Guide sur les congés de maternité & parentaux

pour osstf/feeso

OSSTF/FEESO

RÉVISÉ FÉVRIER 2018

Ontario Secondary School Teachers' Federation
Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300
TEL 1.800.267.7867
FAX 416.751.3394
www.osstf.on.ca

OSSTF/FEESO

Table des matières

Introduction 4

Planification 5

Questions pertinentes 6
Prise de congés autorisés 6
Protection en matière de santé et de sécurité 7
Utilisation des congés de maladie 8
Questions financières 9
Régime d'avantages sociaux 10
Régime de retraite 11
Retour au travail 12
Statut professionnel 13
Autres préoccupations 13

Obtention des renseignements dont vous avez besoin 13
Cadre législatif 13
Loi sur les normes d'emploi • 14
Loi et règlements sur l'assurance-emploi • 16

Votre convention collective 20
Protection et droits négociés 20
Régimes d'avantages sociaux 21
Politiques et procédures de l'employeur 21
Politiques et procédures en santé et sécurité 21

Régimes de retraite 22

Affiliations professionnelles 22

Autres coordonnées 23

Introduction

Cette brochure a été conçue pour vous aider à préparer votre congé de maternité/parental. Les renseignements qui suivent proposent une vue d'ensemble des problèmes connexes aux congés de maternité/parentaux et aux prestations qui y sont liées et offrent des réponses aux nombreuses questions fréquemment soulevées.

Bien que les renseignements contenus dans cette brochure étaient à jour à la date d'impression, des modifications ont pu survenir dans les politiques gouvernementales ou la législation. Avant de prendre toute décision, assurez-vous de vérifier l'information en ce qui concerne les congés et les prestations.

Pour de plus amples renseignements concernant les dispositions pertinentes contenues dans votre convention collective, de même que les politiques propres à votre employeur, communiquez avec le bureau local de votre unité de négociation.

Planification

La venue d'un nouveau membre dans la famille est un heureux évènement, mais il entraîne également de nouvelles exigences financières, professionnelles et personnelles. Donnez-vous du temps pour planifier et préparez-vous à aborder ces défis importants.

Envisagez la situation dans son ensemble

Il est tout naturel de veiller aux préoccupations les plus urgentes comme les congés et les prestations de maternité/parentaux, mais prenez également en considération les mesures que vous pouvez prendre maintenant pour vous protégez, vous et votre famille, à long terme.

Faites les recherches nécessaires

Assurez-vous d'obtenir l'éventail complet des renseignements dont vous avez besoin pour prendre les bonnes décisions, pour vous et votre famille.

Évaluez vos options

Toutes les décisions ne sont pas prises de la même façon. Examinez minutieusement les effets à court et long termes que les différents choix auront sur vous et votre famille.

Tenez compte à la fois de vos droits et de vos obligations

Vérifiez ce dont vous avez droit en vertu de la Loi et de votre convention collective. Assurez-vous de respecter les dates limites et de remplir les documents nécessaires de manière à ce que vous bénéficiiez de tout ce à quoi vous avez droit et les receviez en temps opportun!

Conservez un dossier complet de tous les documents et de toute la correspondance

Il se peut qu'à une date ultérieure vous ayez à vérifier des documents que vous avez soumis et (ou) des ententes conclues avec votre employeur. Chaque fois que cela est possible, consignez tout par écrit et gardez les documents, y compris les photocopies, courriels, télécopies ou lettres. Vérifiez bien que vos documents attestent des dates.

Anticipez de possibles « obstacles » sur votre parcours

Anticiper les problèmes est une manière d'éviter une éventuelle situation critique. Parmi ceux-ci, il faut tenir compte de problèmes financiers causés par un retard dans la réception des prestations d'assurance-emploi (a.-e.) ou du paiement des prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE) durant le congé de maternité/parental, ou des virements de salaire après votre retour au travail. Mais il se pourrait également que vous vous trouviez confrontée à toute une série d'autres problèmes professionnels et personnels.

Questions pertinentes

Prise de congés autorisés

Prendre un congé autorisé et sa durée est une décision personnelle. Avant de faire votre choix, vérifiez quelles sont vos options et ce qu'implique chacune.

