

Numéro :	RHR-208
Titre :	Congé de maternité, parental et d'adoption
Responsable de l'application :	Vice-recteur à l'administration
Entrée en vigueur :	Le 23 septembre 2015
Adopté :	Le 23 septembre 2015 par le Conseil d'administration <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Conseil d'administration

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

1. Objectif

Ce règlement dicte les lignes directrices de versement d'une rémunération supplémentaire pour les employés qui désirent prendre un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption.

2. Cadre législatif

Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario; règlements sur les prestations de maternité et parentales de l'Assurance-emploi du Canada.

3. Admissibilité à la rémunération supplémentaire

Seuls les employés qui sont membres du personnel administratif régulier bénéficieront d'une rémunération supplémentaire lors du congé de maternité, du congé parental ou du congé d'adoption. Les indemnités seront uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi.

Dans tous les cas, il faudra que l'employé ait été en poste depuis au moins douze mois avant le début du congé.

De plus, le plan étant complémentaire à celui de l'assurance-emploi, il faudra que l'employé soit admissible à l'assurance-emploi et qu'il en fasse la demande pour bénéficier de la rémunération supplémentaire.

Pour bénéficier d'une rémunération supplémentaire lors de congés consécutifs de maternité, parental ou d'adoption, l'employé doit travailler pour une période minimale de 18 mois entre deux congés.

4. Règlement

4.1 Congé de maternité

Les employées se qualifiant à l'obtention de la rémunération supplémentaire recevront durant une période maximale de 17 semaines la rémunération suivante :

- 95 % du salaire de base (salaire en vigueur à la date du début du congé) durant les deux premières semaines qui correspondent à la période d'attente normale pour l'assurance-emploi. Si l'employée est exemptée de cette période d'attente, la rémunération supplémentaire de ces deux semaines devra se calculer selon le paragraphe ci-dessous.
- 95 % du salaire de base moins le montant reçu de l'assurance-emploi pour les quinze semaines restantes.

Si la grossesse d'une employée se termine par une fausse couche ou par une mortinaissance, elle sera admissible à un congé de maternité et à la rémunération supplémentaire seulement si la fausse couche ou la mortinaissance s'est produite dans les 17 semaines précédant la date prévue de la naissance de l'enfant.

4.2 Congé parental et congé d'adoption

Au moment de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire, un employé recevra de l'Université un montant correspondant à la différence entre ses prestations d'assurance-emploi et 95 % de son salaire pendant les dix premières semaines de congé.

Aucun congé parental n'est prévu pour une fausse couche ou une mortinaissance.

4.3 Ancienneté

Les employés qui prennent l'un ou l'autre des congés conservent leur ancienneté.