



Fiche d'information – Congé de maternité et congé parental pour les membres du personnel exonérés

Conformément aux *Politiques à l'intention des cabinets des ministres (Politiques)*, les congés du personnel exonéré suivent la convention collective (CC) des Services des programmes et de l'administration (PA) (employés exonérés équivalents autres que EX) ou la *Directive sur la rémunération des cadres supérieurs* (employés exonérés équivalents EX), selon le cas. Nonobstant ce qui précède, chaque cas de congé de maternité et de congé parental est traité au cas par cas et doit faire l'objet d'une discussion avec une personne-ressource du cabinet du ministre approprié à propos des questions de ressources humaines.

Droits

- Prestations d'assurance-emploi : Il est possible d'obtenir des prestations de maternité pendant 15 semaines et des prestations parentales ordinaires (55 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne) pendant un maximum de 35 semaines sur une période de 12 mois (après la semaine pendant laquelle naît l'enfant ou qu'il est placé en adoption). Des prestations parentales prolongées peuvent être offertes pendant 61 semaines à l'intérieur d'une période de 18 mois (après la semaine pendant laquelle l'enfant naît ou est placé en adoption) (33 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne de la personne qui fait la demande).
- Les membres du personnel exonérés ont droit aux mêmes avantages que les fonctionnaires au titre du régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) et ils doivent accepter de rembourser ces prestations s'ils ne retournent pas au travail, ou s'ils le font, mais mettent fin volontairement à leur emploi avant d'avoir travaillé pendant une période équivalant à la durée du congé de maternité ou parental.
- Un membre du personnel exonéré a droit à 93 % de sa rémunération hebdomadaire pendant la période d'attente de l'assurance-emploi, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- Pour chaque semaine pendant laquelle une employée reçoit des prestations de maternité aux termes de l'A-E ou du Régime québécois d'assurance parentale, elle a droit à la différence entre 93 % de sa rémunération hebdomadaire et les prestations de maternité, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, ce qui pourrait entraîner une diminution de ses prestations de maternité.
- Lorsqu'une employée a reçu des prestations de maternité en vertu de l'assurance-emploi pendant les 15 semaines complètes et qu'elle demeure par la suite en congé de maternité non payé, elle a droit, pour une période d'une semaine, à des prestations de maternité supplémentaires égales à 93 % de sa rémunération hebdomadaire moins toute autre somme accumulée pendant cette période.
- Le ministre peut approuver une période supplémentaire sans solde, mais l'employée exonérée ne serait pas admissible au RPSC pendant cette période.

Changement au sein d'un cabinet ou du gouvernement pendant un congé

Qu'arrive-t-il s'il y a un changement au sein d'un cabinet ou du gouvernement pendant qu'un membre du personnel exonéré est en congé de maternité ou parental?

- S'il y a un changement au sein d'un cabinet ou du gouvernement pendant qu'un membre du personnel exonéré est en congé de maternité ou parental, ce dernier continuera de toucher des prestations (RPSC) pendant 30 jours civils après le changement.
- Si, à la fin de la période de 30 jours civils, le membre du personnel exonéré n'est pas réembauché par le nouveau ministre, aucun remboursement des montants reçus dans le cadre du RPSC n'est requis puisque le changement est traité comme une mise à pied.
- L'indemnité de départ et les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés sont versés, et à la discrétion du ministre, l'indemnité de départ est également versée à ce moment-là, ce qui pourrait avoir une incidence sur la rémunération du membre du personnel exonéré. À l'assurance-emploi puisqu'ils sont considérés comme des revenus d'emploi et doivent être déclarés.
- Si le membre du personnel exonéré est réembauché par le nouveau ministre, le versement des prestations du RPSC se poursuivra pendant la durée du congé.

Changement au sein d'un cabinet ou du gouvernement après un congé

Qu'arrive-t-il s'il y a un changement au sein d'un cabinet ou du gouvernement après le retour au travail d'un membre du personnel exonéré qui n'a pas remboursé les prestations du RPSC (semaines de service)?

- S'il y a un changement au sein d'un cabinet ou du gouvernement pendant qu'un membre du personnel exonéré est en phase de remboursement (semaines de service), ce dernier continuera de toucher un salaire pendant 30 jours après le changement.
- Si, à la fin de la période de 30 jours, le membre du personnel exonéré n'est pas réembauché par le nouveau ministre, aucun remboursement des montants reçus dans le cadre du RPSC n'est requis puisque le changement est traité comme une mise à pied.

Démission

Qu'arriverait-il en cas de départ volontaire?

- Dans tous les cas de départ volontaire (démission) d'un membre du personnel exonéré, le remboursement des prestations du RPSC serait exigé si ce dernier ne retourne pas au travail ou s'il cesse de travailler avant d'avoir terminé une période de travail égale à celle du congé de maternité ou parental.

Remboursements

Comment fonctionnent les remboursements?

- Les membres du personnel exonérés qui prennent un congé de maternité ou un congé parental signent un contrat qui les engage à rembourser les prestations du RPSC s'ils ne retournent pas au travail, ou s'ils ne retournent pas au travail avant d'avoir terminé une période de travail égale à la période du congé parental.
- Lorsqu'un employé a une dette envers l'État, il doit prendre des dispositions pour le remboursement, ou encore la somme sera déduite du premier montant disponible (indemnité de départ, salaires, paiements excédentaires d'impôt sur le revenu, etc.).
- Un membre du personnel exonéré qui a une dette envers l'État doit prendre des dispositions avec le ministère approprié pour le remboursement des fonds.