

## RÉGIME DE PRESTATIONS DU PERSONNEL POUR UN CONGÉ AUTOFINANCÉ

### **Objectif**

Le régime de prestations du personnel (congé autofinancé) a été établi pour donner aux membres du personnel à plein temps de l'Université Laurentienne l'occasion de prendre un congé autorisé d'une durée de six (6) mois à un (1) an et de financer le congé au moyen de l'échelonnement du revenu pour un montant approprié qui sera accumulé et versé durant le congé.

### **a) Admissibilité**

Tout membre du personnel à plein temps de l'Université Laurentienne ayant au moins trois (3) ans de service continu à l'Université a le droit de participer au régime conformément aux conditions énoncées dans la présente politique.

### **b) Demande**

Un membre du personnel qui remplit les conditions d'admissibilité précitées doit présenter une demande écrite au recteur de l'Université au moins trois (3) mois avant la date prévue du début de sa participation au régime pour solliciter l'autorisation de participer au régime, en exposant le programme d'échelonnement requis. La demande écrite doit énoncer les raisons de la participation au régime.

### **c) Approbation**

Il incombe à l'Université seulement d'approuver conformément aux exigences requises par la Loi et le Règlement de l'impôt sur le revenu chaque demande de participation au régime, la durée du congé, la période d'échelonnement ainsi que le pourcentage des versements échelonnés de traitement. Cette approbation ne sera pas refusée sans raison.

### **d) Échelonnement**

La période d'échelonnement au cours de laquelle le traitement et tout intérêt accumulé sur ce dernier sont échelonnés doit être de six (6) ans au plus. Le participant ou la participante doit payer l'impôt sur le revenu gagné sur le traitement échelonné au cours de l'année pendant laquelle il ou elle a gagné le revenu.

### **e) Congé**

La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois et ne doit pas dépasser un (1) an et elle doit commencer immédiatement après la période d'échelonnement [dans les six ans suivant la date du premier échelonnement du traitement].

Lorsqu'il revient au travail après le congé, le membre du personnel doit reprendre ses fonctions habituelles pendant une période qui n'est pas inférieure à la durée de son congé sous réserve de la clause (v) Affectation lors du retour au travail.

**f) Entente écrite**

L'Université et le membre du personnel doivent conclure une entente écrite qui énonce les modalités du régime convenu conformément aux conditions qui figurent dans les présentes.

**g) Conditions**

Voici la marche à suivre pour le paiement du traitement et des prestations et le respect d'autres conditions :

**i) Échelonnement du traitement**

Pendant la période d'échelonnement, qui précède le congé, on versera au membre du personnel un pourcentage réduit de son traitement, conformément à l'entente écrite conclue entre l'Université et le membre du personnel. Le pourcentage restant de son traitement sera échelonné et l'Université gardera ce montant accumulé pour le compte du participant ou de la participante afin de financer la période de congé.

Le pourcentage du traitement échelonné ne doit pas dépasser trente-trois et un tiers (33 1/3) pour cent du traitement annuel. En aucun cas, le montant échelonné ne doit dépasser le maximum prévu dans les directives de Revenu Canada [qui est à présent de trente-trois et un tiers (33 1/3) pour cent].

L'Université doit prendre les mesures nécessaires à l'administration du régime, au dépôt en fiducie, à l'investissement dans des fonds garantis et elle doit tenir tous les dossiers relatifs aux montants échelonnés. L'Université doit conclure les ententes qui peuvent être souhaitables ou nécessaires avec des tierces parties pour leur permettre de contribuer à l'administration du régime. Tous les frais quelconques subis lors de l'administration du régime doivent constituer une dépense au titre du régime et être assumés de manière proportionnelle par tous les participants et participantes.

Les revenus de placements seront portés chaque année au crédit de chaque participant et participante.

Les participants et participantes doivent recevoir un état annuel indiquant la somme figurant à leur crédit.

**ii) Période d'échelonnement (calcul des prestations)**

Pendant la période d'échelonnement, toute prestation relative au traitement, y compris la pension, doit être calculée en fonction du traitement que le participant ou la participante aurait reçu pendant la période d'échelonnement si il ou elle n'avait pas participé au régime.

**iii) Protection et prime des membres du personnel**

Pendant la durée du congé autorisé, l'Université doit maintenir la protection accordée au participant ou à la participante par l'assurance-vie, l'assurance "décès et mutilation accidentels", l'assurance-vie collective pour les personnes à charge, l'assurance-hospitalisation, l'assurance-vie facultative, l'assurance-invalidité totale, l'assurance-maladie complémentaire et l'assurance dentaire, si les conditions d'admissibilité le permettent, à condition qu'il ou elle paye le coût intégral des primes de tous ces régimes pendant la durée du congé. En outre, l'Université doit déduire les cotisations à la CAC et au RPC des paiements faits au membre du personnel.

Pendant la période de congé, toutes les prestations relatives au traitement doivent être calculées en fonction du traitement que le participant ou la participante aurait reçu immédiatement avant le congé si il ou elle n'avait pas participé au régime.

L'affiliation au régime de retraite de l'Université Laurentienne sera suspendue pendant la période de congé.

Il est recommandé que le membre du personnel discute des avantages sociaux et du régime de retraite de l'Université Laurentienne avec le Service du personnel avant de signer le contrat.

**iv) Paiement**

Au début de la période de congé, on doit verser au participant ou à la participante la somme figurant à son crédit moins toute prime ou cotisation déduite pour

l'année, sauf dans le cas de dispositions contraires, convenues d'un commun accord, étant entendu que l'intérêt n'est pas gagné pendant la période de congé. Il faut être parvenu à un accord définitif relatif aux paiements échelonnés du traitement avant que le membre du personnel ne prenne son congé.

