THE MANITOBA TEACHERS' SOCIETY

Congé de maternité et congé parental

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 3

Partie 1 Dispositions pour les congés de maternité et les congés parentaux 4

Partie 2 Prestations d'assurance-emploi.....10

Partie 3 Régime de rémunération supplémentaire 14

Partie 4 Crédit d'expérience pour les congés de maternité et les congés parentaux ...17

Partie 5 Participation à des régimes d'avantages sociaux 18

Annexes.....20

Liste de vérification des dates limites.....21

Liste de vérification de la documentation 22

Modèle de lettre pour demander un congé de maternité.....23

Modèle de lettre pour demander un congé parental 24

Modèle de lettre pour demander un congé de maladie pendant un congé de maternité.....25

Extraits du *Code des normes d'emploi*.....26

Pour toute question, veuillez contacter :

Le Service du bien-être du personnel enseignant de la Manitoba Teachers' Society (MTS) au 191, rue Harcourt
Winnipeg (Manitoba) R3J 3H2

Téléphone : 204-888-7961 ou (sans frais) 1-800-262-8803
Télécopieur : 204-831-0877 ou (sans frais) 1-800-665-0584
Courriel : mat-leave-questions@mbteach.org

www.mbteach.org
facebook.com/manitobateachers
bsky.app/profile/mbteachers.bsky.social

Révisé en janvier 2025

INTRODUCTION

Le présent livret vise à faire connaître aux membres du personnel leurs droits et leurs responsabilités au sujet des congés de maternité et/ou des congés parentaux.

Bien qu'un soin particulier ait été apporté pour inclure autant d'information que possible, des situations individuelles qui ne sont pas mentionnées dans ce livret peuvent survenir.

Les membres du personnel enseignant qui ont des questions sur toute disposition au sujet des congés de maternité et/ou des congés parentaux sont priés de communiquer avec leur section locale ou la Manitoba Teachers' Society au 204-888-7961 ou (sans frais) au 1-800-262-8803.

PARTIE 1 DISPOSITIONS POUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX

DROITS EN VERTU DE LA LOI

Il y a deux sources qui définissent le droit du personnel enseignant aux congés de maternité et/ou aux congés parentaux : le *Code des normes d'emploi* (CNE) et la convention collective. Le *Code* prévoit des normes minimales applicables à l'ensemble du personnel, tandis que la convention collective peut prévoir des droits accrus.

A. ***CODE DES NORMES D'EMPLOI***

Les lignes qui suivent décrivent les dispositions du *Code des normes d'emploi* (voir la formulation exacte à l'annexe). Le personnel enseignant doit comprendre qu'il s'agit de dispositions minimales seulement.

1. **Congé de maternité**

a) **Admissibilité**

Toute enseignante est admissible à un congé de maternité si elle a travaillé pour le même employeur pendant 7 mois consécutifs, si son congé est à cause d'une grossesse. Aux fins des congés de maternité et/ou des congés parentaux, juillet et août ne constituent pas une interruption de service. Une enseignante qui a moins de 7 mois consécutifs de service peut se voir accorder un congé, mais sans protection d'emploi à moins que ce soit prévu dans la convention collective.

b) **Méthode d'obtention d'un congé**

L'enseignante doit présenter une demande à la commission scolaire ***par écrit*** au moins quatre semaines avant la date de début du congé. La lettre devrait indiquer la date de début prévue du congé et la date de retour au travail prévue et être accompagnée d'un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement. Un modèle de lettre de demande est inclus dans l'annexe.

Remarque : Le *Code* exige que l'employeur accorde le congé à la personne qui le demande. La période du congé peut commencer n'importe quand, jusqu'à la 17e semaine avant la date de l'accouchement. Si la date de début est plus tôt, la permission de la commission scolaire doit être obtenue. Toutefois, si la date de début est attribuable à des motifs médicaux, l'accès à un congé de maladie devrait être demandé.

c) **Durée du congé**

La durée maximale du congé de maternité prévue dans le *Code* est de 17 semaines, plus le temps supplémentaire si la date d'accouchement réelle est survenue plus tard que prévu. Le congé doit être pris pendant la période commençant 17 semaines avant la date d'accouchement prévue et se terminant 17 semaines après la date réelle d'accouchement.

Une enseignante a également droit à un congé parental allant jusqu'à 63 semaines. Ce congé parental doit venir tout de suite après le congé de maternité, à moins que l'employeur ait accepté une entente différente.

d) **Réintégration**

i) La réintégration complète est garantie à l'expiration du congé accordé conformément aux conditions qui précèdent. La réintégration signifie la garantie du même poste ***ou*** d'un poste comparable offrant au moins le même salaire et les mêmes avantages sociaux.

ii) Un congé plus long doit être accordé d'un commun accord entre le personnel enseignant et la commission scolaire. Des droits supplémentaires peuvent être accordés en vertu de la convention collective.

iii) L'emploi est considéré comme continu, c'est-à-dire sans interruption de service.

En ce qui concerne les restrictions qui précèdent, en particulier la section d (ii), il est recommandé au personnel enseignant de s'entendre avec la commission scolaire sur la durée du congé. Cette entente doit être conclue par écrit. Cet élément devient essentiel lorsque les conditions du congé dépassent les dates limites prévues dans le *Code des normes d'emploi* et/ou la convention collective.

Au moment de conclure une entente pour prolonger un congé, le personnel enseignant devrait communiquer avec la Manitoba Teachers' Society au sujet de l'entente afin de s'assurer de ne renoncer pas à ses droits.

