Congé de maternité (c.c. nationale)

Section 2 Congé de maternité

5-13.05

A) Le congé de maternité de l'enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du

RQAP est d'une durée de 21 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être

consécutives.

Le congé de maternité de l’enseignante enceinte qui est admissible à des prestations du RAE

est d’une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la clause 5-13.07, doivent être

consécutives.

Le congé de maternité de l’enseignante enceinte qui est non admissible à des prestations du

RQAP et à des prestations du RAE est d’une durée de 20 semaines qui, sous réserve de la

clause 5-13.07, doivent être consécutives.

B) L'enseignante qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un

congé partiel sans traitement prévu au présent article a aussi droit à un congé de maternité

tel qu’il est défini au paragraphe A) et aux indemnités prévues aux clauses 5-13.09, 5-13.10

ou 5-13.11, selon le cas.

C) L’enseignante ou l’enseignant dont la conjointe décède se voit transférer ce qui reste du

congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s’y rattachant.

D) L'enseignante a également droit à un congé de maternité tel qu’il est défini au paragraphe A)

dans le cas d’une interruption de grossesse à compter du début de la 20e

semaine précédant

la date prévue pour l'accouchement.

5-13.06

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et

comprend le jour de l’accouchement. Toutefois, pour l’enseignante qui est admissible à des

prestations du RQAP, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées

en vertu de la Loi sur l’assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011) et doit débuter au plus tard la

semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du RQAP.

5-13.07

A) Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en

mesure de quitter l'établissement de santé, l'enseignante peut suspendre son congé de

maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence

familiale.

En outre, lorsque l’enseignante est suffisamment rétablie de son accouchement et que son

enfant est hospitalisé après avoir quitté l’établissement de santé, l’enseignante peut

suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, en retournant au

travail pendant la durée de cette hospitalisation.

B) Sur demande de l’enseignante, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son

enfant est hospitalisé ou si l’enseignante doit s’absenter pour une situation, autre qu’une

maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes

du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être

suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l’hospitalisation de l’enfant. Pour

les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension du

congé de maternité est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) pour

une telle situation.

Durant une telle suspension, l’enseignante est considérée en congé sans traitement et ne

reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. L’enseignante bénéficie des avantages

prévus à la clause 5-13.28 durant cette période.

C) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes

A) et B) de la présente clause, la commission verse à l’enseignante l'indemnité à laquelle elle

aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d’un tel

fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses

5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11 selon le cas, sous réserve de la clause 5-13.02.

5-13.08

Pour obtenir le congé de maternité, l'enseignante doit donner un préavis écrit à la commission au

moins 2 semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical

ou d’un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour

l’accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que

l'enseignante doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'enseignante est

exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat

médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

5-13.09 Cas admissibles au Régime québécois d’assurance parentale

A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service1

et qui est admissible à des

prestations en vertu du RQAP a droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de

maternité une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été

reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant des prestations de

maternité ou parentale du RQAP qu’elle reçoit pour chaque période ou qu’elle recevrait si elle

en faisait la demande, et réduit également de 7 %2

de 1/200 du traitement annuel pour

chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une enseignante a droit de

recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des

remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables

en vertu de la Loi sur l’assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011).

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le RQAP à

la suite d’une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le

montant de l’indemnité en conséquence.

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence

entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestations

du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse

par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des

employeurs. À cette fin, l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des

traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant

des prestations qui lui sont versées en vertu de la Loi sur l’assurance parentale

(L.R.Q., c. A-29.011).

B) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'enseignante en congé de

maternité, la diminution des prestations du RQAP attribuable au traitement gagné auprès d'un

autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si

l'enseignante démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement

habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'enseignante

démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituel,

la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande

de l'enseignante, lui produire cette lettre.

C) Le total des montants reçus par l'enseignante durant son congé de maternité, en prestations

du RQAP, indemnité et traitement, ne peut excéder 93 % du traitement de base versé par son

employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs (à l'inclusion de sa commission).

