

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE,
ci-après appelée « l'Université »

et

L'ASSOCIATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET PROFESSIONNEL DE
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (APAPUS)
ci-après appelée « le Syndicat »

Objet : Congé de maternité (articles 11-2.06; 11-2.07; 11-2.08 et 11-9.04)

CONSIDÉRANT la volonté de l'Université d'harmoniser le pourcentage d'indemnité versée lors des congés de maternité pour tous les membres de son personnel;

CONSIDÉRANT que cette décision a déjà été appliquée officiellement pour un autre groupe le 12 juin 2023.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'article 11-2.06 se lit dorénavant comme suit:

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

11-2.06 La personne professionnelle qui est admissible à des prestations en vertu du RQAP a également droit de recevoir pendant les 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande au RQAP.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du RQAP qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cependant, lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur, parmi ceux prévus au paragraphe 3 de l'article 11-2.09, l'indemnité est égale à la différence entre son traitement de base versé par l'Université et le montant des prestations du RQAP correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la

PM
D

personne professionnelle produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Le total des montants reçus par la personne professionnelle durant son congé de maternité, en prestations du RQAP, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder 100 % du traitement de base versé par l'Université ou, le cas échéant, par ses employeurs.

2. L'article 11-2.07 se lit dorénavant comme suit:

Cas non admissibles au RQAP mais admissibles au Régime d'assurance-emploi (RAE)

11-2.07 La personne professionnelle qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du RAE, reçoit de telles prestations a droit de recevoir, durant son congé de maternité :

1. pour la durée du délai de carence prévu au RAE, une indemnité égale à son plein traitement hebdomadaire de base;
2. pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et son taux hebdomadaire de prestation d'assurance-emploi;
3. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 2, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la 21^e semaine du congé de maternité;
4. le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la professionnelle ne devra, en aucun cas, dépasser 100 % de son traitement hebdomadaire de base brut habituel.

Aux fins du paragraphe 2 du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne professionnelle a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du RAE.

Cependant, lorsque la personne professionnelle travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'article 11-2.09, paragraphe 3, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 100 % du traitement hebdomadaire de base versé par l'Université et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci, en même temps que le montant des prestations que lui verse *Emploi et Développement Social Canada (EDSC)*.


PM

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la personne professionnelle aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne professionnelle continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité complémentaire prévue au paragraphe 2 comme si elle avait, pendant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

3. L'article 11-2.08 se lit dorénavant comme suit:

Cas non admissibles au RQAP et au RAE

11-2.08 La personne professionnelle non admissible au bénéfice des prestations du RQAP et du RAE est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 11-2.06 et 11-2.07.

Toutefois, la personne professionnelle a droit à une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant 12 semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

4. L'article 11-9.04 est supprimé.

5. Les modifications ci-haut mentionnées entrent en vigueur au 12 juin 2023 sans admissions de faits ni de droits.

6. Au plus tard le 14 mars 2024, l'Université versera aux personnes professionnelles s'étant prévaluées de semaines de congés de maternité depuis le 12 juin 2023 la différence entre leur traitement hebdomadaire de base et l'indemnité égale à 93 % de leur traitement, ou 95% le cas échéant,, et ce, pour le nombre total de semaines pour lesquelles ces personnes ont reçu une indemnité de 93% ou de 95% le cas échéant;

7. La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective et sera déposée au Ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du travail.

En foi de quoi les parties ont signé ce 20^e jour du mois de février 2024.

Pour l'Université



Personne représentante dûment autorisée


Pour le Syndicat



Personne représentante dûment autorisée



Témoin



Témoin