

# Règlement relatif aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux congés parentaux prolongés du personnel enseignant

## **Approbation :**

Sénat	5 décembre 2012	Résolution 7
Conseil des gouverneurs	12 février 2013	Résolution 17

*L'historique complet figure à la fin du présent document.*

*Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.*

## **ARTICLE 1. BUT, PORTÉE, DÉFINITIONS ET AVIS**

### **But**

- 1.1 Les présentes font état des conditions générales régissant les congés de maternité des employées enceintes et les congés parentaux consécutifs à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

### **Portée**

- 1.2 Le présent règlement s'applique aux membres du personnel enseignant non régis par une convention collective.

### **Définitions**

- 1.3 Aux fins du présent règlement, les définitions suivantes s'appliquent :
- 1.3.1 « Année universitaire » s'entend de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août suivant.
- 1.3.2 « Directeur de département » s'entend du directeur d'un département, d'un institut, d'une école ou d'un centre, ou encore du doyen d'une faculté sans département.
- 1.3.3 « Conjoint » s'entend de la personne à qui l'employé est marié ou avec qui il vit en union civile ou en union de fait et qu'il désigne publiquement comme son conjoint depuis au moins un (1) an, ou depuis moins de un (1) an si l'enfant est né de cette union.
- 1.3.4 Lorsqu'il est fait mention d'un doyen, d'un directeur ou du vice-principal exécutif, l'énoncé s'applique également à son délégué.

### **Avis**

- 1.4 Les avis envoyés au titre des présentes peuvent être transmis :
- par voie électronique, à l'adresse courriel du membre du personnel à l'Université;
  - en mains propres, au bureau qu'occupe le destinataire à l'Université; ou
  - par la poste, à l'adresse du destinataire enregistrée auprès de l'administration de l'Université.

## **ARTICLE 2. CONGÉ DE MATERNITÉ**

### **Politique**

- 2.1 À la demande d'une employée enceinte, l'Université accorde à cette dernière un congé de maternité non rémunéré d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives.

## **Procédure**

- 2.2 L'employée notifie par écrit son intention de prendre un congé de maternité au directeur de son département et fait parvenir un exemplaire de cet avis au doyen et au vice-principal exécutif. Si l'employée relève de plus d'un département ou d'une unité, elle prévient le directeur et le doyen de chaque département ou unité visé.
- 2.3 Dans son avis écrit, l'employée précise la date du début et de la fin de son congé de maternité. Elle joint à l'avis un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement.
- 2.4 L'employée envoie l'avis écrit le plus tôt possible avant le début de la session universitaire pendant laquelle le congé commencera et au moins trois (3) semaines avant son départ en congé de maternité.
- 2.5 Tous les congés de maternité sont autorisés par le Conseil des gouverneurs et attestés par une lettre portant la signature du vice-principal exécutif, dont les Services partagés des Ressources humaines reçoivent copie.

## **Détermination des dates du congé**

- 2.6 Le congé de maternité peut débuter avant ou après la date prévue de l'accouchement, au gré de l'employée, pourvu que le délai entre le début du congé et la date prévue de l'accouchement n'excède pas seize (16) semaines.
- 2.7 Si l'employée doit cesser de travailler avant la date prévue de l'accouchement en raison de complications médicales ou d'une situation constituant un risque pour sa grossesse, elle obtient un congé d'invalidité jusqu'à l'accouchement, date à laquelle commence son congé de maternité. Le congé de maternité prend fin après vingt (20) semaines consécutives. L'employée doit notifier par écrit le début de son congé d'invalidité, certificat médical à l'appui, puis celui de son congé de maternité, aux Services partagés des Ressources humaines.
- 2.8 Si l'employée accouche avant le début prévu du congé de maternité, elle doit en informer par écrit les Services partagés des Ressources humaines le plus rapidement possible, certificat médical à l'appui. Le congé de maternité débute à la date de l'accouchement et se termine vingt (20) semaines consécutives plus tard.
- 2.9 Si l'employée accouche d'un bébé mort-né pendant ou après la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité débute immédiatement et se termine après vingt (20) semaines consécutives.

## **Prestations**

- 2.10 L'employée peut avoir droit au versement de prestations par l'Université pendant une partie ou la totalité de son congé de maternité.

