

Congés de maternité

- 209.** La professionnelle enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 211, 234.1 et 234.2, doivent être consécutives.

La professionnelle qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé parental sans salaire ou d'un congé parental supplémentaire, à temps plein ou partiel, a aussi droit à ce congé de maternité.

Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la professionnelle a également droit à ce congé de maternité.

Le membre du personnel professionnel dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité de même que les droits et les indemnités s'y rattachant.

35.05; Lettre d'entente 2004/1, art. 4; C. col. 2007-2010.

- 210.** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la professionnelle et comprend le jour de l'accouchement.

35.06.

- 211.** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la professionnelle peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

35.07; C. col. 2007-2010.

- 212.** Pour obtenir le congé de maternité, la professionnelle doit donner un préavis écrit à l'Université au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou, à défaut, d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance. Le préavis doit également indiquer la date prévue de retour au travail.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la professionnelle doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la professionnelle est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Université d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

35.08; C. col. 2007-2010.

- 213.** La professionnelle, qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ avant le début de son congé de maternité et qui est admissible au RQAP, a droit de recevoir durant son congé de maternité une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier diminué du taux en vigueur

¹ La professionnelle absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

de cotisation de l'employé au RRPePUL et les prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP.

35.09 (ptie); Lettre d'entente du 24 novembre 1992; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

214. Lorsque la professionnelle travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire² est égale à la différence entre son salaire hebdomadaire régulier payé par l'Université, diminué du taux en vigueur de la cotisation de l'employée au RRPePUL et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP correspondant à la portion du salaire hebdomadaire régulier payé par l'Université par rapport à la somme des salaires hebdomadaires réguliers versée par l'ensemble des employeurs.

À cette fin, la professionnelle produit un état du salaire hebdomadaire régulier reçu de chaque employeur et le montant des prestations payables en vertu du RQAP.

L'Université ne peut compenser par l'indemnité complémentaire la diminution des prestations du *Régime d'assurance parentale* attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

35.09 (ptie); Lettre d'entente du 24 novembre 1992; Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

Cas non admissibles

215. La professionnelle qui n'a pas cumulé vingt (20) semaines de service avant le début du congé de maternité et qui est admissible au RQAP a droit à une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire diminué du taux en vigueur de cotisation de l'employé au RRPePUL et les prestations de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande au RQAP, et ce, pendant dix (10) semaines consécutives.

La professionnelle exclue du bénéfice des prestations en vertu du RQAP est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

35.10 (ptie); Lettre d'entente 2003/1, art. 1; C. col. 2007-2010.

216. Abrogé.

35.10; (ptie) Lettre d'entente 2003/1, art. 1; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

217. Dans les cas prévus aux articles 213 à 215 :

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la professionnelle est rémunérée.

$$\left(\frac{\text{Sul}}{\text{Stotal}} \times \text{Prqap} \right)$$

² Indemnité Université Laval = (Sul - % cotisation RRPePUL

Stotal : Sul + Sautres employeurs **S** : Salaire

Prqap : Prestations du Régime québécois d'assurance parentale

- b) Dans les meilleurs délais, la professionnelle doit faire parvenir à l'Université une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu du RQAP au moyen d'un état ou relevé de prestations, d'un talon de mandat ainsi que des renseignements fournis par le RQAP.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), ainsi que des organismes 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) dont la liste apparaît en annexe M de la présente convention.
- d) Le salaire hebdomadaire régulier de la professionnelle à temps partiel est le salaire hebdomadaire régulier moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la professionnelle a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire régulier, durant son congé de maternité, on réfère au salaire régulier à partir duquel ces prestations ont été établies. Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la professionnelle à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles des salaires, le calcul du salaire hebdomadaire régulier est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date.

Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles des salaires, le salaire hebdomadaire régulier évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des salaires qui lui est applicable.

35.11; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

218. Abrogé.

35.12; Lettre d'entente 2004/1, art. 5; Lettre d'entente 2006/3, art. 1; C. col. 2007-2010.

219. Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 220, la professionnelle bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance salaire, assurance santé et assurance vie, à la condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances, de l'ancienneté ou du service, de l'expérience et du temps travaillé aux fins de la permanence.
- accumulation de service crédité aux fins du régime de retraite. Les cotisations salariale et patronale sont assumées par le RRPePUL.

La professionnelle peut reporter ses vacances annuelles, en tout ou en partie si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit l'Université de la date du report.

35.13; C. col. 2007-2010.

220. Si la naissance a lieu après la date prévue, la professionnelle 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 deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Durant cette prolongation, la professionnelle ne reçoit ni indemnité, ni prestations.

35.14; C. col. 2007-2010.

221. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si, toutefois, la professionnelle revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Université, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

35.15; C. col. 2007-2010.