2. **Congé parental**

a) **Admissibilité**

Tout membre du personnel enseignant a droit à un congé parental s'il a travaillé pour le même employeur pendant 7 mois consécutifs et est devenu parent après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

b) **Méthode d'obtention d'un congé**

Le personnel enseignant doit présenter une demande à la commission scolaire ***par écrit*** au moins quatre semaines avant la date de début du congé. La lettre devrait indiquer la date de début du congé et la date de retour au travail. Lorsqu'une employée a l'intention de prendre un congé parental en plus d'un congé de maternité, le congé parental doit suivre tout de suite après le congé de maternité, à moins que l'enseignante et l'employeur aient conclu une entente différente. Le congé parental du conjoint peut être pris en même temps, à un autre moment ou recouper le congé de maternité ou le congé parental du parent qui donne naissance.

c) **Durée du congé**

Le congé maximal prévu dans le *Code* est de 63 semaines, pour les bébés nés, adoptés ou pris en charge par le parent après le 4 juin 2018. Le congé doit commencer au plus tard 18 mois après la date de naissance, d'adoption ou de prise en charge réelle de l'enfant.

d) **Réintégration**

Les mêmes dispositions qui s'appliquent au congé de maternité s'appliquent au congé parental (voir la page 5).

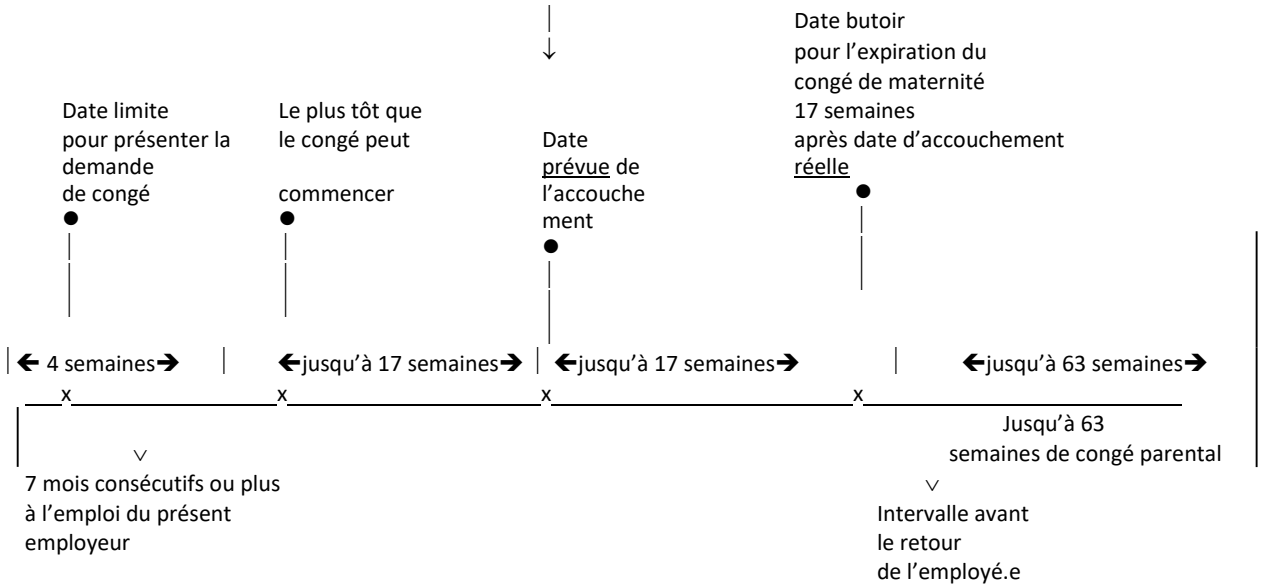
C. POLITIQUES SUR LES DIVISIONS SCOLAIRES

Les commissions scolaires peuvent avoir des politiques sur les congés de maternité et/ou les congés parentaux. Ces politiques ont force de loi ***uniquement si elles ne contreviennent pas*** au *Code des normes d'emploi* ou aux dispositions de la convention collective. Lorsqu'un.e enseignant.e estime que la politique de la commission scolaire est illégale, cet.te enseignant.e doit communiquer avec l'association locale ou la Manitoba Teachers' Society pour obtenir des conseils.

D. **<u>CALENDRIER DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*</u>**

Le *Code des normes d'emploi* prévoit diverses dates limites qui doivent être respectées. Pour éviter toute confusion, ces dates limites sont indiquées dans le graphique qui suit.

CALENDRIER DES CONGÉS PARENTAUX/DE MATERNITÉ EN VERTU DU *CODE DES NORMES D'EMPLOI*



(a) La durée totale du congé de maternité ne peut pas dépasser 17 semaines, plus le laps de temps entre la date d'accouchement prévue et la date d'accouchement réelle, dans le cas d'un accouchement tardif.

(b) La durée totale du congé parental ne peut pas dépasser 63 semaines. Si un congé parental suit un congé de maternité, le congé doit être continu, sauf d'un commun accord contraire.

(c) La <u>durée maximale du congé</u> (parental plus de maternité) équivaut à <u>80 semaines</u>.

(d) D'un <u>commun accord</u>, des périodes de congé plus longues sont possibles, mais la promesse de l'employeur d'une réintégration sans perte d'avantages sociaux devrait être obtenue par écrit.

DISPOSITIONS POUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET LES CONGÉS PARENTAUX

QUESTIONS ET RÉPONSES

La section qui suit vise à répondre à certaines des questions fréquentes au sujet des congés pour obligations parentales (y compris les congés parentaux et de maternité). Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive des questions, et le personnel enseignant est vivement encouragé à poser leurs questions sans réponse à leur association locale ou à la Manitoba Teachers' Society (204-888-7961/1-800-262-8803).

1. **Q : La commission scolaire doit-elle accorder un congé parental ou de maternité?**

   R : Oui, si un.e enseignant.e travaille depuis 7 mois consécutifs, ou depuis une plus courte période conformément à la convention collective.

2. **Q : La commission scolaire peut-elle me forcer à commencer mon congé de maternité à une date précise?**

   R : Non. Le début du congé est à l'entière discrétion de l'enseignante, conformément aux paramètres établis par le *Code des normes d'emploi*.

3. **Q : La commission scolaire peut-elle me forcer à prendre un congé jusqu'au début du prochain semestre ou de la prochaine année scolaire?**

   R : La commission scolaire ne peut pas obliger l'enseignant.e. à prendre un congé contre son gré. Un.e enseignant.e peut toutefois considérer avantageux d'attendre plus longtemps. Cependant, si le congé est plus long que 17 semaines pour un congé de maternité ou que 80 semaines pour un congé parental/de maternité combiné, la prolongation doit être accordée par écrit d'un commun accord.