Le droit au congé de maternité/parental, prévu par la loi, est énoncé dans la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE). Mais sachez qu'il se peut que votre convention collective prévoie des congés parentaux prolongés ou autres en plus de ces droits réglementaires. Les détails varieront en fonction de ce qui a été négocié localement.

Quelques questions à poser

- Quelles sortes de congés sont prévus pour moi/mon partenaire?
- En quoi consiste chaque type de congé et que faut-il pour y avoir droit?
- Les congés que je/mon partenaire pouvons prendre sont-ils limités en nombre/types?
- Quels sont les délais pour présenter une demande? pour être approuvé?
- Quelles conséquences auront les congés sur mes options et (ou) protections en matière d'emploi à l'avenir (p. ex., ancienneté)?
- Que se passerait-il si mon partenaire ou moi changions d'avis ou que nos situations venaient à changer?

Protection en matière de santé et de sécurité

Déterminez si votre santé et votre sécurité pourraient être exposées à des risques supplémentaires du fait de votre grossesse et (ou) en tant que nouveau parent. Les dangers possibles en milieu de travail comprennent l'exposition à des infections, de la violence potentielle et (ou) des substances chimiques au travail.

Les mères biologiques peuvent également avoir besoin d'adaptations au travail en raison de conditions médicales liées à la grossesse. Les employeurs sont dans l'obligation, en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, d'offrir des mesures d'adaptation à un employé qui a un handicap permanent ou temporaire. Les membres devraient consulter un médecin et obtenir des documents concernant toutes limitations/restrictions qui peuvent être requises.

Quelques questions à poser

- Quels dangers potentiels se trouvent sur mon lieu de travail, y compris l'exposition à des produits chimiques et (ou) à de la violence?
- Dans l'emploi que j'occupe actuellement, quels sont les risques d'être exposée à de possibles maladies/infections graves?
- Ai-je une condition médicale qui exige des adaptations de mon milieu de travail?
- Quelles sont les protections/solutions de rechange à ma disposition?
- Quelles sont les mesures préventives que je dois prendre?

Sachez que plusieurs employeurs n'acceptent pas de certificats de sages-femmes et qu'ils exigeront la signature d'un médecin

Utilisation des congés de maladie

Des jours de congé de maladie peuvent être pris avant la naissance si un certificat médical le confirme. Le congé de maladie est considéré comme étant des heures de gains assurables aux fins d'admissibilité à l'assurance-emploi.

Des décisions arbitrales ont établi qu'une mère biologique a le droit de prendre jusqu'à six semaines consécutives de congés de maladie immédiatement après la naissance de son enfant.

Il est possible d'avoir accès à un congé de maladie additionnel au-delà de ces six semaines, avec un certificat médical à l'appui.

Durant le congé de maladie, vous recevrez votre salaire normal et vos avantages sociaux, mais il y a des compromis à faire. L'utilisation de congés de maladie ne prolonge pas la durée du congé de maternité/parental ou du droit aux prestations d'a.-e. Durant cette période, vous ne serez pas non plus admissible à recevoir des prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE).

Les congés de maladie ne peuvent être pris durant les périodes de vacances.

Quelques questions à poser

- À combien de jours de congé de maladie ai-je droit?
- Quel est le véritable compromis financier entre prendre un congé de maladie après la naissance et perdre les prestations d'a.-e. et (ou) PSAE durant ces semaines?
- Comment prendre des congés de maladie alors que je suis déjà en congé de maternité/parental?
- Quelles mesures préventives dois-je prendre?

Si vous souffrez de complications médicales avant la naissance, vous avez le droit d'utiliser vos congés de maladie accumulés et n'avez pas à entamer votre congé de maternité/parental. L'utilisation des congés de maladie avant la naissance n'affecte pas votre droit à accéder à des congés de maladie après la naissance.

Questions financières

Évaluez soigneusement vos options financières. Devenir parent apporte sa part de défis financiers parce que vous avez des dépenses supplémentaires au même moment où vos revenus baissent. Calculez ce à quoi vous/votre partenaire vous attendez à recevoir durant ces congés et quelles seront vos dépenses. Ceci comprend les frais pour maintenir vos avantages sociaux et verser vos cotisations de retraite.