### ***Critères d'admissibilité***

- 2.11 L'employée qui, avant le début de son congé de maternité :
  - i. est au service de l'Université de façon ininterrompue depuis vingt (20) semaines;
  - ii. touche la rémunération minimale donnant droit aux avantages sociaux de l'Université; et
  - iii. est déclarée admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou de tout autre régime public;a droit à des prestations versées par l'Université jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de son congé de maternité.
- 2.12 L'employée qui, avant le début de son congé de maternité, ne satisfait pas à au moins un des critères énoncés au point 2.11 n'est pas admissible aux prestations versées par l'Université. Elle peut néanmoins avoir droit aux prestations du RQAP ou d'un autre régime public.
- 2.13 Pour recevoir les prestations versées par l'Université, l'employée admissible doit produire un document du RQAP ou de tout autre régime public attestant son droit aux prestations versées au titre du régime. L'employée fournit cette confirmation aux Services partagés des Ressources

humaines le plus tôt possible avant le début de son congé de maternité et au plus tard une (1) semaine après la date de l'accouchement. L'Université ne verse des prestations que sur production de cette preuve d'admissibilité. En cas de délai, aucune prestation n'est versée de manière rétroactive.

### **Calcul des prestations**

- 2.14 Le montant des prestations versées par l'Université, déterminé pour chaque période de paie, correspond à la totalité de la rémunération habituelle de l'employée, moins :
- i. les sommes que l'employée reçoit ou pourrait recevoir au titre du RQAP; et
  - ii. les sommes que l'employée reçoit ou pourrait recevoir au titre d'un autre régime public.

Cependant, si le RQAP ou tout autre régime public déduit une somme quelconque des prestations que touche l'employée ou auxquelles elle a droit, l'Université n'ajoute pas cette somme aux prestations qu'elle verse à l'employée et ne la compense d'aucune manière.

- 2.15 En cas de travail à temps partiel ou de charge de travail réduite, les prestations et cotisations décrites dans les présentes sont établies au prorata.

### **Déductions et cotisations**

- 2.16 L'Université verse les prestations selon son calendrier de paie et effectue les retenues à la source prescrites de la manière habituelle.
- 2.17 Tous les avantages sociaux contributifs de l'employée demeurent en place pendant son congé de maternité, l'employée et l'Université versant chacune leur part des cotisations.

### **Retour au travail**

- 2.18 L'employée notifie par écrit à l'Université son retour au travail le plus tôt possible avant le début de la session universitaire et au plus tard trois (3) semaines avant la date prévue de son retour. Elle fait parvenir cet avis au directeur de son département et en envoie un exemplaire au doyen et au vice-principal exécutif.
- 2.19 Si l'employée ne revient pas au travail à la fin de son congé de maternité et n'a pas fait autoriser un autre congé par l'Université, elle est réputée avoir donné sa démission.

## **ARTICLE 3. CONGÉ PARENTAL**

### **Politique**

- 3.1 Lorsque sa conjointe donne naissance à un enfant, l'employé a droit à un congé parental payé d'une durée maximale de cinq (5) jours qui peut commencer, à son gré, entre le début de l'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour civil suivant le retour à la maison.
- 3.2 Lors de l'adoption d'un enfant qui n'a pas encore l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire, l'employé a droit à un congé parental payé d'une durée maximale de cinq (5) jours qui peut débiter, à son gré, au cours des quinze (15) jours civils suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.
- 3.3 Le congé peut être divisé en journées individuelles à la demande de l'employé; toutefois, il ne peut être pris en totalité plus de 15 jours civils après l'arrivée de l'enfant à la maison ou la fin de la grossesse.

### **Procédure**

- 3.4 L'employé notifie par écrit son intention de prendre un congé parental au directeur de son département et fait parvenir un exemplaire de cet avis au doyen et au vice-principal exécutif. Si l'employé relève de plus d'un département ou d'une unité, il prévient le directeur et le doyen de chaque département ou unité visé.