4. **Q : Est-ce que j'accumule de l'expérience pour un congé de maternité *et* un congé parental?**

   R : Oui. Le personnel enseignant accumule des crédits d'expérience.

5. **Q. Ma conjointe/mon conjoint et moi sommes tous deux enseignants. Pouvons-nous prendre congé en même temps?**

   A. Oui, vous pouvez prendre congé en même temps ou à des moments différents.

6. **Q : La commission scolaire peut-elle me forcer à reprendre le travail à une date précise?**

R : Dans le délai de 80 semaines alloué par la loi – non – l'enseignant.e est libre de choisir sa date de retour au travail, habituellement à la fin de son congé de maternité (17 semaines) ou de son congé parental (80 semaines). Lorsqu'un.e enseignant.e souhaite reprendre le travail ***après*** 63 semaines dans le cas d'un congé parental ou de 80 semaines dans le cas d'un congé parental/de maternité combiné, ce doit être d'un commun accord avec la commission scolaire, de préférence par écrit. À l'expiration du congé, l'enseignant.e doit respecter les obligations légales imposées par son contrat d'enseignement. Les congés au-delà de 80 semaines perdent la protection du *CNE*.

Le *CNE* {voir l'annexe} permet à un.e enseignant.e de reprendre le travail plus tôt que la date d'expiration du congé en donnant un préavis de deux semaines ou d'une période de paye, selon la plus longue des deux périodes.

7. **Q : Les dispositions du *Code des normes d'emploi* peuvent-elles être suspendues ou modifiées par l'enseignant.e ou la commission scolaire?**

R : Pas unilatéralement. Cependant, les conditions peuvent être modifiées si l'enseignant.e et la commission scolaire sont d'accord. En pareil cas, il est impératif que l'enseignant.e obtienne l'accord par écrit, et il est fortement recommandé que l'enseignant.e consulte l'association locale ou un.e agent.e du bien-être du personnel enseignant à la Manitoba Teachers' Society avant de conclure une telle entente.

8. **Q : Les congés parentaux doivent-ils être pris d'un seul bloc?**

R : Oui, à moins que l'enseignant.e soit en mesure de négocier une entente différente avec l'employeur. Toute entente de ce genre devrait être conclue par écrit.

9. **Q : Une fois que j'ai pris un congé parental et/ou de maternité, dois-je reprendre le travail pendant sept mois avant de pouvoir prendre un autre congé parental et/ou de maternité?**

R : Non. La condition de sept mois est imposée une seule fois. Cependant, le personnel enseignant qui change d'employeur doit travailler pendant sept mois consécutifs pour le nouvel employeur avant qu'un congé parental et/ou de maternité puisse lui être accordé.

PARTIE 2 PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI (AE)

DISPOSITIONS DE LA *LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI*

Les membres du personnel enseignant qui sont en congé parental ou de maternité peuvent bénéficier de prestations d'assurance-emploi, conformément aux dispositions d'admissibilité ci-dessous.

Les avantages sociaux représentent 55 % du salaire hebdomadaire du personnel enseignant, jusqu'à concurrence d'un plafond s'il choisit l'option du congé standard (12 mois). Les avantages sociaux représentent 33 % du salaire hebdomadaire du personnel enseignant, jusqu'à concurrence d'un plafond s'il choisit l'option de congé prolongé (18 mois).

En date de janvier 2025, le salaire assuré maximum pour le calcul des prestations est de 65 700 $ (c.-à-d. que les prestations maximales sont de 55 % x 65 700 $ divisé par 52 ou environ 695 $ par semaine pour l'option de congé de 12 mois).

L'option de congé prolongé (18 mois) serait d'environ 417 $ par semaine (33 % x 65 700 $ divisé par 52). Les prestations prennent fin 52 semaines (congé standard) ou 78 semaines (congé prolongé) après la date de naissance de l'enfant ou le début du congé, selon la première occurrence.

A. **PERSONNES ADMISSIBLES**

a) **Prestations de maternité**

Toute enseignante qui prend congé en raison d'une grossesse et qui a accumulé au moins 600 heures assurables au cours de l'année précédant le congé.

b) **Prestations parentales**

Les parents biologiques et adoptifs peuvent bénéficier de prestations parentales pendant qu'ils s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté. La période minimale d'admissibilité à ces prestations est de 600 heures au cours de l'année précédente pour chaque parent qui présente une demande de prestations.

Remarque : Les prestations parentales d'assurance-emploi sont payables uniquement à partir de la date de naissance de l'enfant ou de la date à laquelle la garde de l'enfant est confiée à temps plein aux parents dans le cas d'une adoption.

B. **DURÉE DES PRESTATIONS D'EMPLOI**

a) **Pour les congés de maternité**

Seuls les parents qui donnent naissance ont droit aux prestations de maternité. La première semaine du congé est une période d'attente où il n'y a pas de prestations. Après la période d'attente, les prestations sont payables pendant 16 semaines consécutives. La période des prestations peut commencer jusqu'à 13 semaines (y compris la période d'attente) avant la semaine prévue d'accouchement et doit se terminer au plus tard 16 semaines après la date réelle

d'accouchement ou la date prévue d'accouchement initiale. Le total des semaines combinées ne peut pas dépasser 16 semaines.

b) **Pour les congés parentaux**

Pour les enfants nés ou placés en adoption, les parents ont deux options pour bénéficier de prestations de congé parental; le congé peut être pris par un seul parent ou partagé entre les deux parents si les deux y sont admissibles :

(i) jusqu'à 35 semaines de prestations à 55 % du salaire hebdomadaire moyen, sous réserve du maximum; le congé doit être pris dans les 52 semaines ou les 12 mois suivant la naissance de l'enfant ou son adoption; ou

(ii) jusqu'à 61 semaines à 33 % du salaire hebdomadaire moyen, sous réserve du maximum; le congé doit être pris dans les 78 semaines ou les 18 mois suivant la naissance de l'enfant ou son adoption. Une fois que cette option a été retenue, la décision est irrévocable et les prestations seront perdues si l'employé.e reprend le travail précocement. Si l'un des conjoints a déjà satisfait à la période d'attente, aucune autre période d'attente n'est requise pour l'autre conjoint.e.

iii) Partage des prestations parentales

Ces prestations permettent aux parents de recevoir des semaines supplémentaires de prestations parentales d'AE, afin que les deux parents puissent être en congé en même temps. Lorsque les parents s'entendent pour présenter une demande et partager les prestations, ils sont admissibles à 5 semaines supplémentaires de prestations s'ils choisissent l'option de congé standard (12 mois) ou 8 semaines s'ils choisissent l'option de congé prolongé (18 mois).

