

 <p><b>Conseil scolaire Centre-Nord</b></p> <p><b>301, 8627, 91<sup>e</sup> Rue Edmonton (Alberta) T6C 3N1 téléphone : (780) 468-6440 télécopieur : (780) 440-1631</b></p>	<b>Référence : G-7035 PA</b>	<b>Page 1 de 7</b>
	<b>Catégorie : PERSONNEL</b>	
	<b>Objet : LES CONGÉS DE MATERNITÉ</b>	
	<b>Référence(s) juridique(s) :</b> Article(s) 45 à 53 du <i>Alberta Employment Standards Code</i>	
<b>Autre(s) référence(s) :</b> La convention collective 1996-97 entre le Conseil scolaire et le Alberta Teachers' Association		
<b>Date d'émission : 17 février 1998</b>		
<b>Révision(s) :</b>		

## PROCÉDURES ADMINISTRATIVES

### 1. Conditions qui s'appliquent à tous les congés de maternité d'enseignante :

L'enseignante a droit à un congé de maternité selon l'article 6.5 de la convention collective entre le Conseil scolaire et la *Alberta Teachers' Association* (ATA). Extrait de la convention collective 1996-97 entre le Conseil scolaire et l'ATA :

**6.5 Congé de maternité :** *Toute enseignante a droit au congé de maternité. Les conditions sont les suivantes :*

- a) *Le congé de maternité commence à la date choisie par l'enseignante. L'enseignante doit, si possible, aviser le Conseil scolaire des dates de son congé trois mois avant la date du début du congé.*
- b) *Le Conseil scolaire peut demander l'attestation d'un médecin indiquant la date d'accouchement probable.*
- c) *Le congé de maternité est sans solde excepté si les conditions prévues par la clause 6.5(f) sont présentes.*
- d) *L'enseignante peut mettre fin à son congé n'importe quand pendant l'année qui suit la date de l'accouchement ou à une date ultérieure convenue par les deux parties. La date prévue de la reprise des activités professionnelles doit être indiquée au commencement du congé. Dans la mesure du possible, le retour au travail aura lieu au moment d'une pause naturelle dans l'année scolaire.*
- e) *Dans tous les cas, l'enseignante doit prévenir le Conseil scolaire par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.*
- f) *Avant le début du congé de maternité, conformément à la clause 6.5(a), toute enseignante dans sa deuxième année ou plus à l'embauche du Conseil doit choisir la formule i) ou ii) ci-dessous. Ce choix devient irrévocable le premier jour de son absence :*
  - i) *L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC).*
  - a) *Le Conseil scolaire doit établir et maintenir un Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure 95% de leur salaire hebdomadaire pendant 17 semaines aux enseignantes qui sont en congé de maternité.*



Catégorie : PERSONNEL

Objet : LES CONGÉS DE MATERNITÉ

b) *Pendant ces 17 semaines, le Conseil scolaire doit payer sa part des régimes d'assurance collectives spécifiés à la clause 7.1 de la convention collective.*

ii) *Nonobstant la clause 6.7(d)(ii), l'enseignante peut bénéficier des congés de maladie payés, conformément à la clause 6.7 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*

- L'enseignante choisit la date qu'elle désire commencer son congé de maternité et doit en aviser la direction générale trois mois avant la date prévue pour le début du congé.
- L'enseignante et la direction générale doivent s'entendre sur la date de retour au travail, qui sera dans la mesure du possible au moment d'une pause naturelle dans l'année scolaire (ex. bulletins, semestre, Noël, Pâques).
- L'enseignante doit prévenir la direction générale par écrit au moins deux semaines à l'avance de la date prévue de son retour au travail.

