

5.21 POLITIQUE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU DU CNRC

5.21.1 DÉFINITION

5.21.1.1 Le congé avec étalement du revenu (CER) est une modalité de travail selon laquelle la personne admissible réduit son nombre de semaines de travail au cours d'une période de douze mois en prenant un congé non payé d'une durée pouvant aller de cinq semaines à trois mois. Bien que la personne participant à une entente de congé avec étalement du revenu reçoive un revenu tout au long de la période de douze mois, elle est réputée être en congé non payé les jours non travaillés.

5.21.1.2 Le congé proprement dit peut être pris en deux périodes à l'intérieur des douze mois. Chaque période doit être d'au moins cinq semaines, et la somme des deux périodes ne peut excéder trois mois. La rémunération de la personne participante est réduite en conséquence et est étalée sur l'année, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux (y compris les cotisations payables) demeure inchangé.

5.21.1.3 La personne participante demeure assujettie à la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables, et sa situation d'emploi (temps plein, temps partiel, etc.) demeure la même.

5.21.1.4 Tout au long de son congé, la personne participante demeure assujettie à la Politique du CNRC sur les conflits d'intérêts et l'après-mandat, à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, à la Politique de gestion de la propriété intellectuelle du CNRC et au Code de conduite du CNRC.

La personne participante ne doit pas travailler pour la fonction publique fédérale pendant la durée de son congé.

5.21.2 ADMISSIBILITÉ

5.21.2.1 Tous les employés nommés pour une période indéterminée peuvent présenter une demande de CER, à l'exception de ceux dont le poste a été désigné excédentaire en vertu de la Politique sur le réaménagement des effectifs du CNRC.

5.21.2.2 Il est important de noter que les ententes de CER sont assujetties aux besoins opérationnels, sur 12 mois, de l'unité, de la direction ou de la division où travaille la personne

qui souhaite présenter une demande. En effet, le CER ne doit pas avoir d'incidence sur la qualité des services ou les coûts associés à la prestation des services. Pour faciliter une évaluation précise de la demande de CER, les demandeurs du CNRC sont priés de présenter leur demande à leur directeur dès que possible.

5.21.3 APPROBATION

5.21.3.1 Le CER pourra être approuvé selon la faisabilité opérationnelle. Les demandes de CER doivent recevoir l'aval du directeur et l'approbation du directeur général ou d'un autre membre de la direction d'un niveau hiérarchique équivalent.

5.21.4 ANNULATION ET MODIFICATION D'UNE ENTENTE DE CER

5.21.4.1 Si la personne ayant présenté une demande de CER souhaite modifier ou annuler sa demande, elle doit signaler son intention par écrit, moyennant un préavis raisonnable. Toutefois, compte tenu des répercussions financières qu'elle comporte, une entente de CER approuvée ne pourra être annulée ou modifiée que dans des circonstances exceptionnelles. Le directeur général concerné devra approuver la demande d'annulation ou de modification.

5.21.4.2 Il est important de noter que la personne participante est responsable des retombées financières associées au retrait ou à la modification de son entente de CER. Ces retombées peuvent comprendre, entre autres, l'ajustement des déductions au titre de l'impôt sur le revenu, du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec et de l'assurance-emploi.

5.21.5 INCIDENCE DU CER SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES SOCIAUX

5.21.5.1 Taux de rémunération annuel

5.21.5.2 Le taux de rémunération annuel sera réduit en fonction du nombre de jours non travaillés au cours de la période de douze mois visée par l'entente de CER. La rémunération, calculée selon le taux réduit, sera étalée sur toute la période de douze mois.

5.21.5.3 Dans les présentes dispositions, le « taux de rémunération non réduit » s'entend du taux de rémunération annuel applicable avant le début de l'entente de CER, tandis que le « taux de rémunération réduit » correspond au taux de rémunération annuel applicable au cours de la période visée par l'entente de CER.

5.21.5.4 Indemnités

5.21.5.5 Les indemnités auxquelles peut avoir droit la personne participant à une entente de CER doivent être versées en conformité avec les dispositions de la convention collective applicable.

5.21.5.6 Prime au bilinguisme

5.21.5.7 La personne participant à une entente de CER qui a droit à la prime au bilinguisme continuera de recevoir cette prime chaque mois où elle reçoit une rémunération pour au moins dix jours de travail. Le taux annuel de la prime au bilinguisme sera réduit en fonction du nombre de jours non travaillés au cours de la période de douze mois visée par l'entente. La prime payable selon ce taux réduit sera étalée sur la période de douze mois.