Par conséquent, les parents peuvent maintenant partager jusqu'à 40 semaines de prestations parentales avec l'option de congé standard ou jusqu'à 69 semaines de congé parental s'ils choisissent l'option de congé prolongé. Veuillez noter qu'un parent ne peut pas recevoir plus de 35 semaines ou 61 semaines de prestations parentales. Ce congé est spécialement conçu pour permettre aux parents de prendre un congé parental en même temps.

C. DEMANDE DE PRESTATIONS

Pour les prestations parentales et de maternité**,** la demande devrait être présentée la première semaine de la période de prestations.

QUESTIONS ET RÉPONSES SUR LES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI

La section qui suit vise à répondre à certaines des questions fréquentes au sujet des prestations d'assurance-emploi. Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive des questions, et le personnel enseignant est vivement encouragé à poser ses questions sans réponse à son association locale ou à la Manitoba Teachers' Society (204-888-7961 ou 1-800-262-8803).

1. **Q : Si une enseignante commence un congé moins de 13 semaines avant l'accouchement, peut-elle réclamer les semaines « en banque » après l'accouchement?**

   R : Oui. Toute période de 16 semaines consécutives peut être utilisée, sous réserve d'une période d'attente d'une semaine, de 9 semaines avant l'accouchement à 16 semaines après la naissance du bébé.

2. **Q : Lorsqu'une enseignante commence à recevoir des prestations 12 semaines avant la date d'accouchement prévue, mais que la naissance se fait attendre, recevra-t-elle des prestations entre la fin de la période de 8 semaines et la naissance réelle du bébé?**

   R : Oui, mais la période totale pendant laquelle des prestations de maternité doivent être versées ne peut pas dépasser 15 semaines.

3. **Q : Une enseignante peut-elle réclamer des prestations parentales après la période de prestations de maternité?**

   R : Oui. Les parents biologiques et adoptifs peuvent bénéficier de prestations parentales pendant qu'ils s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté. Les prestations peuvent être reçues par un parent ou partagées entre les deux parents si les deux sont admissibles.

4. **Q : Une enseignante ayant signé un contrat à durée déterminée ou qui en est à la première année d'un contrat régulier peut-elle recevoir des prestations?**

   R : Oui, dans la mesure où l'exigence de 600 heures a été respectée, à moins que l'enseignante en soit à la première année d'un contrat à durée déterminée.

5. **Q : Une enseignante a-t-elle droit à des prestations parentales ou de maternité de l'assurance-emploi en juillet et en août?**

   R : Oui. La réglementation de l'AE prévoit que le personnel enseignant est admissible à des prestations parentales ou de maternité de l'assurance-emploi en juillet et en août.

6. **Q : Mon employeur est-il obligé de m'accorder un congé correspondant à la période des prestations de congé parental prolongé de 61 semaines?**

R : Oui. Le *Code des normes d'emploi* a été modifié de manière à permettre un congé parental prolongé allant jusqu'à 63 semaines pour les bébés nés le 4 juin 2018 ou après.

7. **Q : Qu'arrive-t-il en cas de fausse couche?**

R : Si une fausse couche se produit avant la 19e semaine de grossesse, des prestations de congé de maladie peuvent être obtenues. Après la 19e semaine de grossesse, des prestations de maternité de l'assurance-emploi peuvent être obtenues.

8. **Q : Si j'adopte un enfant d'un autre pays, puis-je obtenir des prestations d'AE pour mes déplacements?**

R : Non. Les prestations parentales de l'AE peuvent être versées seulement à partir de la date à laquelle vous obtenez la garde de l'enfant.

9. **Q : J'aimerais prendre un congé parental avant que ma conjointe accouche. Est-ce que c'est possible?**

R : Non. Les prestations parentales de l'AE peuvent être versées seulement à partir de la date de naissance de l'enfant.

10. **Q. Mon congé parental doit-il venir tout de suite après mon congé de maternité?**

R : Non. De la perspective de l'assurance-emploi, vous pouvez bénéficier de prestations de congé parental en tout temps au cours des 18 mois suivant la naissance de l'enfant ou la prise en charge de l'enfant à des fins d'adoption.

11. **Q : Ma conjointe ou mon conjoint n'est pas admissible aux prestations de congé parental ou de maternité de l'AE. En tant que parent, puis-je obtenir ces prestations?**

R : Seuls les parents qui donnent naissance peuvent obtenir des prestations de maternité de l'AE, mais l'autre parent peut obtenir les prestations de congé parental pour la période complète.

12. **Q : Service Canada a offert d'éliminer ma période d'attente. Devrais-je accepter cette offre?**

R : Vous ne devez en aucun cas renoncer à la période d'attente.

PARTIE 3 RÉGIME DE RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE

INTRODUCTION

Le régime de rémunération supplémentaire permet aux employeurs de verser des paiements aux membres du personnel pendant des périodes d'interruption de travail temporaires, comme supplément aux prestations d'assurance-emploi reçues par le personnel. Ces régimes visent le plus souvent à fournir des congés parentaux et/ou de maternité payés.

DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

A. **PERSONNES ADMISSIBLES**

Dans le cas de la naissance d'un enfant, les régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) offrent un supplément en plus des 17 semaines de congé de maternité de tout congé pris, ce qui veut dire que le parent qui donne naissance est admissible, mais pas son conjoint. Tous les régimes offrent également un supplément en plus du congé pour obligations parentales, ce qui veut dire que les deux parents y sont admissibles.

B. **DURÉE DES PRESTATIONS**

Dans la grande majorité des cas, les prestations de l'assurance-emploi pour un congé de maternité sont majorées d'une période allant jusqu'à 85 jours. Les prestations de congés parentaux sont généralement majorées d'une période allant jusqu'à 50 jours.