## 2. Enseignante détenant un contrat temporaire :

- L'enseignante qui détient un contrat temporaire a droit à un de congé de maternité. Cependant, un contrat temporaire se termine le dernier jour que l'enseignante aurait travaillé, au plus tard le 30 juin de l'année courante.
- Le congé de maternité de l'enseignante détenant un contrat temporaire sera sans solde.
- La participation aux régimes d'assurances collectives pourrait continuer sans aucun changement aux taux de contribution employée/employeur et sans aucun changement aux régimes auxquels l'enseignante participait avant le début de son congé (i.e. *Alberta Health Care*, les régimes de soins complémentaires, de soins dentaires, d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie).
- La participation aux régimes d'assurances continue lorsque le congé de maternité commence avant la date prévue pour la fin du contrat temporaire.
- Toutefois, les avantages sociaux seront terminés au plus tard le 30 juin de l'année courante.
- La dernière journée que l'enseignante travaillera avant le début de son congé de maternité, le Conseil scolaire lui remettra l'ajustement à 1/200 de son salaire ainsi que son relevé d'emploi.

## 3. Enseignante – détenant un contrat probatoire et qui est dans sa première année d'enseignement au sein du Conseil scolaire :

- L'enseignante qui est probatoire dans sa première année d'enseignement au sein du Conseil scolaire a droit à un de congé de maternité.
- La direction générale décidera, au plus tard le 31 mai de l'année courante, du statut d'emploi de l'enseignante pour l'année scolaire suivante.
- Le congé de maternité de l'enseignante probatoire dans sa première année d'enseignement sera sans solde.
- La participation aux régimes d'assurances collectives pourrait continuer sans aucun changement aux taux de contribution employée/employeur et sans aucun changement aux régimes auxquels l'enseignante participait avant le début de son congé (i.e. *Alberta Health Care*, les régimes de soins complémentaires, de soins dentaires, d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie).
- La participation aux régimes d'assurances continue lorsque le congé de maternité commence avant la date prévue pour la fin du contrat.



- Lorsque la direction générale décide de prolonger le contrat probatoire de l'enseignante ou de lui offrir un contrat continu, la participation de l'enseignante aux régimes d'assurances continue jusqu'à la fin du congé de maternité.
  - Lorsque la direction générale décide de ne pas prolonger le contrat de l'enseignante, les avantages sociaux pour cette employée seront terminés au plus tard le 30 juin de l'année courante.
  - La dernière journée que l'enseignante travaillera avant le début de son congé de maternité, le Conseil scolaire lui remettra l'ajustement à 1/200 de son salaire ainsi que son relevé d'emploi à cette date.
4. Enseignante détenant un contrat **probatoire** et dans sa **deuxième année** d'enseignement au sein du Conseil scolaire :
- Les procédures à suivre pour l'enseignante qui détient un contrat probatoire et qui est dans sa deuxième année d'enseignement au sein du Conseil scolaire sont les mêmes qu'une enseignante détenant un contrat continu (voir #5, 6 ou 7 ci-dessous).
  - La direction générale décidera, au plus tard le 31 mai de l'année courante, du statut d'emploi de l'enseignante pour l'année scolaire suivante.
5. Enseignante détenant un contrat **continu** - congé commençant et se terminant **dans la même année scolaire** :
- L'enseignante reçoit 95% de son salaire pour les premières deux semaines de son congé de maternité.
  - Par la suite, l'enseignante reçoit, pour les 15 prochaines semaines de son congé de maternité, 95% de son salaire moins les déductions des prestations d'assurance-emploi qu'elle aura reçues.
  - Dès que l'enseignante reçoit un chèque de l'assurance-emploi, elle doit remettre une copie du talon à la préposée aux ressources humaines, comme preuve du montant reçu. Le dernier chèque de l'enseignante sera retenu par le Conseil scolaire jusqu'à ce que tous les talons de chèques soient fournis.
  - Pendant les 17 semaines du congé de maternité, la participation aux régimes d'assurances collectives continuera sans aucun changement aux taux de contribution employée/employeur et sans aucun changement aux régimes auxquels l'enseignante participait avant le début de congé (ex. *Alberta Health Care*, les régimes de soins complémentaires, de soins dentaires, d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie).
  - Le dernier vendredi d'enseignement du mois de juin, l'enseignante recevra un douzième de son salaire annuel, à moins qu'elle fasse demande, selon l'article 4.5 de la convention collective, pour recevoir à cette date ses chèques pour les mois de juillet et août.
- 4.5 a) *Pendant l'année scolaire, le Conseil scolaire versera à l'enseignante ou à l'enseignant régi par un contrat d'emploi permanent un douzième de son salaire annuel, le dernier vendredi d'enseignement du mois de septembre à juin inclusivement.*
- b) *À la demande de l'enseignante ou de l'enseignant, le Conseil scolaire versera le dernier jour d'enseignement de juin, pour les mois de juillet et août, une avance salariale ne dépassant pas le salaire net estimé pour le ou les mois en cause.*



- Voir #8 ci-dessous pour le congé parental.