Quelques questions à poser

- Quelle est la somme que je/mon partenaire recevrons en prestations d'assurance-emploi et pendant combien de temps?
- Ma convention collective comprend-elle une disposition concernant les prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)? Quel en est le montant et pendant combien de temps sont-elles versées?
- Est-ce que je/mon partenaire satisfaisons aux exigences afin de recevoir les prestations d'a.-e. et (ou) le programme de PSAE (p. ex., nombre d'heures travaillées, date du congé)?
- De quelle manière le fait de recevoir des prestations régulières d'a.-e. affecte mon admissibilité à recevoir des prestations de maternité/parentales d'a.-e.?
- De quelle manière le fait d'être en congé de maternité/parental et (ou) de recevoir des prestations de l'a.-e. affecte l'admissibilité à des prestations régulières d'a.-e. une fois qu'on reprend le travail?
- Quel est le coût du maintien des avantages sociaux et des cotisations de retraite durant le congé?
- En prenant un ou des congés, quelles seront les répercussions sur ma hausse salariale à l'avenir (p. ex., sur l'augmentation d'échelon en fonction de l'expérience)?
- Si vous vivez au Québec, il se peut que vous ayez des droits additionnels propres à la province. Par conséquent, renseignez-vous.

Régime d'avantages sociaux

Vos avantages sociaux représentent un atout important et vous offrent une certaine protection, à vous, comme aux membres de votre famille. Prenez le temps d'évaluer de nouveau votre niveau de protection actuel et déterminez s'il concorde avec vos nouvelles responsabilités. Tirez parti de tout « créneau » qui peut vous être offert à l'heure actuelle pour effectuer des changements ou pour ajouter d'autres types de garanties.

Habituellement, vos avantages sociaux comprennent l'accès à une assurance maladie et dentaire, une assurance d'invalidité de longue durée (AILD), une assurance vie et les services d'un programme d'aide aux employés (PAE). Toutefois, n'oubliez pas que tout autre élément négocié comme les congés à traitement différé ou l'augmentation des jours de vacances et de salaire basée sur l'expérience peuvent aussi être affectés lorsque vous prenez des congés.

Nous vous recommandons fortement de maintenir vos avantages sociaux durant votre congé pour vous assurer qu'il n'y ait pas d'interruption de vos prestations.

Si vous indiquez que vous souhaitez conserver vos avantages sociaux durant votre congé de maternité/parental, en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE), vous êtes dans l'obligation de continuer à verser la même part de cotisation que vous auriez payée si vous étiez effectivement employée. Vérifiez dans votre convention collective les conditions/obligations en ce qui concerne les avantages sociaux durant ce genre de congés ou si vous travaillez à temps partiel.

Pour les membres qui négocient dans le cadre de la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, votre FSSBE continuera de payer sa part de vos avantages sociaux et il en est de même pour vous (actuellement de 60 pour cent).

Quelques questions à poser

- Quels sont les avantages sociaux que j'ai/mon partenaire a actuellement?

- De quelle manière chacun d'eux sera affecté par le congé de maternité/parental? Par tout autre congé?
- Que faut-il faire pour conserver les différents types d'avantages sociaux durant le ou les congés?
- Quelle responsabilité dois-je assumer pour garantir que je continue à bénéficier de mes avantages sociaux? Quelle est la responsabilité de mon employeur?
- Dois-je effectuer des paiements directs pour maintenir mes avantages sociaux, comme l'AILD ou les paiements peuvent-ils être faits par l'intermédiaire de mon employeur?
- Ma protection doit-elle être modifiée pour couvrir les besoins de ma famille qui s'agrandit? Qu'est-ce que cela implique?
- Quel est le coût du maintien de ma protection pendant le ou les congés?
- Si je/mon partenaire décidons de ne pas garder la couverture, est-ce que je peux reprendre ou « rattraper » celle-ci à une date ultérieure? Comment? Quelles sont les restrictions?

Régime de retraite

Prendre un ou des congés pour prendre soin des enfants et (ou) décider de travailler à temps partiel peut avoir des effets considérables lorsque vous/votre partenaire pouvez prendre votre retraite et sur le montant d'indemnités de retraite que vous recevrez.