C. **CALCUL DES PRESTATIONS EXIGIBLES**

a) **Semaine d'attente d'une semaine**

L'employeur paye le pourcentage du salaire brut indiqué dans la convention collective, généralement de 90 % à 95 %. Les primes de l'impôt sur le revenu et du Régime de pensions du Canada (RPP) sont déduites de cette somme.

b) **Reste de la période de congé payé**

L'employeur paye la différence entre les prestations d'assurance-emploi et le salaire brut, jusqu'à concurrence du salaire brut exigible, comme le décrit la convention collective. Le montant exigible est calculé comme suit :

1. Le salaire est calculé à un taux quotidien en fonction du salaire brut divisé par le nombre de jours de l'année scolaire.
2. Les prestations d'assurance-emploi sont calculées au taux quotidien en fonction des prestations hebdomadaires divisées par cinq jours.
3. L'employeur paye la différence entre le pourcentage du salaire brut à payer et les prestations d'assurance-emploi. Les primes de l'impôt sur le revenu et du RPP sont déduites de cette somme.

D. **DEMANDE DE PRESTATIONS**

La demande de prestations est envoyée au service de la paye de la division employeur. Une preuve d'admissibilité aux prestations d'AE doit être fournie à l'employeur. Cette preuve peut être imprimée à partir de votre compte Mon dossier Service Canada.

QUESTIONS ET RÉPONSES AU SUJET DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE

La section qui suit vise à répondre à certaines des questions fréquentes au sujet des prestations d'assurance-emploi. Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive des questions, et le personnel enseignant est vivement encouragé à poser ses questions sans réponse à son association locale ou à la Manitoba Teachers' Society (204-888-7961 ou 1-800-262-8803).

1. **Q : Pourquoi ne puis-je pas recevoir de rémunération supplémentaire pendant l'été, même si je suis admissible aux prestations d'assurance-emploi?**

   R : À l'heure actuelle, la rémunération supplémentaire est versée uniquement pendant les périodes où vous auriez enseigné si vous n'étiez pas en congé parental ou de maternité. Les prestations sont interrompues pendant l'été, les vacances d'hiver, la semaine de relâche du printemps et les jours fériés, puisque vous n'auriez pas enseigné et n'auriez normalement pas reçu de rémunération pendant ces périodes. Les versements de rémunération supplémentaire se poursuivront dès que la période d'enseignement reprendra.

2. **Q : Ma division a offert de payer mes prestations de rémunération supplémentaire sous forme de montant forfaitaire. Devrais-je accepter ce paiement?**

   R : Non, surtout si vos prestations recouperont deux années civiles. Votre situation fiscale pourrait changer d'une année à l'autre, en fonction de la durée du congé parental que vous pourriez prendre, alors vous avez tout intérêt à ne pas accepter un paiement forfaitaire. Vous pourriez aussi mettre en péril votre droit aux prestations d'assurance-emploi.

3. **Q : J'aimerais que ma division retienne les autres primes de mon régime d'avantages sociaux des prestations supplémentaires de chômage (PSC). Est-ce que c'est possible?**

   R : Non. Les cotisations à la Caisse de retraite des enseignants et les primes des autres régimes d'avantages sociaux ne peuvent pas être retenues à la source pendant que le personnel enseignant est en congé. Toutefois, vous pouvez négocier avec le service de la paye de votre division pour prendre des dispositions afin de faire des paiements réguliers pour conserver votre admissibilité aux régimes d'avantages sociaux. Pour

en savoir plus, communiquez avec votre division ou la Manitoba Teachers' Society. Le personnel enseignant qui a l'intention de faire l'achat de service ouvrant droit à pension pour des périodes de congé de maternité devrait s'informer des modes de paiement auprès de la Caisse de retraite des enseignants.

4. **Q : Ma date d'accouchement est prévue pendant l'été. Quel est le meilleur moment pour commencer mes prestations de maternité?**

   R : Étant donné que toutes les divisions payent maintenant le montant complet des PSC, vous pouvez commencer votre période de prestations quand vous voulez.

5. **Q : Ma période d'attente a été éliminée et je n'ai maintenant plus droit à mes prestations supplémentaires de chômage. Est-il possible de modifier ça?**

   R : Vous ne devriez jamais renoncer à votre période d'attente. Si Service Canada l'élimine sans votre permission, il vous faudra appeler et insister pour conserver votre période d'attente. Vous devez le faire aussi tôt que possible dès que vous remarquez que la période d'attente a été éliminée.

RETOUR AU TRAVAIL

À compter de l'année scolaire 2024-2025, le personnel enseignant qui reçoit des prestations supplémentaires de la division scolaire, comme susmentionné, doit signer une entente écrite avec la division scolaire indiquant ce qui suit :

a) sous réserve de circonstances personnelles atténuantes, l'enseignant.e reprendra le travail au sein de la division scolaire pendant au moins l'équivalent d'une (1) année scolaire complète (dix [10] mois d'enseignement consécutifs) après son retour au travail; et

b) à défaut de reprendre le travail comme susmentionné, sous réserve de circonstances personnelles atténuantes, l'enseignant.e devra rembourser à la division le montant total reçu de la division comme rémunération supplémentaire pendant toute la période de congé; ou

c) tout.e enseignant.e qui retourne au travail comme susmentionné, sans toutefois respecter complètement son engagement de travail, sous réserve de circonstances personnelles atténuantes, devra rembourser à la division scolaire un montant calculé au prorata en fonction du nombre de jours d'enseignement qu'il lui reste à son retour au travail

PARTIE 4 CRÉDIT D'EXPÉRIENCE POUR LES CONGÉS DE MATERNITÉ/LES CONGÉS PARENTAUX

Le règlement 2/2016 de la *Loi sur l'administration scolaire* stipule ce qui suit :

Pour déterminer l'expérience reconnue, une personne qui est en congé de maternité ou en congé parental au cours d'une année scolaire, comme le prévoit le *Code des normes d'emploi*, doit se faire créditer la même expérience reconnue pendant l'année scolaire qu'elle aurait reçue si le congé n'avait pas été pris.