- 3.5 L'employé envoie cet avis écrit le plus tôt possible en précisant la date du début et de la fin du congé parental.
- 3.6 Pour être admissible au congé parental après l'accouchement de sa conjointe, l'employé doit produire un document attestant le statut de l'enfant, à savoir un certificat médical ou une déclaration de naissance.
- 3.7 Pour être admissible à un congé parental après l'adoption d'un enfant, l'employé doit produire un exemplaire de l'ordonnance de placement ou d'adoption émise à son nom seul ou à son nom et à celui de son conjoint, ainsi qu'un document attestant la date à laquelle l'enfant sera ou a été confié à l'employé.

#### **Déductions et cotisations**

- 3.8 Aux fins des présentes, tous les avantages sociaux contributifs de l'employé demeurent en place pendant son congé parental, l'employé et l'Université versant chacun leur part des cotisations.

### **ARTICLE 4. CONGÉ PARENTAL PROLONGÉ**

#### **Politique**

- 4.1 À la demande d'une employée en congé de maternité admissible, l'Université accorde un congé parental prolongé non rémunéré d'une durée maximale de 52 semaines consécutives.
- 4.2 À la demande d'un employé admissible dont la conjointe a donné naissance à un enfant, ou qui vient d'adopter un enfant n'ayant pas encore l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire, l'Université accorde un congé parental prolongé non rémunéré d'une durée maximale de 52 semaines consécutives.

#### **Détermination des dates du congé**

- 4.3 Dans le cas d'une employée en congé de maternité, le congé parental prolongé débute immédiatement après le congé de maternité et prend fin au plus tard 72 semaines après la naissance de l'enfant.
- 4.4 Dans le cas d'un employé dont la conjointe a donné naissance à un enfant, le congé parental prolongé débute au plus tôt dans la semaine de l'accouchement et prend fin au plus tard 70 semaines après la naissance de l'enfant.
- 4.5 Dans le cas d'un employé qui adopte un enfant, le congé parental prolongé débute au plus tôt lorsque l'enfant est confié à l'employé dans le cadre de la procédure d'adoption, ou au cours de la semaine où l'employé quitte le Québec pour aller chercher l'enfant qui lui sera confié, et prend fin au plus tard 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

#### **Procédure**

- 4.6 Pour être admissible au congé parental prolongé après son accouchement ou après l'accouchement de sa conjointe, l'employé(e) doit produire un document attestant le statut de l'enfant, à savoir un certificat médical ou une déclaration de naissance.
- 4.7 Pour être admissible au congé parental prolongé après l'adoption d'un enfant qui n'a pas encore l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire, l'employé doit produire un document attestant l'adoption et la date à laquelle l'enfant lui a été confié.
- 4.8 L'employé notifie par écrit son intention de prendre un congé parental prolongé au directeur de son département et au doyen, et fait parvenir un exemplaire de cet avis au vice-principal exécutif. Si l'employé relève de plus d'un département ou d'une unité, il prévient le directeur et le doyen de chaque département ou unité visé.
- 4.9 Dans son avis écrit, l'employé précise la date du début et de la fin de son congé parental

prolongé.

- 4.10 L'employé envoie l'avis écrit le plus tôt possible avant le début de la session universitaire pendant laquelle le congé commencera et au moins trois (3) semaines avant le commencement du congé parental prolongé.
- 4.11 Tous les congés parentaux sont autorisés par le Conseil des gouverneurs et attestés par une lettre portant la signature du vice-principal exécutif, dont les Services partagés des Ressources humaines reçoivent copie.

### **Prestations**

- 4.12 L'employé peut avoir droit au versement de prestations par l'Université correspondant à soixante pour cent (60 %) de son salaire habituel au cours des onze (11) premières semaines de son congé parental prolongé.

### **Critères d'admissibilité**

- 4.13 L'employé qui, avant le début de son congé parental prolongé :
- i. est au service de l'Université de façon ininterrompue depuis vingt (20) semaines;
  - ii. touche la rémunération minimale donnant droit aux avantages sociaux de l'Université; et
  - iii. est déclaré admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou de tout autre régime public;
- a droit à des prestations versées par l'Université jusqu'à la fin de la onzième (11<sup>e</sup>) semaine de son congé parental prolongé.
- 4.14 L'employé qui, avant le début de son congé parental prolongé, ne satisfait pas à au moins un des critères énoncés au point 4.13 n'est pas admissible aux prestations versées par l'Université. Il peut néanmoins avoir droit aux prestations du RQAP ou d'un autre régime public.
- 4.15 Pour recevoir les prestations versées par l'Université, l'employé admissible doit produire un document du RQAP ou de tout autre régime public attestant son droit aux prestations versées au titre du régime. L'employé fournit cette confirmation aux Services partagés des Ressources humaines le plus tôt possible avant le début de son congé parental prolongé et au plus tard une (1) semaine avant le début de ce congé. L'Université ne verse des prestations que sur production de cette preuve d'admissibilité. En cas de retard, aucune prestation n'est versée de manière rétroactive.