Que vous soyez un membre du personnel enseignant ou du personnel de soutien travaillant pour un conseil scolaire ou une université, vous assumez la responsabilité de communiquer directement avec votre régime de retraite afin d'obtenir des précisions sur la manière dont votre pension sera affectée, sur ce que vous pouvez/devez faire pour maintenir vos cotisations et quel en sera le coût. Ces renseignements sont affichés sur les sites Web du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) et du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) et le responsable qui s'occupe de votre retraite pourra également vous fournir des réponses précises à vos questions en rapport à votre situation personnelle.

Nous recommandons fortement que vous continuiez à cotiser à votre régime de retraite. Lorsque c'est possible, planifiez et mettez de côté l'argent dont vous aurez besoin. L'achat de crédits de pension plus tard, vous coûtera bien plus cher.

Les membres du secteur universitaire devraient consulter les dispositions de leur convention collective concernant la retraite et devraient communiquer avec le spécialiste des régimes de retraite de leur employeur.

Quelques questions à poser

- Quelles sont mes options pour continuer à cotiser et quels sont les avantages/coûts de chacun?
- Quelles répercussions mon congé de maternité/parental et tout autre congé auront sur ma retraite si j'interromps mes cotisations?
- Quel sera le coût de « rachat » de crédits plus tard? Qu'est-ce que cela implique?
- Est-ce possible pour moi d'acheter des crédits aux fins de pension, si je choisis de travailler à temps partiel? Existe-t-il des conditions dont il faut tenir compte?

Retour au travail

Anticipez et facilitez votre retour au travail. Examinez le contenu de votre convention collective sur des questions telles que l'utilisation des jours de congé maladie et des dispositions pour prendre soin de votre famille, des avis à respecter pour le retour au travail et des délais pour demander une prolongation des congés ou pour travailler à temps partiel. Assurez-vous de comprendre quels sont vos droits et les restrictions.

Quelques questions à poser

- Combien de temps à l'avance dois-je prévenir mon employeur de mon retour au travail?
- Que se passe-t-il si les circonstances changent et que j'ai à retourner au travail plus tôt/tard que prévu?

- Suis-je en droit de réclamer de retourner au même poste/lieu de travail qu'avant le congé?
- Quand dois-je présenter une demande pour prolonger mon congé? Pour prendre une absence autorisée à temps partiel?

Statut professionnel

Pour certains membres d'OSSTF/FEESO, il est obligatoire d'être membre d'un ordre ou d'une association professionnels comme condition d'emploi. Renseignez-vous sur ce que vous devez faire pour conserver votre statut professionnel, pendant votre congé de maternité/parental.

Les prélèvements automatiques sur la paie pour les cotisations de membre à un ordre peuvent ne pas être possible durant un congé et il se peut que vous ayez à faire le nécessaire pour payer l'ordre directement afin de conserver votre statut de membre et éviter d'avoir à verser des droits de remise en vigueur.

Autres préoccupations

Prendre soin d'une famille exige bien plus que de prendre des congés de maternité/parentaux. Lorsque des problèmes surviennent, ayez recours à d'autres soutiens comme votre Programme d'aide aux employés (PAE). Les services du PAE comportent souvent du counseling pour surmonter des problèmes personnels ou financiers, des conseils aux familles et de l'aide aux nouveaux parents.

Obtention des renseignements dont vous avez besoin

Prendre un congé autorisé et pour quelle durée est une décision personnelle. Avant de faire votre choix, vérifiez quelles sont vos options et ce que chacune d'elles implique.

Cadre législatif

La *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* (LNE) énonce le droit légal aux congés de maternité et parentaux, y compris leur durée, l'échéancier et l'admissibilité aussi bien des parents naturels qu'adoptifs (la permission de prendre le congé).

- La *Loi sur l'assurance-emploi du Canada* (AE) et ses règlements définissent l'admissibilité à recevoir des prestations de maternité et parentales, y compris le nombre d'heures nécessaires pour être admissibles, le montant des versements, le délai de carence et le nombre de semaines pour lesquelles des prestations peuvent être versées (le paiement durant le congé).

AVERTISSEMENT

Il existe des différences entre les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* et celles de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de ses règlements. Assurez-vous de bien comprendre vos droits et vos obligations en vertu de chacune.