Ce changement est entré en vigueur le 15 janvier 2016 et s'applique à tout.e enseignant.e qui commence un congé parental et/ou de maternité à compter de cette date.

PARTIE 5 PARTICIPATION À DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX – RÉGIMES DE PRESTATIONS D'INVALIDITÉ, D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE DENTAIRE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE ET CAISSE DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS

INTRODUCTION

Bien des régimes d'avantages sociaux offerts au personnel enseignant en service actif sont également offerts aux membres du personnel enseignant en congé parental et/ou de maternité. Certains régimes comportent des dispositions sur la participation obligatoire pendant un congé, tandis que d'autres offrent la participation facultative. Tout comme les conventions collectives varient d'une association locale à une autre, il en va de même pour les régimes d'avantages sociaux et les dispositions. Pour de plus amples renseignements, le personnel enseignant est prié de communiquer d'abord avec sa division de la paye, son association locale ou la Manitoba Teachers' Society (204-888-7961 ou 1-800-262-8803).

RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

A. **CAISSE DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS**

Grâce aux modifications apportées à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants,* le personnel enseignant peut maintenant faire l'achat de service ouvrant droit à pension pour les périodes de service manquées en raison de congés parentaux et/ou de maternité. Ce service doit être acheté dans les 18 mois suivant le retour au travail. La durée du service pouvant être acheté et les cotisations requises varient en fonction du type de congé et des conditions de la convention collective.

Le personnel enseignant qui souhaite faire l'achat de service ouvrant droit à pension pour les périodes de congé parental et/ou de maternité est prié de communiquer avec la Caisse de retraite des enseignants au 204-949-0048 ou au 1-800-782-0714 ou à info@traf.mb.ca pour en savoir plus ***avant de commencer le congé***.

B. **RÉGIME D'INVALIDITÉ**

La participation au régime et le paiement de primes sont ***obligatoires*** pour les deux premières années d'un congé.

C. **RÉGIME D'ASSURANCE DENTAIRE DE LA MSBA/MTS**

La couverture continue pendant la durée du congé, au choix de l'employé.e, à condition que :

(a) les primes soient payées par l'employé.e d'une manière convenue entre l'employé.e et l'employeur;

(b) l'employé.e choisisse la couverture ***avant*** le début du congé.

D. **RÉGIME D'ASSURANCE-VIE COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DES ÉCOLES PUBLIQUES DU MANITOBA**

La participation au régime et le paiement de primes sont ***obligatoires*** pour les deux premières années d'un congé.

E. **RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE DE BLUE CROSS**

La couverture se maintiendra indéfiniment, au choix de l'***employé.e***, à condition que les primes soient payées.

QUESTIONS ET RÉPONSES AU SUJET DE LA PARTICIPATION À DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

La section qui suit vise à répondre à certaines des questions fréquentes au sujet de la participation à des régimes d'avantages sociaux. Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive des questions, et le personnel enseignant est vivement encouragé à poser ses questions sans réponse à son association locale ou à la Manitoba Teachers' Society (204-888-7961 ou 1-800-262-8803).

Q : Les primes pour les régimes d'avantages sociaux doivent-elles être payées sous forme de montant forfaitaire retenu de mon dernier chèque de paye régulier?

R : Non. Des dispositions peuvent être prises avec votre service de la paye pour qu'une série de chèques postdatés ou un formulaire de retraits automatiques soient envoyés pour le paiement de la plupart des primes des régimes d'avantages sociaux. Le personnel enseignant qui a l'intention de faire l'achat de service ouvrant droit à pension pour des périodes de congé de maternité devrait s'informer des modes de paiement auprès de la Caisse de retraite des enseignants.

ANNEXES

Liste de vérification des dates limites....20
Liste de vérification de la documentation....21
Modèle de lettre pour demander un congé de maternité....23
Modèle de lettre pour demander un congé parental....24
Modèle de lettre pour demander un congé de maladie pendant un congé de maternité....25
Extraits du *Code des normes d'emploi*....26

LISTE DE VÉRIFICATION DES DATES LIMITES

Les dispositions qui sont les plus susceptibles d'avoir une incidence sur le personnel enseignant en congé parental ou de maternité sont celles de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Code des normes d'emploi*. Les deux prévoient divers délais.

Pour préciser, cette section récapitule tous les délais susmentionnés; toute disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* porte la mention AE, tandis que toute disposition du *Code des normes d'emploi* porte la mention CNE.

Un an avant l'accouchement ou l'adoption ou la prise en charge du nouveau-né (AE)

Un.e enseignant.e doit avoir travaillé au moins 600 heures pendant sa période d'admissibilité (c.-à-d. au cours de la dernière année, sans que des prestations d'emploi aient été demandées pendant cette période) pour être admissible à des prestations d'AE pour un congé parental ou de maternité, y compris pour une adoption.

17 semaines avant la date prévue d'accouchement (CNE)

Le plus tôt possible pour le début du congé de maternité conformément au *Code des normes d'emploi*. Une enseignante peut commencer son congé en tout temps avant la date prévue d'accouchement, à condition que la commission scolaire reçoive un préavis quatre semaines avant la date de départ prévue.

12 semaines avant la semaine d'accouchement (AE)

Les prestations d'assurance-emploi pourraient commencer à ce stade-ci à condition que (a) l'enseignante ait déjà envoyé une demande, (b) l'enseignante n'enseigne plus et (c) l'enseignante ait terminé la période d'attente d'une semaine pour recevoir les prestations.

4 semaines avant le congé (CNE)

La commission scolaire doit être informée au moins 4 semaines avant le début du congé parental ou de maternité. Un certificat médical confirmant la grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement doit accompagner l'avis.

Semaine de l'accouchement (AE) ou semaine de la date prévue d'accouchement

La date la plus tardive à laquelle les prestations de maternité de l'assurance-emploi peuvent commencer.

16 semaines après l'accouchement (AE)

La dernière semaine pendant laquelle les prestations de maternité de l'assurance-emploi peuvent être payées, sous réserve d'un maximum de 15 semaines de prestations de maternité reçues.