5.21.5.8 Heures supplémentaires

5.21.5.9 Les heures supplémentaires travaillées durant la période visée par l'entente de CER doivent être payées selon le taux de rémunération non réduit en conformité avec les dispositions de la convention collective ou des conditions d'emploi applicables.

5.21.5.10 Régime de pension de retraite de la fonction publique

5.21.5.11 Les jours non travaillés (congrés non payés) dans le cadre de l'entente de CER sont pris en compte dans le calcul du service ouvrant droit à pension aux termes du Régime de pension de retraite de la fonction publique. De ce fait, les contributions de la personne au Régime seront retenues sur la base du taux de rémunération non réduit.

5.21.5.12 Avis important

5.21.5.13 La *Loi de l'impôt sur le revenu* impose un maximum à l'égard du nombre de congés non payés, autres que les congés non payés pour cause de maladie, pouvant être pris en compte dans le calcul du service ouvrant droit à pension aux termes d'un régime de pension agréé (tel que le Régime de pension de retraite de la fonction publique). Le Centre des pensions ou le conseiller à la rémunération pourra répondre aux questions à ce sujet.

5.21.5.14 Prestation supplémentaire de décès

5.21.5.15 Étant donné que la prestation supplémentaire de décès est calculée en fonction du taux de rémunération non réduit, les cotisations correspondantes seront calculées en fonction de la rémunération non réduite.

5.21.5.16 Assurance invalidité et assurance invalidité de longue durée

5.21.5.17 Étant donné que la protection accordée en vertu de ces régimes est déterminée en fonction du taux de rémunération non réduit, les cotisations correspondantes seront calculées en fonction de la rémunération non réduite.

5.21.5.18 Régime de pensions du Canada ou Régime de rentes du Québec

5.21.5.19 Les cotisations au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec et les gains ouvrant droit à pension au titre de ces régimes seront fondés sur le taux de rémunération réduit.

5.21.5.20 Assurance emploi

5.21.5.21 Les cotisations d'assurance emploi seront calculées en fonction du taux de rémunération non réduit. Aucune retenue ne sera appliquée pendant la période du congé non payé (entre cinq semaines et trois mois).

5.21.5.22 Cotisations syndicales

5.21.5.23 Les cotisations syndicales seront retenues en entier du montant de la paie au taux de rémunération réduit. Toutefois, il n'y aura pas de retenue au titre de ces cotisations pendant le ou les mois civils entiers au cours desquels la personne participant à l'entente de CER est en congé.

5.21.5.24 Autres retenues volontaires sur la paie

5.21.5.25 Les autres retenues volontaires continueront d'être effectuées à même la rémunération réduite, selon les montants applicables, dans la mesure où les fonds disponibles sont suffisants.

5.21.5.26 Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique

5.21.5.27 Étant donné que la protection accordée en vertu de ce régime est déterminée en fonction du taux de rémunération non réduit, les cotisations correspondantes seront calculées en fonction du taux de rémunération non réduit.

5.21.5.28 Crédits de congés annuels et de congés de maladie

5.21.5.29 Les crédits de congé annuel et de congé de maladie continueront de s'accumuler conformément aux modalités de la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

5.21.5.30 Les crédits de congé annuel et de congé de maladie accumulés peuvent uniquement être utilisés lors des jours de travail de la personne visée par une entente de CER. Au cours de la période de congés non payés de l'entente, les crédits de congé annuel et de congé de maladie continueront de s'accumuler conformément aux modalités de la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

5.21.5.31 Les crédits de congé annuel devraient normalement être utilisés au cours de l'année pendant laquelle ils sont accumulés. Les dispositions applicables de réduction des crédits de congé demeurent en vigueur.

5.21.5.32 Jours fériés payés

5.21.5.33 La personne employée à temps plein qui bénéficie d'un congé avec étalement du revenu a le droit d'être payée pendant les jours fériés, conformément à la convention collective ou aux conditions d'emploi applicables.

5.21.5.34 Participation à une autre entente de modalités de travail spéciales

5.21.5.35 Les personnes qui obtiennent un CER ne peuvent pas au cours de la même année obtenir un congé de transition à la retraite.