Loi sur les normes d'emploi (LNE)

Site Web : *www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/conges-de-maternite-et-conges-parentaux*

Généralités

- Pour être admissible à un congé autorisé de maternité/parental, vous devez être employée par le même employeur depuis au moins 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Un employé a le droit à un congé de maternité/parental qu'il ou elle travaille à temps plein, à temps partiel ou pour une durée déterminée.
- Un certificat médical qui fait état de la date de l'accouchement prévue/l'avis d'adoption doit être fourni si l'employeur le demande.
- Un préavis écrit doit être donné deux semaines avant le début du congé. Si l'enfant naît ou est placé plus tôt que prévu sous votre garde, vous pouvez commencer votre congé immédiatement.
- Il faut fournir un préavis écrit d'au moins deux semaines pour modifier la date du début du congé et quatre semaines de préavis pour modifier la date de fin d'un congé de maternité/parental.

- Les congés de maternité et parentaux doivent être pris de manière consécutive et non sporadiquement.
- Un employé en congé autorisé de maternité/parental continue à accumuler des crédits de congés de maladie, d'ancienneté et d'expérience.
- Durant le congé de maternité/parental, l'employeur ou la FSSBE doit continuer à verser sa part des primes pour certains régimes d'avantages sociaux qui auraient été couverts si activement à l'emploi, y compris sa part en contrepartie des cotisations de retraite, de l'assurance maladie complémentaire et des soins dentaires et de l'assurance vie. Consultez votre unité de négociation pour les détails propres à votre situation.

Vous avez le droit de choisir quand vos congés de maternité/parental débutent ou s'arrêtent à la condition que vous restiez dans les limites énoncées dans la LNE. Vous N'avez PAS à choisir des dates qui coïncident avec le début et la fin de l'année scolaire ou du semestre.

Congé de maternité

- Une mère biologique a droit à un congé de maternité non rémunéré d'une durée maximale de 17 semaines.
- Un congé ne peut commencer plus de 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement et doit commencer au plus tard à la date de naissance de l'enfant.
- Un congé de maternité peut être prolongé si l'enfant n'est pas né à la fin des 17 semaines.
- Un congé de maternité peut être pris à la suite d'une fausse couche ou d'une mortinaissance si elle se produit dans la période de 17 semaines de la date prévue de l'accouchement.
- Un employeur ne peut pas exiger qu'une employée prenne son congé de maternité avant la date prévue de la naissance même si sa grossesse l'empêche d'exécuter certaines tâches ou si elle est malade.
- Si le congé de maladie est pris après la naissance, ce temps sera pris en compte dans la durée du congé de maternité.

Congé parental

- Un congé parental peut être pris par un parent naturel, un parent adoptif ou une personne qui vit une relation d'une certaine permanence avec un parent d'un enfant et qu'elle s'occupera de l'enfant.
- Une mère biologique qui prend un congé de maternité a droit à jusqu'à 61 semaines de congé parental. Tous les autres nouveaux parents ont droit à un maximum de 63 semaines de congé parental.
- Un employé peut décider de prendre un congé plus court s'il le désire. Cependant, une fois que l'employé a commencé son congé parental, il doit le prendre tout d'un coup. L'employé **ne pourrait pas** utiliser une partie de son congé, revenir au travail chez l'employeur et ensuite retourner en congé de paternité pour la portion non utilisée.

(Prenez note qu'en vertu du programme fédéral d'assurance-emploi, un employé peut retourner au travail et gagner un certain montant sans que ses prestations d'assurance-emploi soient réduites. Toutefois, en vertu de la LNE, un retour au travail, même à temps partiel, mettrait fin au congé parental.)

Loi et règlements sur l'assurance-emploi (a.-e.)

Sites Web : *www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html*

AVERTISSEMENT

Si vous n'avez pas suffisamment d'heures accumulées depuis votre dernière réclamation, il se peut que vous ne puissiez recevoir de prestations de maternité/parentales. Le droit à un congé de maternité/parental prévu par la loi n'est pas affecté. Vérifiez directement avec l'Assurance-emploi quels sont les taux de base actuels servant au calcul des prestations et le montant maximal de rémunération, de même que le nombre d'heures requises pour être admissibles.