6. Enseignante détenant un contrat continu - congé se terminant pendant le congé d'été :

- L'enseignante reçoit 95% de son salaire pour les premières deux semaines de son congé de maternité.
- Par la suite, l'enseignante reçoit jusqu'à la fin juin, 95% de son salaire moins les déductions des prestations d'assurance-emploi qu'elle aura reçues.
- Dès que l'enseignante reçoit un chèque de l'assurance-emploi, elle doit remettre une copie du talon à la préposée aux ressources humaines, comme preuve du montant reçu. Le dernier chèque de l'enseignante sera retenu par le Conseil scolaire jusqu'à ce que tous les talons de chèques soient fournis.
- À la fin de juin, l'enseignante recevra un ajustement de son salaire pour l'année scolaire finie, soit les chèques qu'elle aurait ordinairement reçus en juillet et en août.
- Pendant les 17 semaines du congé de maternité ainsi que le congé d'été, la participation aux régimes d'assurances collectives continuera sans aucun changement aux taux de contribution employée/employeur et sans aucun changement aux régimes auxquels l'enseignante participait avant le début de congé (ex. *Alberta Health Care*, les régimes de soins complémentaires, de soins dentaires, d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie).
- Voir #8 ci-dessous pour le congé parental.

7. Enseignante détenant un contrat continu - congé commençant pendant une année scolaire et se terminant dans la prochaine année scolaire :

- L'enseignante reçoit 95% de son salaire pour les premières deux semaines de son congé de maternité.
- Par la suite, l'enseignante reçoit jusqu'à la fin juin, 95% de son salaire moins les déductions des prestations d'assurance-emploi qu'elle aura reçues.
- Dès que l'enseignante reçoit un chèque de l'assurance-emploi, elle doit remettre une copie du talon à la préposée aux ressources humaines, comme preuve du montant reçu. Le dernier chèque de l'enseignante sera retenu par le Conseil scolaire jusqu'à ce que tous les talons de chèques soient fournis.
- À la fin de juin, l'enseignante recevra un ajustement de son salaire pour l'année scolaire finie, soit les chèques qu'elle aurait ordinairement reçus en juillet et en août.
- Du début de l'année scolaire jusqu'à l'échéance de ses 17 semaines de congé de maternité, l'enseignante recevra du Conseil scolaire 95% de son salaire moins les déductions des prestations d'assurance-emploi qu'elle aura reçues.
- Pendant les 17 semaines du congé de maternité ainsi que le congé d'été, la participation aux régimes d'assurances collectives continuera sans aucun changement aux taux de contribution employée/employeur et sans aucun changement aux régimes auxquels l'enseignante participait avant le début de congé (ex. *Alberta Health Care*, les régimes de soins complémentaires, de soins dentaires, d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie).
- Voir #8 ci-dessous pour le congé parental.

8. Congé parental :



- Selon les règlements de l'Assurance-emploi du Canada, une enseignante ou son époux a droit à un congé parental d'une durée maximale de dix semaines.
- L'enseignante désirant prendre un congé parental doit en faire la demande en même temps qu'elle fait sa demande de congé de maternité.
- Il n'est pas obligatoire, selon les lois ou les règlements fédéraux ou provinciaux, à un employeur d'accorder un congé parental.
- La direction générale décide si un congé parental est accordé.
- Le congé parental lorsqu'il est accordé est sans salaire. Les avantages sociaux dont l'enseignante bénéficiait seront suspendus pour la durée du congé parental. Cependant, si l'enseignante le désire, elle peut faire une demande auprès du *Alberta School Employee Benefit Plan* pour garder sa couverture. Le coût des primes sera la responsabilité entière de l'enseignante. L'enseignante devrait communiquer avec la préposée aux ressources humaines pour de plus amples renseignements.

