

Onglet 4 – Absences temporaires du travail

Table des matières

4.1	RÈGLES GÉNÉRALES	2
4.2	ABSENCES RÉMUNÉRÉES	2
4.3	ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES	3
4.3.1	RETRAIT PRÉVENTIF (PARTICIPANTE ENCEINTE OU QUI ALLAITE)	4
4.3.2	CSST (LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL)	4
4.3.3	MALADIE, ACCIDENT OU PRÉJUDICE EN RAISON D'UN ACTE CRIMINEL (AUTRE QU'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DE TRAVAIL)	5
4.3.4	RAISON FAMILIALE OU PARENTALE	5
4.3.5	LIBÉRATION SYNDICALE	7
4.3.6	AUTRES ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES	8
4.4	PROCÉDURES ADMINISTRATIVES	8
4.4.1	PROCÉDURE À SUIVRE POUR UNE ABSENCE RÉMUNÉRÉE	8
4.4.2	PROCÉDURE À SUIVRE POUR UNE ABSENCE NON RÉMUNÉRÉE	9

En complément à cet onglet...

Formations klik

Salaire admissible Partie I (au travail)
Salaire admissible Partie II (en absence)

En un coup d'œil...

Salaire admissible
Salaire admissible à l'occasion d'une absence

disponibles au www.aoncanada.com/rrcpegpcq

Absences temporaires du travail

Cette section définit les différents types d'absence et les droits de cotisation pendant l'absence.

4.1 Règles générales

Le règlement du Régime autorise le maintien du versement de cotisations pendant certaines périodes d'absence temporaire. Ainsi, pendant une **absence rémunérée** par l'employeur, la participante continue de verser ses cotisations comme si elle était activement au travail. Par contre, pour certaines **absences non rémunérées** par l'employeur, la participante a le choix de cotiser ou, encore, elle n'a pas le droit de cotiser pendant son absence. Nous verrons en détail, dans cette section, le traitement de ces différentes absences.

4.2 Absences rémunérées

Toute rémunération versée à la participante pendant une absence rémunérée constitue un salaire admissible au versement des cotisations au Régime. Les cotisations sont calculées en fonction du salaire horaire de base et de l'horaire de travail habituel de la participante. Le statut de la participante demeure **1.0 Active** pendant son absence rémunérée qui inclut, entre autres, les journées de maladie, les reprises d'heure en banque, les congés fériés, les vacances et les congés à traitement différé.

À l'occasion des périodes d'absences rémunérées, vous êtes tenus de prélever les cotisations salariales de la participante comme si elle était activement au travail.

NOTE : Congé à traitement différé

À la suite d'une entente avec l'employeur, une participante peut prendre un congé à traitement différé. Ce qui signifie qu'elle peut travailler et recevoir un pourcentage moins élevé de son salaire pendant une période fixe et, par la suite, partir en absence rémunérée et continuer de recevoir le même pourcentage de son salaire. La participante **doit cependant verser 100 % de ses cotisations** lorsqu'elle est activement au travail, même si elle reçoit un pourcentage réduit de son salaire. Pendant son absence, elle ne cotisera pas au Régime et aucun service validé ne sera reconnu.

EXEMPLE : CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Maude choisit de recevoir **80 % de son salaire** pendant quatre ans. Elle cotisera cependant sur **100 % de son salaire pendant cette période**. Elle pourra prendre un congé à traitement différé la 5^e année et continuer de recevoir 80 % de son salaire.

Pendant la 5^e année, aucune cotisation ne sera versée et aucun service validé ne sera reconnu.

REPORTEZ-VOUS AU POINT 4.4.1 POUR CONNAÎTRE LA PROCÉDURE À SUIVRE DANS LE CAS D'UNE ABSENCE RÉMUNÉRÉE.

4.3 Absences non rémunérées

Le règlement du Régime permet le versement de cotisations durant certaines périodes d'absence tandis que, pour les autres périodes d'absence, aucune cotisation n'est permise. Lorsqu'une participante s'absente, vous devez changer son statut dans le rapport mensuel pour qu'il corresponde au motif de l'absence. Voici les **absences non rémunérées** et les codes à indiquer dans le rapport mensuel :

Il est PERMIS de cotiser (assujéti à certaines limites)	Il n'est PAS PERMIS de cotiser
<p>2.1 Retrait préventif (participante enceinte ou qui allaite)</p> <p>2.2 CSST (lésion professionnelle ou accident de travail)</p> <p>2.3 Maladie, accident ou préjudice en raison d'un acte criminel (autre qu'une lésion professionnelle ou un accident de travail)</p> <p>2.4 Raison familiale ou parentale (congé de maternité, de paternité, parental, etc.)</p> <p>2.5 Libération syndicale</p>	<p>3.0 Autres absences non rémunérées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congé sans solde • Congé pour études • Congé sabbatique • Grève • Lock-out • Fermeture temporaire de l'établissement

REPORTEZ-VOUS AU POINT 4.4.2 POUR CONNAÎTRE LA PROCÉDURE À SUIVRE DANS LE CAS D'UNE ABSENCE NON RÉMUNÉRÉE.