51 ou 78 semaines après l'arrivée de l'enfant à la maison (AE)

*La dernière semaine pendant laquelle les prestations parentales de l'assurance-emploi peuvent être payées, sous réserve d'un maximum de 35 ou 61 semaines de prestations reçues.

LISTE DE VÉRIFICATION DE LA DOCUMENTATION

Plusieurs documents doivent être rédigés et/ou obtenus et/ou envoyés par le personnel enseignant qui a l'intention de prendre un congé parental et/ou de maternité, y compris les congés pour adoption. Cette liste de vérification est fournie à titre de rappel des divers documents dont vous pourriez avoir besoin. ***Assurez-vous de conserver des copies de toute votre documentation*.**

√

___ Lettre de demande de congé parental et/ou de maternité.

___ Certificat médical confirmant la grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement ***OU*** certificat d'adoption.

Remarque : Vous devriez conserver une copie du certificat que vous remettez à votre employeur au cas où Service Canada vous le demanderait.

___ Lettre de la division scolaire confirmant les périodes de congé négociées hormis les jours fériés.

___ Certificat médical indiquant la période de congé de maladie requise, si un congé de maladie est demandé avant l'accouchement.

___ Certificat médical indiquant la période de congé de maladie requise, si un congé de maladie est demandé après accouchement.

___ Relevé des prestations d'EDSC (auparavant RHDCC), à imprimer à partir de votre compte Mon dossier Service Canada.

ÉBAUCHE DE LETTRE
DEMANDANT UN CONGÉ DE MATERNITÉ/PARENTAL

Le _____
Adresse à domicile
Ville (Province) Code postal

Nom
Directeur général ou Directrice générale
Division scolaire
Adresse
Ville (Province) Code postal

Monsieur ou Madame,

Je viens, par la présente, vous communiquer la date prévue de mon congé de maternité et parental, soit du *date d'accouchement* au **date de retour**.

De plus, trouvez ci-joint le certificat médical confirmant la date prévue de mon accouchement.

Je vous remercie à l'avance et je vous prie d'agréer, *Monsieur ou Madame*, mes salutations distinguées.

Votre nom

p.j. Certificat médical

Veuillez noter que vous n'êtes nullement obligée de vous prévaloir du congé de maternité de 17 semaines et du congé parental de 63 semaines au total. Vous pouvez choisir de réduire la période pendant laquelle vous êtes en congé parental pour accommoder vos besoins. Toutefois, si vous planifiez de vous prévaloir d'un congé de 78 semaines au total, nous vous conseillons de le communiquer dans votre première lettre.

** Le Code des normes d'emploi vous accorde un congé de 80 semaines au total, mais vous ne recevrez des prestations que pour 78 semaines.*

***Veuillez noter que de nombreuses divisions disposent également d'un formulaire de congé de maternité/parental que les employés doivent remplir. Nous vous invitons à vous renseigner auprès des Ressources Humaines de votre division scolaire.*

ÉBAUCHE DE LETTRE
DEMANDANT UN CONGÉ DE PARENTAL

Le _____
Adresse à domicile
Ville (Province) Code postal

Nom
Directeur général ou Directrice générale
Division scolaire
Adresse
Ville (Province) Code postal

Monsieur ou Madame,

Je viens, par la présente, vous communiquer que je vais prendre __#__ semaines de congé parental, soit du *date* au *date*.

Je vous remercie à l'avance et je vous prie d'agréer, *Monsieur ou Madame*, mes salutations distinguées.

Votre nom

Veuillez noter que de nombreuses divisions disposent également d'un formulaire de congé de maternité/parental que les employés doivent remplir. Nous vous invitons à vous renseigner auprès des Ressources Humaines de votre division scolaire.

ÉBAUCHE DE LETTRE
DEMANDANT UN CONGÉ DE MALADIE
LORS D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ/PARENTAL

Le _____
Adresse à domicile
Ville (Province) Code postal

Nom
Directeur général ou Directrice générale
Division scolaire
Adresse
Ville (Province) Code postal

Monsieur ou Madame,

Objet : Demande d'un congé de maladie lors de mon congé de maternité

À la suite de ma demande d'un congé de maternité en date du *date de votre lettre de demande de congé de maternité*, je viens, par la présente, demander un congé de maladie du *date du début du congé de maladie* jusqu'au *date approximative de l'accouchement*. Trouvez sous pli le certificat médical avisant que je ne devrais pas travailler durant la période indiquée ci-dessus.

Cette période est une estimation basée sur l'évaluation de ma condition médicale courante. Mon médecin réévaluera ma condition médicale à la fin de cette période. Si un congé de maladie prolongé est requis, je vous en aviserai et je vous fournirai un certificat médical à cet effet.

Si vous nécessitez plus d'information quant à cette demande, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Je vous remercie à l'avance et je vous prie d'agréer, *Monsieur ou Madame*, mes salutations distinguées.

Votre nom

p.j. Certificat médical

c.c. *Président ou présidente, association locale*

Veuillez noter que vous avez le choix d'acheminer une copie conforme de votre lettre à la présidence de votre association locale ou au cadre administratif de la MTS. Cependant, il est primordial que vous vous conserviez une copie de votre lettre pour votre dossier.

DIVISION 9

CONGÉS

CONGÉ DE MATERNITÉ

Définitions

52 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

« certificat médical » Déclaration signée par un médecin. ("medical certificate")

« date d'accouchement » Date à laquelle la grossesse d'une employée se termine par la naissance de l'enfant. ("date of delivery")

Admissibilité au congé de maternité

53 L'employée enceinte qui travaille pour le même employeur depuis au moins sept mois consécutifs a droit à un congé de maternité sans solde.

L.M. 2000, c. 49, art. 2; L.M. 2016, c. 2, art. 3.

Durée du congé de maternité

54(1) Sous réserve du paragraphe (3), la durée maximale du congé de maternité auquel une employée a droit est :

a) soit de 17 semaines, si la date d'accouchement coïncide avec la date prévue dans le certificat médical ou la précède;

b) soit le total de 17 semaines et de l'écart entre la date prévue et la date d'accouchement si celle-ci est postérieure à celle-là.