#### 9. Congé de maladie :

- Selon la clause 6.5 f) de la convention collective entre le Conseil scolaire et l'ATA, l'enseignante qui choisit de bénéficier de congés de maladie payés pendant la période d'invalidité reliée à sa grossesse, aura droit à son salaire et à ses avantages sociaux conformément à la clause 6.7 (traitant de congés de maladie).

6.5 f) *Avant le début du congé de maternité, conformément à la clause 6.5(a), toute enseignante dans sa deuxième année ou plus à l'embauche du Conseil doit choisir la formule i) ou ii) ci-dessous. Ce choix devient irrévocable le premier jour de son absence :*

- i) *L'enseignante peut se prévaloir du régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC).*
  - a) *Le Conseil scolaire doit établir et maintenir un Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage qui assure 95% de leur salaire hebdomadaire pendant 17 semaines aux enseignantes qui sont en congé de maternité.*
  - b) *Pendant ces 17 semaines, le Conseil scolaire doit payer sa part des régimes d'assurance collectives spécifiés à la clause 7.1 de la convention collective.*
- ii) *Nonobstant la clause 6.7(d)(ii), l'enseignante peut bénéficier des congés de maladie payés, conformément à la clause 6.7 de la convention collective, pendant une période de maladie ou d'invalidité.*

6.7 **Congé de maladie** : *Un congé de maladie payé est accordé à toute enseignante ou tout enseignant qui doit obtenir un traitement médical ou des soins dentaires nécessaires, ou en raison d'une maladie ou d'une invalidité.*

- a) *À la demande du Conseil scolaire, l'enseignante ou l'enseignant doit fournir :*
  - i) *sur le formulaire réglementaire du Conseil scolaire, une attestation certifiant que son absence est conforme à la clause 6.7 quand le congé est d'une durée égale ou inférieure à trois jours.*



Catégorie : PERSONNEL

Objet : LES CONGÉS DE MATERNITÉ

- ii) *un certificat médical indiquant que l'absence est justifiée pour raison médicale quand le congé dépasse trois journées consécutives d'enseignement.*
- b) *En tout temps, le Conseil scolaire a le droit de demander que la personne soit examinée par le médecin ou le dentiste choisi par le Conseil scolaire et aux frais de ce dernier.*
- c)
  - i) *Dès le début de son emploi, toute enseignante ou tout enseignant dans sa première année a droit à des congés de maladie équivalents à deux (2) jours par mois, selon la durée de son contrat.*
  - ii) *Si une enseignante ou un enseignant n'a pas assez de congés de maladie accumulés pour lui assurer son salaire régulier pendant la période d'attente pour le régime d'assurance invalidité de longue durée (ILD), et si cette enseignante ou cet enseignant est accepté comme prestataire de l'ILD, le Conseil scolaire défrayera son salaire pour la période du congé de maladie insuffisant jusqu'à un maximum de 90 jours consécutifs.*
- d) *Après une année d'enseignement, l'enseignante ou l'enseignant a droit à des congés de maladie payés pendant 90 jours successifs. Ces congés sont payés ou non selon les dispositions énoncées ci-dessous et servent de période d'attente avant de toucher les prestations de l'assurance-invalidité longue durée (ILD).*
  - i) *La période d'attente rémunérée pour être admissible à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD) commence la première journée où l'enseignante ou l'enseignant, qui devient malade ou invalide en cours de service actif, est absent.*
  - ii) *Pour toute enseignante ou enseignant qui devient malade ou invalide pendant un congé autorisé aux termes de l'article 6, autre que la clause 6.7 de la convention collective, la période d'attente sans salaire aux fins de l'ILD commence à la date de survenue de la maladie ou de la condition invalidante, attestée par un médecin. Si la personne était censée reprendre ses fonctions avant la fin de la période d'attente, elle peut être rémunérée au même titre que pour un congé de maladie payé pour le reste de la période d'attente.*
  - iii) *Si une enseignante ou un enseignant ne peut travailler à plein temps pour raison d'incapacité, le Conseil scolaire et l'enseignante ou l'enseignant peuvent s'entendre pour que la période de congé de maladie à laquelle elle ou il a droit soit rallongée sur une base proportionnelle au temps travaillé pendant une période déterminée. Cette période remplacera la période d'attente.*
- e) *Si la maladie ou l'invalidité se poursuit au-delà de la période d'attente, le versement du salaire, s'il existe, cesse moyennant les dispositions de la School Act telle qu'amendée. Les enseignantes ou les enseignants inscrits au régime d'ILD doivent présenter une demande de prestations dès que possible.*
- f) *Toute enseignante ou tout enseignant absent pour les raisons évoquées ci-dessus et qui reprend ses activités professionnelles normales a de nouveau droit à 90 jours de congé de maladie. Cependant, si la personne souffre de nouveau du même problème dans les six mois qui suivent, elle doit immédiatement présenter une demande de prestations d'ILD. Dès que la demande est approuvée, les prestations sont versées à partir du premier jour d'absence due à la rechute.*