Voici un résumé du traitement des absences non rémunérées.

4.3.1 RETRAIT PRÉVENTIF (PARTICIPANTE ENCEINTE OU QUI ALLAITE)

La participante qui a droit à un retrait préventif selon les modalités de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* peut choisir de verser des cotisations pendant sa période d'absence.

Si la participante cotise selon les modalités convenues, l'employeur versera la cotisation requise et cette période d'absence sera reconnue comme des services validés aux fins du Régime.

Veuillez noter que la première semaine d'un retrait préventif est payée à 100 % par l'employeur, en conformité avec les normes du travail. Cette semaine constitue un salaire admissible, et la participante doit verser ses cotisations.

4.3.2 CSST (LÉSION PROFESSIONNELLE OU ACCIDENT DE TRAVAIL)

La participante victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut choisir de cotiser au Régime pour la période durant laquelle elle reçoit des prestations de la CSST.

Si la participante cotise selon les modalités convenues, l'employeur versera la cotisation requise **pour les deux premières années d'invalidité**. Cette période d'absence sera reconnue comme des services validés aux fins du Régime.

Après ces deux années, la CSST décidera de verser ou non la part de l'employeur en contrepartie du versement des cotisations de la participante. Si la décision est négative, le versement des cotisations cesse et les services validés cessent d'être reconnus.

NOTE : Cotisations pendant une absence en lien avec la CSST

Les cotisations de la participante sont basées sur son salaire horaire de base et son horaire de travail habituel, et non sur les prestations qu'elle reçoit de la CSST.

4.3.3 MALADIE, ACCIDENT OU PRÉJUDICE EN RAISON D'UN ACTE CRIMINEL (AUTRE QU'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE OU UN ACCIDENT DE TRAVAIL)

La participante qui s'absente en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un préjudice corporel grave subi à la suite d'un acte criminel peut choisir de verser des cotisations pendant sa période d'absence.

Si la participante cotise selon les modalités convenues, l'employeur versera la cotisation requise **jusqu'à deux années de services validés au Régime par absence continue**. Cette période d'absence sera reconnue comme des services validés aux fins du Régime.

Une absence continue peut être composée de périodes successives d'incapacité, en autant que celles-ci

- résultent de causes identiques ou connexes
- ne sont pas entrecoupées de périodes de retour au travail de **31 jours ou plus**.

4.3.4 RAISON FAMILIALE OU PARENTALE

Les absences visées dans cette section sont les congés de maternité, les congés de paternité, les congés parentaux et tous les autres congés familiaux prévus par la *Loi sur les normes du travail* pour une période n'excédant pas celle prévue par cette loi (voir le tableau ci-après). Pendant ces congés, la participante peut choisir de cotiser au Régime.

Si la participante cotise selon les modalités convenues, l'employeur versera la cotisation requise, et cette période d'absence sera reconnue comme des services validés aux fins du Régime.

Le tableau suivant résume les différents congés visés par la *Loi sur les normes du travail* et leur durée maximale. Pour plus de précisions sur ces congés, veuillez vous reporter au texte de cette loi.

NOTE
Cette liste contient des absences rémunérées (avec solde) par l'employeur et des absences non rémunérées (sans solde) par l'employeur. Leurs traitements seront donc différents.
Reportez-vous aux sections 4.2 et 4.3 de cet onglet pour plus de détails.

RAISON DE L'ABSENCE	NORMES DU TRAVAIL
Mariage ou union civile	1 jour avec solde
Mariage ou union civile (famille immédiate : enfant, père, mère, frère, sœur ou enfant du conjoint)	1 jour sans solde
Naissance (père et mère sauf si déjà en congé de maternité) Adoption d'un enfant	2 jours avec solde (préalable de 60 jours de service continu, sinon 2 jours sans solde) + 3 jours sans solde
Interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine	2 jours avec solde (préalable de 60 jours de service continu, sinon 2 jours sans solde) + 3 jours sans solde
Congé de paternité (naissance seulement)	Maximum de 5 semaines sans solde se terminant au plus tard 52 semaines après la naissance. Le congé de paternité peut être suspendu si l'enfant est hospitalisé.
Congé de maternité (naissance seulement)	Maximum de 18 semaines continues ou plus si l'employeur y consent, sujet à un minimum de 2 semaines, si accouchement après la date prévue. Le congé doit être pris entre la 16 ^e semaine avant l'accouchement et la 18 ^e semaine après l'accouchement. Le congé de maternité peut être suspendu si l'enfant est hospitalisé.
Congé parental (naissance ou adoption)	Maximum de 52 semaines sans solde se terminant au plus tard 70 semaines après l'événement. Le congé parental peut être suspendu si l'enfant est hospitalisé.
Danger d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître	Pour la durée prescrite sur le certificat médical, sans solde. Le certificat médical doit attester l'état de santé de la mère ou de l'enfant à naître et la date prévue pour l'accouchement. Est réputé un congé de maternité à partir de la 4 ^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
Interruption de grossesse avant le début de la 20 ^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement	Congé de maternité spécial d'une période maximale de 3 semaines, sans solde, à moins que le besoin d'une prolongation ne soit attesté par certificat médical.
Interruption de grossesse après le début de la 20 ^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement	Maximum de 18 semaines continues, sans solde, à compter de la semaine de l'événement.
Après l'accouchement, si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige	Prolongation possible du congé de maternité pour la période indiquée sur le certificat médical, si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Prolongation possible du congé de paternité ou du congé parental si l'état de santé de l'enfant l'exige.

