REGROUPEMENT FÉMINISTE du Nouveau-Brunswick

CONGÉS PARENTAUX

RESSOURCES HUMAINES : CONGÉS PARENTAUX

5.1. Droit au congé

Tout·e employé·e étant le parent naturel d'un enfant à naitre ou nouveau-né ou adoptant un enfant a droit à un congé parental.

5.2. Durée du congé

(a) Conforme à la Loi sur les normes d'emploi, le RFNB offre un congé parental d'une durée maximale de soixante-dix-huit (78) semaines. Ce congé doit commencer au plus tard le jour de la naissance de l'enfant ou de son adoption et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date, sous réserve du paragraphe 5.2(b).

(b) Lorsqu'un médecin recommande à un·e employé·e enceinte de cesser de travailler avant la date de naissance de son enfant, le congé parental commence à compter de la date ou l'employé·e cesse de travailler. L'employé·e qui le souhaite peut utiliser ses congés de maladie accumulés dans ces circonstances avant de débuter son congé parental.

(c) L'employé·e peut choisir de partager, en tout ou en partie, un maximum de 37 semaines du congé parental avec son conjoint ou sa conjointe.

(d) L'employé·e doit donner un préavis d'un mois avant le début de son congé, sauf lorsque des circonstances urgentes la contraignent de commencer son congé plus tôt que prévu, auquel cas l'employé·e avise la direction générale le plus rapidement possible de la date de début de son congé parental.

5.3. Bonification et avantages sociaux

(a) Le RFNB bonifie les prestations gouvernementales pendant un congé parental au taux de vingt-cinq pourcent (25%) du salaire brut versé à l'employée dans les cinquante-deux (52) semaines précédentes et ce, pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines de congé parental.

(b) La bonification est prise à même les budgets annuels de l'organisme, dans la mesure du possible. Autrement, une partie ou la totalité de celle-ci sera absorbée par le Fonds de réserve du RFNB.

(c) En cas de situation exceptionnelle, le pourcentage prévu au point 5.3 (a) peut être revu à la baisse par le conseil d'administration avant le début du congé parental, si l'organisme ne croit pas avoir les moyens financiers lui permettant d'offrir une bonification complète.

(d) La bonification est étalée sur la durée du congé parental, soit sur une période d'un maximum de cinquante-deux (52) semaines selon des modalités convenues entre l'organisme employeur et l'employé·e avant le début du congé parental.

(e) Le RFNB s'engage à respecter les exigences du gouvernement fédéral en matière de bonification et ce, afin d'assurer que celle-ci ne brime pas l'accès de l'employé·e à la prestation gouvernementale : https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/assurance-emploi-employeurs-prestation-maternite-parentale.html.

(f) Un·e employé·e qui reçoit une bonification des prestations de congé parental s'engage à retourner travailler au RFNB pendant au moins six (6) mois à la suite du congé parental.

(g) Un·e employé·e en congé parental continue de bénéficier de la prime assurance versée par l'organisme employeur.

(h) Un·e employé·e en congé parental ne bénéficie pas des congés fériés ou de la contribution de l'organisme employeur à un régime d'épargne, n'accumule pas de congés de maladie ou de vacances.

(i) Aux fins d'avantages sociaux, de vacances et de rémunération, un·e employé·e en congé parental continue à accumuler de l'ancienneté.

(j) Une lettre stipulant toutes les conditions et les modalités de la bonification sera signée par l'organisme employeur et l'employé·e avant le départ en congé parental.

Vous souhaitez vous inspirer de nos politiques pour rédiger les vôtres? Écrivez-nous à info@rfnb.ca et nous vous les ferons parvenir avec plaisir.