

Numéro du document normatif	
Instance d'approbation	Conseil de gouvernance
Responsabilité administrative	Ressources humaines
Date d'approbation	14 septembre 2022
Date d'entrée en vigueur	5 septembre 2022
Date de dernière révision	

Politique des prestations parentales supplémentaires

1. Objectif

L'Université de l'Ontario français (ci-après « Université ») offre des congés parentaux aux employé.e.s admissibles conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario. L'Université offre des prestations parentales supplémentaires aux membres du personnel qui sont admissibles aux prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada. La présente politique a pour objectif de décrire l'administration des prestations supplémentaires lorsque les membres du personnel de l'Université s'absentent dans le cadre d'un congé parental ou de maternité.

Le but de cette politique est de :

- Décrire les principes qui sous-tendent le soutien de l'Université aux membres du personnel lors de la naissance ou de l'adoption de leurs enfants.
- Décrire les prestations parentales supplémentaires de l'Université et leur relation avec les congés parentaux et les prestations prévus par la loi.
- Définir l'admissibilité des membres du personnel à ces prestations parentales supplémentaires.
- Permettre de rester compétitif sur le marché du travail tout en tenant compte de la capacité de payer de l'Université.

2. Champ d'application et portée

La présente politique s'applique aux membres du personnel de l'Université ayant 12 mois d'ancienneté ou plus et un contrat permanent.

3. Valeurs et principes d'application

- 3.1. L'Université s'engage à créer et à maintenir un environnement de travail où chaque employé.e est valorisé.e en tant que membre à part entière de la communauté universitaire.
- 3.2. L'Université s'engage à recruter des personnes hautement qualifiées. L'Université met en œuvre une politique de prestation parentale supplémentaire qui lui permet d'attirer, de motiver

et de retenir ces personnes, d'être un employeur de choix tout en tenant compte de la capacité de payer de l'Université.

- 3.3. Les prestations parentales supplémentaires peuvent prendre fin à tout moment dans le cas où l'Université serait dans l'incapacité de financer le programme.

4. Lois, règlements et politiques applicables

La présente politique doit être interprétée conformément aux lois et règlements applicables (dont notamment la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario et la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada), tels que modifiés de temps à autre, ainsi qu'en harmonie avec les autres politiques, directives administratives et procédures de l'Université, tels qu'adoptées de temps à autre.

5. Définitions

Aux fins de la présente politique, les expressions suivantes sont définies comme suit :

- a) « Congé de maternité » désigne un congé du travail pour les mères biologiques, y compris les mères porteuses, uniquement en raison de la naissance d'un enfant. La mère biologique est admissible à prendre le congé de maternité suivi du congé parental. La mère porteuse n'est pas éligible pour le congé parental.
- b) « Congé parental » désigne un congé du travail pour les parents (parents biologiques et parents adoptifs) en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- c) « Membre du personnel » désigne toute personne à l'emploi de l'Université.
- d) « Prestations parentales supplémentaires » désigne une somme versée par l'Université aux parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté afin de compléter la différence salariale entre les prestations versées par l'assurance-emploi et le salaire de base du parent.

6. Responsabilité et interprétation

Plusieurs parties sont appelées à contribuer à la mise en œuvre de la présente politique:

- 6.1. Le vice-rectorat à l'administration est responsable pour la mise en œuvre, l'examen périodique et le respect de la présente politique.
- 6.2. La direction des ressources humaines et développement des talents est responsable de veiller à ce que la présente politique soit interprétée et appliquée de manière équitable. Plus précisément la direction des ressources humaines et développement des talents est responsable des éléments suivants :
- a) établir les directives et processus liés à la présente politique;
 - b) fournir un soutien de première ligne aux employé.e.s et aux gestionnaires sur les questions liées aux congés parentaux;
 - c) assurer le respect de toutes les obligations et exigences législatives en matière de congé parental.
- 6.3. Les gestionnaires de l'Université partagent la responsabilité d'appuyer la mise en œuvre de la présente politique.