Généralités

- Les prestations de maternité/parentales de l'assurance-emploi (a.-e.) font partie de la catégorie des prestations spéciales.
- Pour être admissible, vous devez avoir accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédant la demande, ou depuis le début de votre dernière demande d'a.-e. (600 heures).
- Le taux de base de prestations est à 55 pour cent de votre rémunération moyenne assurable jusqu'à concurrence d'un montant maximal annuel assurable.
- Vos prestations d'a.-e. sont des revenus imposables, ce qui signifie que des impôts provinciaux et fédéraux seront prélevés.
- Les prestations d'a.-e. seront payées durant les mois d'été, si vous êtes en congé de maternité/parental durant cette période.
- Pour présenter une demande, rendez-vous dans un centre de Service Canada ou faites votre demande en ligne (*www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/demande.html*)
- Vous pourriez être admissible à des congés additionnels si votre enfant est gravement malade.

Si votre nouveau-né/enfant récemment adopté est hospitalisé, vous pouvez faire une demande de prestations parentales immédiatement après que l'enfant est né/ait été placé sous vos soins ou lorsqu'il/elle arrive à votre domicile. Chaque semaine d'hospitalisation prolonge la période durant laquelle vous pouvez faire une demande de prestations, mais n'accroît pas le maximum de prestations payables.

Prestations de maternité

- Votre demande peut être préparée, mais pour être traitée, elle doit inclure un certificat médical indiquant la date de la naissance et un relevé d'emploi (RE) de l'employeur. Vérifiez à l'avance si c'est votre employeur qui enverra le RE directement au bureau ou si c'est à vous de le faire.
- Une mère biologique peut recevoir des prestations jusqu'à 15 semaines après une période d'attente d'une semaine. Cette période de prestations peut être interrompue si un congé de maladie est utilisé après la naissance.
- Les prestations peuvent être versées à partir de la douzième semaine avant la date prévue de l'accouchement et ne pourront débuter après 17 semaines à la suite de l'accouchement réel ou de la date prévue de celui-ci, la date la plus tardive étant retenue. Vérifiez auprès de votre bureau d'a.-e., pour vous assurer de maximiser vos prestations durant cette période.
- Si une grossesse est interrompue à la 20e semaine ou plus tard, la demande de prestations de maternité peut être prise en compte si les conditions d'admissibilité sont satisfaites.

Pour le personnel enseignant, une journée d'école équivaut à huit heures de travail. Les jours durant l'été, les congés de décembre et de mars ne comptent pas.

Prestations parentales

- Les parents biologiques ou adoptifs peuvent recevoir des prestations parentales jusqu'à concurrence de 35 semaines ou de 61 semaines.
- Les prestations peuvent être versées à l'un ou l'autre des parents, ou ils peuvent se les partager pour un maximum de 61 semaines. Si celles-ci sont partagées, une seule période d'attente sera servie.

- Les prestations destinées aux parents biologiques doivent être versées dans les 52 semaines suivant la date de la naissance de l'enfant. Pour les parents adoptifs, les prestations sont accessibles dans les 52 semaines de la date où l'enfant a été placé avec le ou les parents.
- Les demandes doivent comprendre un document prouvant la naissance ou l'adoption de l'enfant, une déclaration affirmant votre intention de rester à la maison pour prendre soin de l'enfant et un relevé d'emploi (RE) de votre employeur.

Répercussions d'ordre fiscal

- Les retenues sur les prestations de maternité et parentales ne sont pas calculées en fonction de votre revenu total. L'a.-e. calculera les retenues en supposant que ce sont vos seuls revenus pour l'année. Ce qui signifie que l'impôt sur le revenu déduit ne prendra pas en compte :
  - Le salaire que vous avez reçu avant votre congé
  - Les autres revenus d'emploi
  - Des prestations complémentaires
    - Par conséquent, vous pourriez ne pas payer suffisamment d'impôt sur le revenu et finir par en devoir à la fin de l'année.

Avant de faire une demande à l'a.-e. durant une mise à pied à court terme, évaluez l'incidence que cela pourrait avoir sur une demande ultérieure de prestations de maternité/parentales.

