Politique de congé à traitement différé

1. **Portée**
   Cette politique s'applique à tout le personnel régulier non-enseignant, embauché sans terme précis. Elle ne s'applique pas au personnel cadre de l'Université.

2. **Politique**
   Le congé à traitement différé vise à permettre à la personne salariée de voir sa rémunération étalée sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé. Il comporte d'une part une période de contribution par la personne salariée et d'autre part un congé.

2.1. Définitions

Aux fins de cette politique, les définitions suivantes s'appliquent :

''Période du contrat''

Période totale durant laquelle le salaire est différé, incluant la période d'étalement et la période de congé, mais excluant toute période de suspension stipulée dans cette politique.

''Contrat''

Entente écrite signée par la personne salariée et l'Université précisant les modalités du congé à traitement différé et dont une copie est annexée à la présente politique.

''Montant de traitement différé''

Partie de la rémunération réelle que l'Université retient chaque année au nom de la personne salariée, selon le paragraphe 4, majorée périodiquement de l'intérêt cumulé sur ces montants, moins tous les montants versés en vertu des modalités du contrat de congé à traitement différé.

''Période d'étalement''

Nombre d'années pendant lesquelles la rémunération est différée, selon le paragraphe 4.

''**Rémunération'' réelle**

Rémunération annuelle régulière payable à la personne salariée par l'Université en vertu de la ***Politique d'administration des salaires***.

''**Rémunération nette**''

Soit la rémunération réelle de la personne salariée, déduction faite des montants retenus durant la période d'étalement, soit le montant de rémunération différée versé à la personne salariée pendant son congé à traitement différé, selon le cas.

‘’**Période de congé’’**

Nombre de mois durant lesquels la personne salariée est en congé en vertu du contrat.

La période du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans. Pendant la période du contrat, la personne salariée n'est pas admissible au congé sans solde aux termes de la ***Politique sur le congé sans solde*.**

La durée de la période de congé peut être de six (6), neuf (9) ou douze (12) mois.

3. **Admissibilité au congé à traitement différé**

Pour être admissible au congé à traitement différé, la personne salariée doit avoir complété un (1) an de service ininterrompu.

Il faut soumettre une demande écrite pour congé à traitement différé au Service des ressources humaines (Services partagés) au moins (4) semaines avant la date prévue du début du contrat. Cette demande doit indiquer les dates de début et de fin de la période d'étalement et de la période de congé.

L'approbation d'un congé à traitement différé dépend de la signature d'un contrat qui doit inclure notamment les dates de la période d'étalement et de la période de congé.

La décision d'approuver le congé sera prise en tenant compte des besoins opérationnels de l'Université. L'Université ne peut refuser un tel congé sans motif valable.

La personne salariée qui est promue ou transférée à une autre unité ou un autre département durant la période d'étalement, doit obtenir l'approbation du chef du nouveau département pour la poursuite de sa participation au congé à traitement différé.

En aucun cas, la personne salariée ne peut modifier la durée de la période d'étalement ou de la période de congé durant le cours du congé à traitement différé.

La personne salariée peut suspendre le contrat ou y mettre fin conformément aux modalités de cette politique. À son retour du congé à traitement différé, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant le début de son congé. Si le poste a été aboli, les dispositions de la ***Politique relative à la sécurité d'emploi*** s'appliquent.

4. **Financement du congé**

Durant la période du contrat, la personne salariée reçoit un pourcentage de sa rémunération réelle tel qu'établi dans le tableau suivant :

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
12 mois			75,00 %	80,00 %

L'Université continue de cotiser au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi, à l'assurance maladie du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et à la CSST pendant la durée du contrat. Le paiement est calculé en fonction de la rémunération nette de l'employé.

L'Université verse à la personne salariée l'intérêt couru sur le montant du traitement différé aux dates suivantes :

Chaque 31décembre durant la période du contrat; et

le dernier jour du congé à traitement différé, ou à la date d'un événement qui met fin au contrat avant le dernier jour du congé à traitement différé.

Les intérêts payés à l'employé doivent être considérés comme des revenus d'emploi, doivent être déclarés sur le formulaire de revenu supplémentaire T4 de l'employé et sont assujettis aux impôts applicables.

Pendant la période de congé, l'employé peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux qui s'appliquent à l'employé, à condition que l'employé demande le maintien des avantages au début du congé et paie la prime totale.

Pour la durée du contrat, y compris la période de congé, les vacances sont rémunérées sur la base de la rémunération nette du salarié.

5. **Invalidité de courte durée, invalidité de longue durée**

a) Si une maladie survient durant la période d'étalement et se poursuit jusqu'à la date prévue du congé :

La personne salariée peut choisir de continuer sa participation au contrat de congé à traitement différé et reporter le congé au moment où elle n'est plus malade. La personne salariée reçoit alors la continuation de son salaire selon sa rémunération nette;

La personne salariée peut mettre fin au contrat et toucher le montant de la rémunération différée. En vertu de la ***Politique sur l'invalidité de courte durée***, la continuation du salaire est établie en fonction de la rémunération réelle de la personne salariée.

Dans le cas où la personne salariée devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée, le contrat prend fin et la personne salariée reçoit alors le montant du traitement différé. Les prestations pour invalidité de longue durée sont établies en fonction de la rémunération réelle de la personne salariée.

b) Si une maladie survient durant la période de congé :

Aux fins de la Politique sur l'invalidité de courte durée, la maladie est présumée ne pas être survenue durant la période de congé. Toutefois, la Politique sur l'invalidité de courte durée s'applique rétroactivement à la date de l'apparition de l'incapacité si, à la fin de la période de congé, la personne salariée est toujours malade.

La personne salariée a droit, pendant son congé, au montant de sa rémunération différée, selon les modalités prévues au paragraphe 4.

Si la personne salariée est toujours malade à la fin de la période de congé, elle reçoit alors les paiements de continuation du salaire en fonction de sa rémunération réelle.

6. **Maladie professionnelle et accident du travail**

Lorsque survient une maladie professionnelle ou un accident de travail, les dispositions de la ***Politique de déclaration des accidents*** s'appliquent dès la date de l'évènement; la personne salariée peut alors choisir une des options suivantes :

Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée;

Mettre fin au contrat à la date de l'évènement; auquel cas, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.

7. **Congé de maternité de vingt (20) semaines et congé d'adoption de dix (10) semaines**

Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou durant la prise du congé, la participation au contrat de congé à traitement différé est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines, selon le cas; le contrat est alors prolongé du même nombre de semaines.

Cependant, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au contrat et, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.

8. **Départ**

En cas de départ à la retraite de la personne salariée, de sa démission, etc., le congé à traitement différé prend fin à la date de l'événement. Dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.

9. **Décès de la personne salariée**

En cas de décès de la personne salariée, l'Université doit, dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis de décès par l'Université, verser le montant de la rémunération différée à la succession de la personne salariée, à condition que l'Université ait reçu les documents de décharge nécessaires et autres preuves normalement requises pour le paiement à la succession.

Entrée en vigueur : 1er octobre 1998
Révision : mars 2004
Révision : septembre 2009