Commencement et fin du congé de maternité

54(2) Le congé de maternité commence au plus tôt 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement dans le certificat médical et se termine au plus tard 17 semaines après cette date.

Remise du certificat médical et de l'avis par l'employée

54(3) L'employée qui a droit à un congé de maternité est tenue :

a) le plus rapidement possible, de remettre à l'employeur un certificat médical donnant la date prévue de l'accouchement;

b) de donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines l'informant de la date à laquelle elle prendra son congé de maternité.

Congé de maternité lorsque la cessation du travail précède le préavis

55(1) L'employée qui a droit à un congé de maternité mais qui ne donne pas l'avis mentionné à l'alinéa 54(3)b) avant de cesser le travail a quand même droit à un congé de maternité si, avant l'expiration d'une période de deux semaines suivant la cessation du travail, elle donne un avis à son employeur et lui remet un certificat médical :

a) donnant la date d'accouchement ou la date prévue de l'accouchement;

b) précisant la ou les périodes dans le délai de 17 semaines précédant la date d'accouchement ou la date prévue de l'accouchement pendant lesquelles elle n'a pas pu exercer les tâches normales de son emploi en raison de sa grossesse.

Durée du congé de maternité

55(2) Le congé de maternité auquel une employée a droit en vertu du paragraphe (1) est :

a) d'une part, la période de temps comprise dans la ou les périodes visées par l'alinéa (1)b) pendant laquelle elle ne travaille pas;
b) b) d'autre part, la différence entre cette période et la période à laquelle elle aurait eu droit en vertu du paragraphe 54(1).

Congé de maternité en l'absence d'avis

56 L'employée qui a droit à un congé de maternité mais qui ne donne pas l'avis mentionné à l'alinéa 54(3)b) ou au paragraphe 55(1) a quand même droit à un congé de maternité d'une durée maximale égale à la période à laquelle elle aurait eu droit en vertu du paragraphe 54(1).

Durée du congé de maternité

57 Le congé de maternité de l'employée visée par le paragraphe 55(1) ou par l'article 56 se termine au plus tard 17 semaines après la date d'accouchement.

Durée du congé de maternité

57.1(1) Les congés de maternité sont, selon le cas :

a) d'une durée de 17 semaines;

b) d'une durée de 17 semaines, à laquelle s'ajoute la période supplémentaire que prévoit l'alinéa 54(1)b) s'il s'applique.

Fin prématurée du congé

57.1(2) Les employées peuvent mettre fin à leur congé de maternité plus tôt qu'au moment indiqué au paragraphe (1), pour autant qu'elles donnent à leur employeur un préavis écrit minimal de deux semaines ou d'une durée correspondant à une période de paye, selon la plus longue de ces périodes, avant la date désirée de la fin du congé.

L.M. 2000, c. 49, art. 3.

CONGÉ PARENTAL

Droit au congé parental

58(1) L'employé qui adopte un enfant ou devient son parent a droit à un congé parental sans solde d'au plus 63 semaines consécutives si les conditions suivantes sont réunies :

a) il travaille pour l'employeur depuis au moins sept mois consécutifs;

b) il remet à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant la date mentionnée dans le préavis comme étant celle à laquelle il a l'intention de prendre son congé;

c) dans le cas d'une adoption, celle-ci est effectuée ou est reconnue sous le régime des lois du Manitoba.

Préavis tardif

58(2) L'employé qui donne un préavis de moins de quatre semaines a droit à un congé parental de 63 semaines moins la différence en jours entre quatre semaines et le délai de préavis qu'il donne.

Début du congé parental

58(3) Le congé parental commence au plus tard 18 mois après la date à laquelle l'enfant est né, adopté ou confié aux soins de l'employé.

L.M. 2000, c. 49, art. 4; L.M. 2006, c. 26, art. 23; L.M. 2016, c. 2, art. 4; L.M. 2018, c. 15, art. 4.

Période ininterrompue de congé

59 L'employée qui prend un congé de maternité et un congé parental est tenue de les prendre l'un à la suite de l'autre, sauf si l'employeur et elle-même en conviennent autrement ou si une convention collective prévoit le contraire.

Durée du congé

59.1(1) Les congés parentaux sont, selon le cas :

a) d'une durée de 63 semaines;

b) d'une durée de 63 semaines, de laquelle est retranchée la période que prévoit le paragraphe 58(2) s'il s'applique.

Disposition transitoire

59.1(1.1) Par dérogation au paragraphe (1), lorsqu'un employé prend un congé parental à l'égard d'un enfant qui est né, a été adopté ou a été confié à ses soins avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article, la durée prévue aux alinéas (1)a) et b) — avant retranchement, s'il y a lieu — passe de 63 à 37 semaines.

Fin prématurée du congé

59.1(2) Les employés peuvent mettre fin à leur congé parental plus tôt qu'au moment indiqué au paragraphe (1), pour autant qu'ils donnent à leur employeur un préavis écrit minimal de deux

semaines ou d'une durée correspondant à une période de paye, selon la plus longue de ces périodes, avant la date désirée de la fin du congé.

L.M. 2000, c. 49, art. 5; L.M. 2018, c. 15, art. 5.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Interdiction de licenciement ou de mise à pied

60(1) Il est interdit à l'employeur de mettre à pied ou de licencier un employé ou une employée ayant le droit de prendre un congé en vertu de la présente section pour le motif que la personne en question est enceinte, a l'intention de prendre un congé ou en prend un.

Réintégration

60(2) À la fin du congé de l'employé ou de l'employée prévu à la présente section, l'employeur est tenu de réintégrer la personne en question dans son poste antérieur ou dans un poste comparable, au moins au même salaire et avec les mêmes avantages qu'elle avait immédiatement avant le début du congé.

Exception

60(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas si l'employeur met à pied l'employé ou l'employée, licencie la personne en question ou ne la réintègre pas dans son poste pour des motifs qui ne sont pas liés au congé.

Continuité de l'emploi

60(4) Aux fins du calcul des prestations de pension et des autres avantages, l'emploi avec le même employeur est réputé ne pas avoir été interrompu par un congé visé à la présente section.

NOTES