**v) Affectation lors du retour**

Le participant ou la participante qui revient au travail après son congé doit, sous réserve de la convention collective ou de la politique de l'Université en vigueur pendant la période de congé, être affecté au poste qu'il ou elle occupait avant le congé. Si les dispositions de la convention collective ou de la politique de l'Université relatives au congédiement et à la destitution sont en vigueur pendant le congé, elles doivent s'appliquer au membre du personnel de la même manière durant le congé, sauf que l'avis qui lui est adressé doit être communiqué au président ou à la présidente du syndicat ou de l'Association ou au Directeur du personnel, et toute option que peut choisir le membre du personnel aux termes de telles dispositions peut être présentée en son nom par le président ou la présidente du syndicat ou de l'Association ou le Directeur du personnel.

**vi) Avantages offerts**

Pendant le congé, le participant ou la participante ne pourra pas prendre de congé de maladie ni de vacances ni accumuler de crédits de congé. L'ancienneté acquise pendant cette période de congé doit être calculée conformément aux conventions collectives ou à la politique applicables de l'Université.

**vii) Droit de sortir du régime**

Le participant ou la participante peut, avec l'autorisation de l'Université, sortir du régime en cas de circonstances exceptionnelles ou atténuantes (par exemple en cas de difficultés financières ou de maladie grave). Les demandes de sortie doivent être présentées par écrit au recteur et préciser la raison ou les raisons de la sortie normalement six (6) mois avant le début du congé. L'Université doit conserver la demande et son approbation dans ses dossiers.

Lorsqu'une demande de sortie est approuvée, on doit verser au membre du personnel une somme globale égale

au montant qui figure à son crédit à la date de la sortie. Le paiement doit être effectué dès que possible, mais il doit avoir lieu dans les soixante (60) jours suivant l'approbation de la sortie du régime.

**viii) Report du congé à une date ultérieure**

Le recteur peut, pour des raisons valables et suffisantes, normalement jusqu'à six (6) mois avant le début du congé, retarder la période de congé pendant un (1) an au plus. Dans ce cas, le participant ou la participante peut décider de continuer à participer au régime ou recevoir le paiement de la façon indiquée dans la clause (vii). Toutefois, le report ne doit en aucun cas dépasser un (1) an et le congé ne doit pas commencer plus de six (6) ans après le début de l'échelonnement du traitement.

Normalement jusqu'à six (6) mois avant le début du congé, le participant ou la participante peut, pour des raisons valables et suffisantes (difficultés financières ou autres), demander par écrit que l'on retarde la période de congé. L'Université peut, à sa discrétion, autoriser un report du congé mais en aucun cas la période de report ne doit dépasser un (1) an et le début du congé être prorogé au delà de six (6) ans après le commencement de l'échelonnement. Il est entendu que l'Université ne refusera pas sans raison d'autoriser le report du congé.

**ix) Revenu de placements**

Si, en raison des dispositions de la clause (viii), le participant ou la participante prend un congé autorisé plus tard que prévu, le montant figurant à son crédit doit rester investi jusqu'à ce que le congé soit accordé.

**x) Cessation d'emploi**

Toute participante ou tout participant qui démissionne, est congédié ou dont l'emploi prend fin d'une autre façon avant le début du congé doit cesser de participer au régime et recevoir le paiement de la manière indiquée à la clause (vii) qui précède.

**xi) Clause de décès**

En cas de décès d'un participant ou d'une participante pendant sa période d'affiliation au régime, la somme figurant à son crédit à la date du décès sera versée à la succession. Toute entente conclue en vertu de la clause (f) doit déclarer que les montants versés à la succession d'un membre du personnel aux termes de ladite clause constituent un "droit ou une chose" au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu et doivent être imposables à titre de revenu au cours de l'année du décès conformément à la Loi de l'impôt sur le revenu en vigueur au Canada.

**xii) Maladie grave**

Si le participant ou la participante ne peut pas prendre le congé à la date prévue en raison d'une blessure ou d'une maladie grave survenue avant le début du congé, il ou elle peut annuler le congé et recevoir le paiement de la manière indiquée dans la clause (vii) ou, avec le consentement de l'Université, retarder le congé pour une période convenant aux deux parties, laquelle ne doit pas dépasser un (1) an. Le début du congé ne doit pas être prorogé au delà de six (6) ans à compter de la date de l'échelonnement.

**h) Impôt sur le revenu**

Au cours de chaque année d'imposition, les obligations fiscales du membre du personnel participant au régime doivent être conformes aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu en vigueur au Canada ainsi qu'aux directives en provenance de Revenu Canada. Le revenu de placements gagné sur le traitement échelonné est imposable pour l'année civile au cours de laquelle il a été gagné et le participant ou la participante devra déclarer ce montant dans sa déclaration d'impôt sur le revenu des particuliers pour cette année-là. De même, l'impôt retenu à la source par l'Université doit être conforme à la Loi de l'impôt sur le revenu en vigueur au Canada et aux directives en provenance de Revenu Canada. Les règlements habituels régissant l'impôt sur le revenu s'appliquent à tout revenu supplémentaire de placements.

**i)** L'Université a l'intention de prolonger indéfiniment la période d'application du régime, mais elle garde néanmoins le droit de modifier ou d'abandonner n'importe quand la totalité ou une partie du régime. Toutefois, aucune modification apportée au régime par l'Université ne réduira les prestations qui sont dues

au participant ou à la participante si il ou elle est  
membre du régime au moment de la modification.