Votre convention collective

Protection et droits négociés

En plus des droits prévus par les lois provinciale et fédérale, les unités de négociation d'OSSTF/FEESO ont obtenu des droits et des protections supplémentaires pour leurs membres. Ceux-ci sont présentés dans votre convention collective. Bien que les détails varieront selon l'unité de négociation et ce qui a été négocié, la liste des enjeux connexes couverts par votre convention comprend généralement ce qui suit :

- Des prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE), liées normalement au fait de recevoir des prestations d'a.-e.
- Le congé parental prolongé et tout autre congé, comme le congé pour adoption
- Le nombre d'heures de rémunération assurable crédité par jour de travail salarié aux fins de l'a.-e
- Le processus pour maintenir vos avantages sociaux durant votre congé, y compris :
    - Différents types d'avantages, comme l'assurance maladie et dentaire, l'assurance vie, l'invalidité de longue durée et l'accès aux programmes d'aide aux employés
    - Responsabilité pour verser les primes
    - Processus de réintégration
- L'accumulation d'ancienneté pour des congés autres que ceux de maternité/parentaux
- Le crédit pour les augmentations de salaire
- L'utilisation des jours de vacances et l'admissibilité pour des crédits additionnels de jours de vacances/d'indemnités de congé en fonction de l'expérience
- L'accumulation et l'accès à des congés de maladie
- Le retour au travail à la suite de congés
- Une protection contre la discrimination fondée sur le statut familial

- L'accès à du travail/des congés à temps partiel et les conditions afférentes

Pour de plus amples renseignements sur ce que votre convention collective propose, vérifiez auprès du bureau de votre unité de négociation.

Votre unité de négociation peut également vous aider, si vous avez des questions sur les sujets suivants :

Régimes d'avantages sociaux
Connaissez ce à quoi vous avez le droit de recevoir, le coût des primes, votre protection durant votre congé et la manière d'apporter des changements à votre protection.

Politiques et procédures de l'employeur
Il se peut que votre employeur ait des exigences et des procédures précises pour des questions n'étant pas du domaine de la législation ou qui ne sont pas visées par la convention collective.

Politiques et procédures en santé et sécurité
Renseignez-vous sur les risques potentiels associés au lieu de travail et la manière de vous protéger.

QUESTIONS?
Appelez le bureau local de votre unité de négociation d'OSSTF/FEESO. Votre syndicat existe pour protéger vos intérêts.

Régimes de retraite

Vérifiez directement auprès de votre régime de retraite pour savoir les conséquences d'un congé de maternité/parental et de tout autre congé sur votre admissibilité à une pension. Demandez le coût pour maintenir vos cotisations de retraite et ce que vous devez faire.

- **Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO)**
  www.otpp.com **Tél.** 416.226.2700 **ou** 1.800.668.0105
- **Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS)**
  www.omers.com **Tél.** 416.369.2400 **ou** 1.800.387.0813
- **Régimes de retraite des universités**
  Communiquez avec l'administrateur du régime de pension de votre université

Affiliations professionnelles

- **Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO)**
  www.oct.ca **Tél.** 416.961.8800 **ou** 1.888.534.2222
- **Ordre des psychologues de l'Ontario (OPO)**
  www.cpo.on.ca **Tél.** 416.961.8817 **ou** 1.800.489.8388
- **Ordre des audiologistes et des orthophonistes de l'Ontario (OAOO)**
  www.caslpo.com **Tél.** 416.975.5347 **ou** 1.800.993.9459
- **Ordre des travailleurs sociaux et des techniciens en travail social de l'Ontario (OCSWSSW)**
  www.ocswssw.org **Tél.** 416.972.9882 **ou** 1.877.828.9380
- **Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (OEPE)**
  www.college-ece.ca **Tél.** 416.961.8558 **ou** 1.888.961.8558

Autres coordonnées

OSSTF/FEESO

- **District** _____
- **Unité de négociation** _____
- **Bureau provincial**
  60 Mobile Drive, Toronto, ON M4A 2P3
  Tél. 416.751.8300 **ou** 1.800.267.7867; **Téléc.** 416.751.3394
  www.osstf.on.ca/fr-CA/