5-13.10 Cas non admissibles au Régime québécois d’assurance parentale mais

admissibles au Régime d’assurance-emploi :

A) L'enseignante qui a accumulé 20 semaines de service1

et qui est admissible au RAE sans

être admissible au RQAP a droit de recevoir durant son congé de maternité :

1) durant les semaines du délai de carence prévu au RAE, la commission verse à

l'enseignante une indemnité calculée comme suit:

le versement de traitement prévu pour cette période selon la clause 6-8.01 qui aurait

été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 %2

de 1/200 du

traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant

ces semaines;

2) durant les semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe 1) précédent, et

ce, jusqu’à la 20e

semaine du congé de maternité, la commission verse à l'enseignante

une indemnité calculée comme suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait

été reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit du montant de la prestation

de maternité ou parentale du RAE qu’elle reçoit pour chaque période ou qu’elle

recevrait si elle en faisait la demande, et réduit également de 7%2 de 1/200 du

traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant

ces semaines.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une

enseignante a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles

prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et

autres montants recouvrables en vertu du RAE.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le

RAE à la suite d’une modification des informations fournies par la commission, celle-ci

corrige le montant de l’indemnité en conséquence.

Lorsque l'enseignante travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la

différence entre 93 % du traitement de base versé par la commission et le pourcentage

de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement

hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements

hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin,

l'enseignante produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires

versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de

prestations que lui verse RHDCC.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi

auxquelles l'enseignante aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de

prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, l'enseignante continue

de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC,

l'indemnité prévue au 2e

alinéa du présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant

cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

B) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-13.09 s’appliquent en faisant les adaptations

nécessaires.

5-13.11 Cas non admissibles au Régime québécois d’assurance parentale et au Régime

d'assurance-emploi

L'enseignante non admissible à des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du

bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-13.09 et 5-13.10. Toutefois :

A) L'enseignante à temps plein

L'enseignante à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité

si elle ne reçoit pas de prestations d’un régime de droits parentaux établi par une autre

province ou un territoire. Cette indemnité versée durant 12 semaines est calculée comme

suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été

reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200 du traitement annuel

pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces semaines.

B) L'enseignante à temps partiel

L'enseignante à temps partiel qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité

si elle ne reçoit pas de prestations d’un régime de droits parentaux établi par une autre

province ou un territoire. Cette indemnité, versée durant 12 semaines est calculée comme

suit :

le versement de traitement prévu pour chaque période selon la clause 6-8.01 qui aurait été

reçu par l'enseignante si elle avait été au travail, réduit de 7 % de 1/200 du prorata du

traitement annuel pour chaque jour de travail au sens de l'article 8-4.00 prévu durant ces

semaines et pour lesquelles elle aurait dû être au travail.

5-13.12 Pour les cas prévus aux clauses 5-13.09, 5-13.10 et 5-13.11

A) Aucune indemnité n'est versée durant la période de vacances au cours de laquelle

l'enseignante est rémunérée.

B) Pour l’enseignante admissible au RQAP, l’indemnité est versée à intervalle de 2 semaines, le

premier versement n’étant toutefois exigible que 15 jours après l’obtention par la commission

d’une preuve qu’elle reçoit des prestations du RQAP. Pour les fins du présent paragraphe,

sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les

renseignements fournis par le ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d’un

relevé officiel.

Pour l’enseignante admissible au RAE, l’indemnité due pour les 2 premières semaines est

versée par la commission dans les 2 semaines du début du congé. L’indemnité due après

cette date est versée à intervalle de 2 semaines, le premier versement n’étant toutefois

exigible, dans le cas de l’enseignante admissible au RAE, que 15 jours après l’obtention par

la commission d’une preuve qu’elle reçoit des prestations d’assurance-emploi. Pour les fins

du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations

ainsi que les renseignements fournis par RHDCC à l’employeur au moyen d’un relevé officiel.

C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic

(Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et de

services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de

rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de

l’Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique

des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît 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).

De plus, l'exigence de 20 semaines de service requises en vertu des clauses 5-13.09,

5-13.10 et 5-13.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'enseignante a satisfait

cette exigence auprès de l'un ou l’autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

D) L'indemnité de congé de maternité qui est versée à l'enseignante non rengagée pour surplus

de personnel prend fin à la date de son non-rengagement.

