTENIR SOUS RÉSERVE D'UNE PÉRIODE D'ESSAI, COMME SI L'EMPLOYÉE ÉTAIT AU TRAVAIL :

L'employée a droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir comme si elle était au travail, conformément aux dispositions de la convention collective.

- ♦ Le service est reconnu sans que vous ayez à verser les cotisations

2.7 Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé ?

L'employée doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines avant la date de son départ pour le congé.

8 Congé parental sans traitement (article 40.26 et suivants)

3.1. Expiration du congé de maternité

L'employeur fera parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration de son congé, un avis rappelant la date de fin de celui-ci. Par la même occasion, il lui demandera de lui faire part de ses intentions quant à la prolongation du congé.

3.2. Quelles sont les différentes options qui s'offrent à l'employée si elle désire prolonger son congé de maternité ?

L'employée peut bénéficier d'un congé sans traitement à temps partiel ou à temps complet d'une durée maximale de deux (2) ans, soit cent quatre (104) semaines. Cependant, pour y être admissible, elle doit s'en prévaloir en continuité avec son congé de maternité.

L'employée peut bénéficier, si elle ne désire pas se prévaloir du congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans en continuité avec son congé de maternité, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines. Ce congé débute à la date dont il a été convenu avec son employeur, mais il doit nécessairement prendre fin quatre-vingt-cinq (85e) semaines après la naissance de l'enfant.

Pour se prévaloir d'un de ces congés, l'employée doit faire une demande écrite à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

3.3. Qui détermine les modalités d'un congé sans traitement à temps partiel ?

L'employée doit convenir avec l'employeur de l'aménagement de l'horaire de travail durant ce congé à temps partiel. À défaut de s'entendre sur le nombre de jours de congé par semaine, elle aura droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) de congé, et ce, pendant une période maximale de deux (2) ans. De plus, l'employeur déterminera la répartition des jours de congé s'ils ne parviennent pas à conclure une entente qui respecte les besoins de l'employée et ceux du service.

3.4. Quelles sont les modifications que l'employée peut apporter à son congé sans traitement et à quelle fréquence ?

L'employée peut, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance, modifier son congé sans traitement de la façon suivante, en passant :

- d'un congé sans traitement à temps complet à un congé sans traitement à temps partiel ou l'inverse;
- d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent (ex.: de trois (3) jours à deux (2) jours de congé).

Elle n'est autorisée qu'à un seul changement au cours de la durée du congé sans traitement.

3.5. Retour au travail avant la date prévue

L'employée peut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue en donnant un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant le retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

3.6. Quels sont les avantages dont l'employée bénéficie durant le congé parental sans traitement ?

RÉGIME DE RETRAITE :

L'employée a la possibilité de maintenir sa participation au régime de retraite. Si elle choisit de maintenir sa participation au régime de retraite, l'employeur assumera sa quote-part de cinquante pour cent (50 %) durant les premières 65 semaines du congé. Toutefois, elle devra assumer la totalité des coûts (part employé et employeur) pour la durée résiduelle du congé.

ASSURANCES COLLECTIVES :

L'employée a l'obligation de maintenir la protection à l'assurance accident-maladie à moins d'être exemptée. Toutefois, elle a la possibilité de suspendre les protections d'assurance-vie, mutilation accidentelle et salaire.

Si les protections sont maintenues, l'employeur assumera sa quote-part (50 %) pendant 65 semaines. Toutefois, elle devra assumer la totalité des coûts (part employé et employeur) pour le reste du congé.

ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ :

L'employée accumule et conserve son ancienneté pour la durée totale du congé.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE MALADIE :

L'employée ne cumule pas de crédits de maladie durant le congé.

ACCUMULATION DE CRÉDITS DE VACANCES :

L'employée ne cumule pas de crédits de vacances durant le congé.

AVANCEMENT D'ÉCHELON :

L'employée a droit à l'avancement d'échelon du 1er juin.

DROIT DE POSER SA CANDIDATURE À UN POSTE AFFICHÉ ET DE L'OBTENIR SOUS RÉSERVE D'UNE PÉRIODE D'ESSAI, COMME SI L'EMPLOYÉE ÉTAIT AU TRAVAIL :

L'employée a droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir comme si elle était au travail. Selon les dispositions de la convention collective.

3.7. Quelle est la procédure à suivre pour se prévaloir de ce congé ?

L'employée doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines avant la date d'expiration du congé de maternité.



4 RETOUR AU TRAVAIL

Lors du retour au travail, l'employée réintègre son poste. Elle est invitée à communiquer avec son gestionnaire afin de planifier son retour.

À ce moment, les protections d'assurances collectives et la participation au régime de retraite (RRUQ) seront remises en vigueur. Il est possible que des ajustements découlant d'un éventuel changement du coût des primes d'assurances ou d'un changement du taux de cotisation au régime de retraite soient effectués sur les premières paies, le cas échéant.