Employeur

- **Ressources humaines** _____
- **Avantages sociaux** _____
- **Paie** _____

Autre

- **Invalidité de longue durée** _____
- **Assurance maladie et dentaire** _____
- **Programme d'aide aux employés** _____

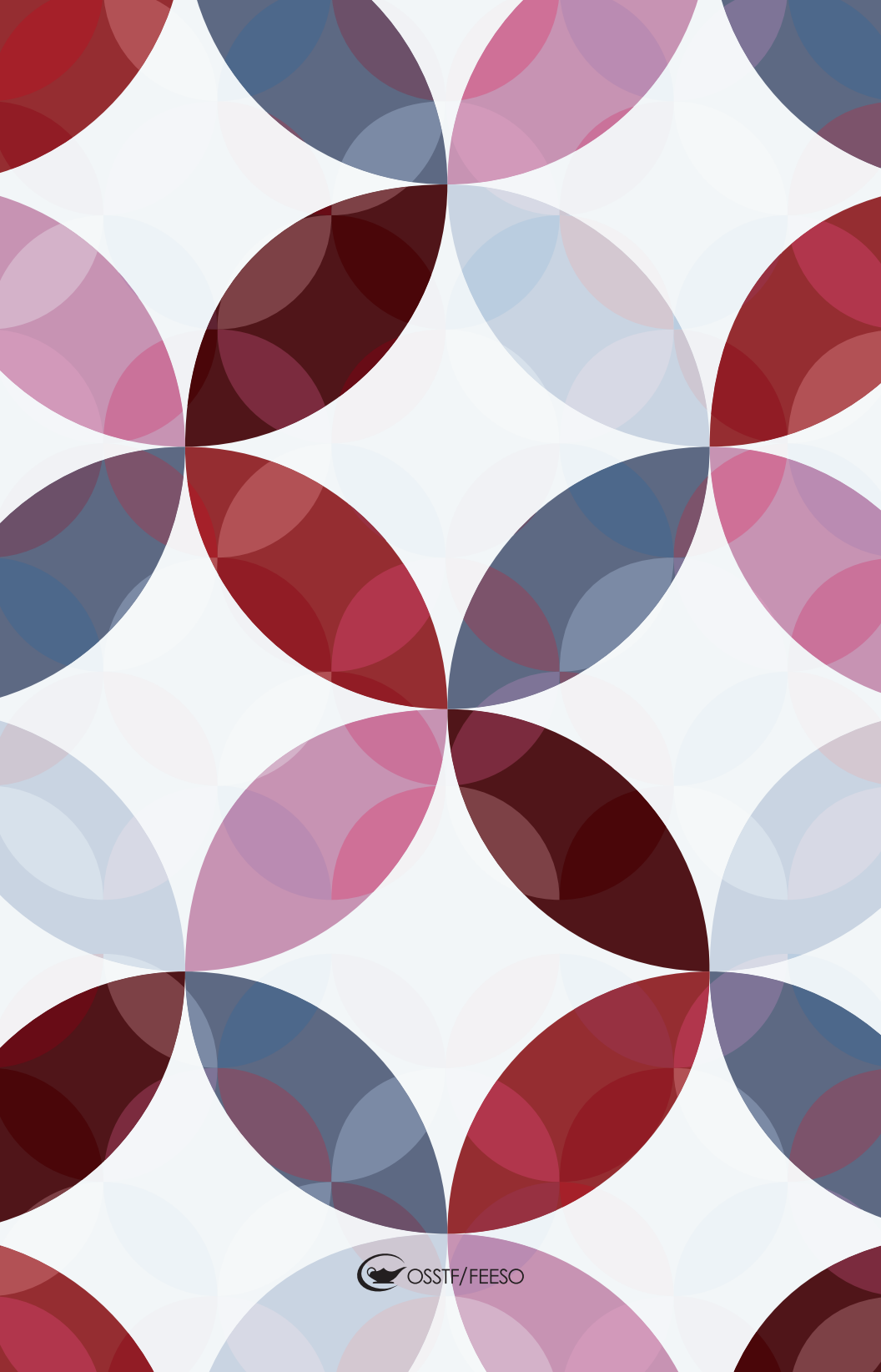
_____

_____

_____

_____

_____


OSSTF/FEESO