### **Calcul des prestations**

- 4.16 Le montant des prestations versées par l'Université, déterminé pour chaque période de paie, correspond à soixante pour cent (60 %) du salaire habituel de l'employé, moins :
- i. les sommes que l'employé reçoit ou pourrait recevoir au titre du RQAP; et
  - ii. les sommes que l'employé reçoit ou pourrait recevoir au titre d'un autre régime public.

Cependant, si le RQAP ou tout autre régime public déduit une somme quelconque des prestations que touche l'employé ou auxquelles il a droit, l'Université n'ajoute pas cette somme aux prestations qu'elle verse à l'employé et ne la compense d'aucune manière.

- 4.17 En cas de travail à temps partiel ou de charge de travail réduite, les prestations et cotisations décrites dans les présentes sont établies au prorata.

### **Déductions et cotisations**

- 4.18 L'Université verse les prestations selon son calendrier de paie et effectue les retenues à la source prescrites de la manière habituelle.
- 4.19 Aux fins des présentes, tous les avantages sociaux contributifs de l'employé demeurent en place pendant son congé parental prolongé avec prestations, l'employé et l'Université versant chacun leur part des cotisations à hauteur de soixante pour cent (60 %) des cotisations habituelles.

- 4.20 L'employé doit notifier par écrit aux Services partagés des Ressources humaines quels avantages sociaux contributifs il souhaite conserver pendant la portion sans prestations de son congé parental prolongé. L'employé envoie l'avis écrit le plus tôt possible, et au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé parental prolongé, en ayant soin de préciser le mode de paiement qui lui convient. Moyennant l'envoi de cet avis, les avantages sociaux contributifs demeurent en place, l'employé et l'Université versant chacun leur part des cotisations.

#### **Retour au travail**

- 4.21 L'employé notifie par écrit à l'Université son retour au travail le plus tôt possible avant le début de la session universitaire et au plus tard trois (3) semaines avant la date prévue de son retour. Il fait parvenir cet avis au directeur de son département et en envoie un exemplaire au doyen et au vice-principal exécutif.
- 4.22 L'employé peut revenir au travail avant la date de retour approuvée, pour autant qu'il ait notifié par écrit à son employeur, au moins trois (3) semaines à l'avance, la nouvelle date à laquelle il désire reprendre le travail.
- 4.23 Si l'employé ne revient pas au travail à la fin de son congé parental prolongé, il est réputé avoir donné sa démission.

#### **Charge de travail réduite ou travail à temps partiel**

- 4.24 L'employé souhaitant avoir une charge de travail réduite ou travailler à temps partiel au lieu de prolonger son congé parental doit en faire la demande par écrit le plus tôt possible avant le début de la session universitaire pendant laquelle le congé débutera et au plus tard six (6) semaines avant la date prévue d'entrée en vigueur des nouvelles modalités de travail. Il fait parvenir cette demande écrite au(x) directeur(x) de département(s) et au(x) doyen(s) visés, et en envoie un exemplaire au vice-principal exécutif.
- 4.25 Il appartient à l'Université de statuer sur cette demande. Sa décision est communiquée par voie de lettre signée par le vice-principal exécutif. Si la demande est acceptée, la lettre fait état des dates de début et de fin de la période de charge de travail réduite ou de travail à temps partiel ainsi que des autres modalités pertinentes. La période de charge de travail réduite ou de travail à temps partiel se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après l'accouchement ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après la date à laquelle l'enfant a été confié à l'employé.

### **ARTICLE 5. RÉENGAGEMENT ET ATTRIBUTION DE LA PERMANENCE**

- 5.1 Tous les congés accordés au titre des présentes pour un même événement sont considérés comme un seul et même congé autorisé aux fins de réengagement ou d'attribution de la permanence.