Catégorie : PERSONNEL

Objet : LES CONGÉS DE MATERNITÉ

- g) *Nonobstant la clause 6.7(d), les enseignantes ou les enseignants qui ont accumulé une réserve de congés de maladie supérieure à la période d'attente aux fins des prestations d'ILD en date du 1er septembre 1981, conservent cette réserve. Elles ou ils peuvent épuiser cette réserve de congés de maladie avant de présenter une demande de prestations d'ILD. Quand une enseignante ou un enseignant a utilisé ses crédits de congés de maladie au-delà de la période d'attente aux fins des prestations d'ILD, sa réserve de congés de maladie est éliminée quand elle ou il reprend ses activités professionnelles normales, et son admissibilité aux congés de maladie est conforme à la clause 6.7(d).*
- h) *Quand une enseignante ou un enseignant démissionne, tous ses congés de maladie accumulés sont annulés. Cependant, si la personne est employée par le Conseil scolaire depuis cinq années au moins et si elle réintègre son poste dans les deux ans qui suivent son départ, les congés accumulés conformément à la clause 6.7(g) sont rétablis.*

- Si la période d'invalidité de l'enseignante dépasse les 90 jours, l'enseignante doit se prévaloir des prestations de l'assurance-invalidité longue durée (ILD). Pour déclencher le processus menant à l'ILD, la préposée aux ressources humaines communique à la compagnie d'assurance d'ASEBP toute absence qui dépasse les 30 jours qui est reliée à la maladie ou à l'invalidité. Par la suite, l'enseignante doit compléter tous les formulaires qui lui seront envoyés directement par la compagnie d'assurance ASEBP.
- Si la période d'invalidité de l'enseignante est inférieure aux 17 semaines permises pour un congé de maternité, l'enseignante pourra se prévaloir de prestations d'assurance-emploi jusqu'à l'échéance des 17 semaines.
- La période du congé de maternité qui n'est pas couverte pas le congé de maladie sera sans salaire et avantages sociaux.

#### 10. Enseignante à temps partiel :

- L'enseignante à temps partiel est éligible à un congé de maternité et ce, tout en tenant compte du genre de contrat qu'elle détient. Voir les articles ci-dessus concernant les congés de maternité pour l'enseignante détenant un contrat temporaire, probatoire ou continu.
- Généralement, la rémunération, les avantages sociaux et les prestations d'assurance-emploi pour l'enseignante à temps partiel qui est en congé de maternité seront au prorata de son équivalence à temps plein.

#### 11. Employée de soutien :

- L'employée de soutien a droit à un congé de maternité selon la convention collective entre le Conseil scolaire et son syndicat, soit le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), soit le *Alberta Union of School Employees* (AUSE).
- Lorsque la convention collective est silencieuse concernant les congés de maternité, l'employée a droit à ce prévaloir de ce bénéfice selon les articles 45 à 53 du *Alberta Employment Standards Code*.