7. Les prestations parentales supplémentaires

- 7.1. Les membres du personnel qui sont admissibles aux prestations parentales en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi peuvent toucher des prestations parentales supplémentaires.
- 7.2. La mère biologique a droit à deux (2) semaines de son salaire de base à 100% pendant les deux (2) semaines de période d'attente des prestations maternelles de l'assurance-emploi suivi de vingt-cinq (25) semaines de prestations parentales à 100%, quelle que soit la durée de congé parental choisie (standard ou prolongée, telle que définie par l'assurance-emploi).
- 7.3. Les autres parents ont droit à dix (10) semaines de prestations parentales supplémentaires à 100% quelle que soit la durée de congé choisie (standard ou prolongée, telle que définie par l'assurance-emploi).
- 7.4. Les parents non admissibles à l'assurance-emploi (c'est-à-dire ayant accumulé moins de 600 heures de travail assurables au cours des 52 semaines précédant la demande d'assurance-emploi) ne sont pas admissibles aux prestations parentales supplémentaires.

8. Principes d'application des prestations parentales supplémentaires

- 8.1. L'Université versera un supplément égal à la différence entre la prestation d'assurance-emploi et 100% du salaire de base de l'employé.e, réparti également sur le nombre de semaines admissibles. Le revenu combiné de l'assurance-emploi et des prestations parentales supplémentaires versées par l'Université ne dépasseront pas le salaire de base de l'employé.e. Pour recevoir les prestations, les membres du personnel doivent fournir une preuve du paiement de l'assurance-emploi à la direction des ressources humaines et développement des talents de l'Université.
- 8.2. La décision de la durée d'un congé sera prise au début du congé de maternité pour la mère biologique ou au début du congé parental pour tout autre parent. Un.e employé.e peut choisir de revenir de manière anticipée de son congé parental sans ajustements apportés aux indemnités de congé parental déjà perçues.
- 8.3. Les paiements des prestations parentales supplémentaires sont versés à l'employé.e pendant les périodes de paie régulières.
- 8.4. Les prestations supplémentaires parentales sont calculées conformément au cycle de paie et réparties uniformément en fonction du salaire de base hebdomadaire prévu moins le taux de prestations d'assurance-emploi.

9. Maintien des avantages sociaux pendant le congé de maternité et/ou parental

- 9.1. Pour les membres du personnel admissibles aux prestations parentales supplémentaires, la couverture des avantages sociaux de base et les cotisations au régime de pension se poursuivent pendant le congé parental.
- 9.2. Toutes les cotisations requises sont déduites à la source.
- 9.3. Pour les périodes d'un congé de maternité et / ou d'un congé parental où aucune prestation parentale supplémentaire de l'Université n'est payable, la participation au régime de retraite est

facultative. Les membres du personnel qui choisissent de ne pas cotiser au régime de retraite pendant cette période ne recevront pas les cotisations de l'Université.

- 9.4. Les membres du personnel sont responsables des primes qu'ils paieraient normalement, comme l'assurance-vie collective. Le service des ressources humaines de l'Université offrira des options de paiement pour les prestations additionnelles et les cotisations au régime de pension avant leur départ en congé parental.
- 9.5. Le droit aux vacances d'un membre du personnel n'est pas affecté par le congé parental. Si les vacances accumulées ne peuvent être utilisées avant le début du congé parental, elles peuvent être reportées à l'année de référence suivante.

10. Appréciation du rendement et augmentations annuelles

- 10.1. Les membres du personnel en congé de maternité ou parental pendant la période d'appréciation de la performance ne sont pas assujettis au processus.
- 10.2. Les membres du personnel en congé de maternité ou parental au moment des augmentations annuelles recevront leur augmentation tel que prévu dans la politique et directive de rémunération à leur retour de congé.

11. Modification et révision

La présente politique doit faire l'objet d'une révision un (1) an après son adoption par le Conseil de gouvernance, ensuite à tous les trois (3) ans ou moins selon la situation de l'Université. Toute modification à la présente politique nécessite l'approbation du Conseil de gouvernance.