## **RÈGLEMENT RELATIF AUX CONGÉS DE MATERNITÉ, AUX CONGÉS PARENTAUX ET AUX CONGÉS PARENTAUX PROLONGÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT**

### *Historique*

#### **Approbation :**

Sénat	5 décembre 2012	Résolution 7
Conseil des gouverneurs	12 février 2013	Résolution 17

(Le présent Règlement relatif aux congés de maternité, aux congés parentaux et aux congés parentaux prolongés du personnel enseignant remplace les trois règlements ci-après.)

## **RÈGLEMENT RELATIF AUX CONGÉS DE MATERNITÉ DU PERSONNEL ENSEIGNANT PERMANENT OU EN VOIE DE PERMANENCE**

### *Historique*

Conseil des gouverneurs, 18 avril 1983, résolution 5650; Sénat, 11 mai 1983, résolution 72

*Modifications :* Comité exécutif, 3 décembre 1984, résolution 7092

Sénat, 13 décembre 1989, résolution 46; Conseil des gouverneurs, 22 janvier 1990, résolution 6657

Sénat, 8 mars 1995, résolution 86; Conseil des gouverneurs, 27 mars 1995, résolution 8228

Sénat, 12 mai 1999, résolution 4; Comité exécutif, 14 juin 1999, résolution 7

Sénat, 16 février 2000, résolution 2; Conseil des gouverneurs, 20 mars 2000, résolution 5

Comité exécutif, 15 janvier 2001, résolution 11; Sénat, 21 mars 2001, résolution 11

Sénat, 25 mai 2005, résolution 11; Comité exécutif, 20 juin 2005, résolution 6

Sénat, 18 avril 2007, résolution 6; Conseil des gouverneurs, 5 juin 2007, résolution 13

Sénat, 5 mars 2008, résolution 3; Comité exécutif, 17 mars 2008, résolution 5.1.1

Sénat, 19 mai 2010, résolution IIB.6; Conseil des gouverneurs, 25 mai 2010, résolution 9.2.4

Sénat, 22 septembre 2011, résolution IIB7

Conseil des gouverneurs, 27 septembre 2011, résolution 6

## **RÈGLEMENT RELATIF AUX CONGÉS DE MATERNITÉ PROLONGÉS ET AUX CONGÉS PARENTAUX PROLONGÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT PERMANENT OU EN VOIE DE PERMANENCE**

### *Historique*

Sénat, 12 mai 1999, résolution 4; Comité exécutif, 14 juin 1999, résolution 7

*Modifications :* Comité exécutif, 15 janvier 2001, résolution 11; Sénat, 21 mars 2001, résolution 11

Sénat, 25 mai 2005, résolution 11; Comité exécutif, 20 juin 2005, résolution 6

Sénat, 18 avril 2007, résolution 6; Comité exécutif, 5 juin 2007, résolution 13

Sénat, 5 mars 2008, résolution 3; Comité exécutif, 17 mars 2008, résolution 5.1.1

Sénat, 19 mai 2010, résolution IIB.6; Conseil des gouverneurs, 25 mai 2010, résolution 9.2.4

Sénat, 22 septembre 2011, résolution IIB7; Conseil des gouverneurs, 27 septembre 2011, résolution 6

## **RÈGLEMENT RELATIF AUX CONGÉS PARENTAUX DU PERSONNEL ENSEIGNANT PERMANENT OU EN VOIE DE PERMANENCE**

### *Historique*

*Approbation :* Conseil des gouverneurs, 24 mai 1983, résolution 5667; Sénat, 21 septembre 1983, résolution 5

*Modifications :* Comité exécutif, 3 décembre 1984, résolution 7092

Sénat, 13 décembre 1989, résolution 46; Conseil des gouverneurs, 22 janvier 1990, résolution 6657

Sénat, 8 mars 1995, résolution 86; Conseil des gouverneurs, 27 mars 1995, résolution 8228

Sénat, 12 mai 1999, résolution 4; Comité exécutif, 14 juin 1999, résolution 7

Sénat, 16 février 2000, résolution 2; Conseil des gouverneurs, 20 mars 2000, résolution 5

Sénat, 19 mai 2010, résolution IIB.6; Conseil des gouverneurs, 25 mai 2010, résolution 9.2.4