Par la suite, dans le cas où cette enseignante non rengagée pour surplus de personnel est

rengagée par sa commission, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la

date de son rengagement.

Dans ce cas, les semaines pour lesquelles l'enseignante a reçu l'indemnité de congé de

maternité avant son non-rengagement ainsi que les semaines comprises entre son

non-rengagement et son rengagement sont déduites du nombre de semaines auxquelles elle

a droit en vertu des clauses 5-13.09, 5-13.10 ou 5-13.11, selon le cas, et l'indemnité de

congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste par application de ces

clauses.

Cette enseignante n'a pas droit au report de 4 semaines de vacances prévu à la clause

5-13.13.

E) Le traitement de base de l'enseignante à temps partiel est établi en vertu de la clause 6-7.01.

5-13.13

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-13.14, l'enseignante

bénéficie, à la condition qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance maladie;

- accumulation des congés de maladie;

- accumulation de l'ancienneté;

- accumulation de l'expérience;

- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi;

- accumulation de service aux fins de probation;

- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions

de la convention comme si elle était au travail.

L'enseignante peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent

à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration de ce congé, elle

avise par écrit la commission de la date du report. À moins d'entente différente avec la commission,

le maximum de 4 semaines se situe immédiatement après le congé de maternité. Les dispositions

de la présente clause s'appliquent pendant ces 4 semaines de vacances reportées. Lorsque ce

congé de 4 semaines coïncide avec la période des Fêtes, cette dernière est exclue du calcul des

4 semaines.

Toutefois, lorsque l'enseignante en congé de maternité reçoit, pour une ou plusieurs semaines

comprises dans ses vacances annuelles, des prestations du RQAP ou du RAE, une somme égale à

ce qu'elle a ainsi reçu lui est déduite (si ce n'est déjà fait), en parts égales, des versements de

traitement prévus pour la période du report des vacances.

5-13.14

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'enseignante a droit à une prolongation de son congé

de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins

2 semaines de congé de maternité après la naissance.

L'enseignante peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son

enfant ou si l’état de santé de l’enseignante l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est

indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l’enseignante.

Durant ces prolongations, l'enseignante est considérée en congé sans traitement et ne reçoit ni

indemnité ni prestation. Durant ces périodes, l’enseignante est visée par la clause 5-13.13 pendant

les 6 premières semaines et par la clause 5-13.28 par la suite.

5-13.15

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-13.05. Si

l'enseignante revient au travail dans les 2 semaines suivant la naissance, elle produit, à la

demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour

reprendre le travail.

5-13.16

La commission doit faire parvenir à l'enseignante, au cours de la 4e

semaine précédant l'expiration

du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'enseignante à qui la commission a fait parvenir l'avis mentionné ci-dessus doit se présenter au

travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue

à la clause 5-13.27.

L'enseignante qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement

pour une période n'excédant pas 4 semaines. Au terme de cette période, l'enseignante qui ne s'est

pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-13.17

Au retour du congé de maternité, l'enseignante reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste

aurait été aboli, l'enseignante a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été

au travail.

5-13.19 Autres congés spéciaux

L'enseignante a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt

de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé

spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 4e

semaine précédant la date

prévue pour l’accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une

interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20e

semaine précédant

la date prévue pour l’accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un

professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par

une sage-femme. Pour ces visites, l'enseignante bénéficie d'un congé spécial sans perte de

traitement ou de primes pour disparités régionales jusqu'à concurrence d'un maximum de

4 jours qui peuvent être pris par demi-journée.

5-13.20

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'enseignante bénéficie des

avantages prévus par la clause 5-13.13, à la condition qu'elle y ait normalement droit, et par la

clause 5-13.17. L'enseignante visée à l'un des alinéas a), b) et c) de la clause 5-13.19 peut se

prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Dans le cas de

l'alinéa c) de la clause 5-13.19, l'enseignante doit d'abord avoir épuisé les 4 jours qui y sont prévus.