

ARTICLE 37

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

37.01 Congé de maternité et congé parental non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-**huit (18)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.

- b) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris l'enfant d'un conjoint ou d'une conjointe de droit commun) ou qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit sur demande à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour où l'enfant lui est confié.

**

- c) Nonobstant les alinéas a) et b):

- (i) lorsque l'employé-e est hospitalisé et que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé,

ou

- (ii) lorsque l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et qu'elle ou il retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la période durant laquelle l'enfant est hospitalisé,

la période de congé de maternité et/ou de congé parental non-payé prévue dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'est pas en congé de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-**huit (18)** semaines pour le congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit prendre fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde de l'employé-e.

- d) L'Agence peut exiger un certificat de naissance, une preuve d'adoption ou un certificat médical attestant l'état de grossesse de l'employé-e.

- e) Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental non payé.

- f) Le congé accordé en vertu de cette clause est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- ~~g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de l'Agence ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux personnes ensemble.~~
- (g) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (h) L'Agence peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines.

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

- a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après, si elle ou il:
- (j) compte six (6) mois de service continu avant le début du congé
 - (ii) fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations de **maternité, des prestations parentales, de paternité ou d'adoption** du Régime de l'Assurance-Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

- (iii) signe une entente avec l'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.

**

- b) L'employé-e qui ne retourne pas au travail ou qui y retourne sans toutefois travailler toute la période stipulée au sous-alinéa (a) (iii) doit rembourser l'Agence au pro-rata comme suit :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)
[période totale à travailler précisée en a)(iii)]

**

- c) Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- (i) décès;
- (ii) mise en disponibilité;
- (iii) départ anticipé par suite d'un manque de travail ou la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a) (iii);

**

- (iv) fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est rengagé par l'Agence dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a) (iii);
- (v) l'employé-e est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou

**

- (vi) l'employé-e occupe un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii).

- d) Pour les besoins sous-alinéa a)(iii) et de l'alinéa b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du

temps de travail mais interrompront la période précisée au sous-alinéa a)(iii), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division b).

- e) Les indemnités de maternité ou parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de **maternité et parentales** de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations de **maternité, paternité, parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale**, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations auxquelles elle ou il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) **dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non-payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**
- f) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa e)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Les corrections seront faites lorsqu'elle ou il fournira la preuve que des prestations de **maternité, paternité, parentales ou d'adoption** lui sont versées au titre de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**.
- g) L'indemnité de maternité ou parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa e) ci-dessus, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle ou il pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* **ou la Loi d'assurance parentale au Québec**.

- h) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa e) est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel ou en combinant du travail à temps partiel et du travail à temps plein au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- i) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa h) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.
- j) Nonobstant l'alinéa i), et sous réserve du sous-alinéa h)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle ou il touchait ce jour-là.
- k) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il reçoit une indemnité de maternité ou parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- l) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- m) **Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parentale.**

37.03 Indemnité spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui ne satisfait pas au critère d'admissibilité de l'Assurance Emploi ou du **Régime québécois d'assurance parentale** concernant les indemnités de **maternité, paternité, parentales ou d'adoption** uniquement parce que elle ou il touche des prestations auxquelles elle ou il a également droit en vertu du Régime

d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé reçoit, pour chaque semaine où elle ou il ne touche pas d'indemnité de maternité, **paternité, adoption** et/ou parentale pour le motif mentionné dans cette clause, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il aurait eu droit à des prestations de **maternité, paternité, adoption** ou parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, si elle ou il n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations de maternité, **paternité, adoption** ou parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale** pour les motifs indiqués ci-hauts.