Garde, santé, éducation d'un enfant, enfant du conjoint ou état de santé du conjoint ou proche parent ¹	10 jours, sans solde.
Maladie grave ou accident grave d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du conjoint ou d'un proche parent ¹ (préalable de 3 mois de service continu)	12 semaines sur une période de 12 mois, sans solde
Maladie grave, potentiellement mortelle, d'un enfant mineur de la participante (préalable de 3 mois de service continu)	Le congé de 12 semaines peut être prolongé, sans solde, jusqu'à 104 semaines, après le début de l'absence si la condition est attestée par un certificat médical.
Disparition de l'enfant mineur d'une participante ou décès par suicide de l'enfant ou du conjoint d'une participante.	52 semaines sans solde (si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de ce délai, l'absence prend fin le 11 ^e jour qui suit)
Préjudice corporel grave subi par l'enfant mineur d'une participante à la suite d'un acte criminel ou décès du conjoint ou de l'enfant d'une participante à la suite d'un tel acte.	104 semaines sans solde. Ce congé est sujet à certaines limitations si le conjoint ou l'enfant majeur est impliqué dans l'acte criminel.
Décès ou funérailles (famille immédiate ²)	1 jour avec solde + 4 jours sans solde
Décès ou funérailles (famille éloignée ³)	1 jour sans solde
Réservistes - Opérations des Forces canadiennes	Maximum de 18 mois pour des opérations à l'étranger (préalable de 12 mois de service continu). Maximum de 15 jours pour prendre part à l'entraînement annuel à titre de réserviste. D'autres durées d'absences pourraient s'appliquer selon le type d'opérations et l'adoption de réglementation à ce sujet.

¹ Un **proche parent** comprend le père, la mère, le frère, la sœur ou l'un des grands-parents de la participante.

² La **famille immédiate** comprend le conjoint, l'enfant de la participante, l'enfant du conjoint, le père, la mère, le frère ou la sœur de la participante.

³ La **famille éloignée** comprend le gendre, la bru, les grands-parents et les petits-enfants de la participante ainsi que le père, la mère, le frère et la sœur du conjoint.

4.3.5 LIBÉRATION SYNDICALE

Une participante peut maintenir sa participation au Régime pendant une libération syndicale et ainsi faire reconnaître cette période d'absence comme des services validés. **Cependant, elle devra verser la part de l'employeur en plus de sa propre part des cotisations.** Son salaire horaire de base et son horaire de travail habituel, si elle était à son poste habituel, déterminent les cotisations à verser.

Limite de la reconnaissance des services validés pendant une absence non rémunérée (raison familiale et libération syndicale)

Les périodes d'absence pour des raisons familiales ou parentales ainsi que les libérations syndicales que la participante peut faire reconnaître comme des services validés aux fins du Régime sont **limitées à cinq années d'absence PLUS trois années d'absence pour obligations familiales.**

4.3.6 AUTRES ABSENCES NON RÉMUNÉRÉES

Les autres absences non rémunérées, tels **un congé sans solde, un congé d'études, un congé sabbatique, une grève, un lock-out et une fermeture temporaire de l'établissement, ne sont pas admissibles comme services validés** aux fins du Régime. La participante ne peut donc pas verser de cotisations durant ces périodes.

4.4 Procédures administratives

4.4.1 PROCÉDURE À SUIVRE POUR UNE ABSENCE RÉMUNÉRÉE

Pour toutes les périodes d'absence durant lesquelles une rémunération est versée par l'employeur, le prélèvement des cotisations salariales doit être effectué de la même façon que si la participante était activement au travail. Lorsqu'une participante verse les cotisations requises pour la durée totale de son absence, sa période d'absence est incluse dans ses années de services validés, assujettie aux limites du Régime. Cette période sera donc comptée dans la détermination de sa rente de retraite.

4.4.2 PROCÉDURE À SUIVRE POUR UNE ABSENCE NON RÉMUNÉRÉE

Avant l'absence, vérifiez si la participante peut verser des cotisations au Régime pendant cette absence non rémunérée.

Si la participante peut cotiser, vous devez lui offrir le choix de cotiser ou non pendant son absence et lui remettre le formulaire *Cotisations au Régime de retraite durant une absence non rémunérée*. Elle doit vous faire part de sa décision, positive ou négative, en remplissant le formulaire **avant la fin du mois suivant le mois de son départ**.

EXEMPLE : DÉLAI POUR CHOISIR DE COTISER OU NON PENDANT UNE ABSENCE

Si une participante quitte pour un congé de maternité à compter du **10 mars**, elle doit remettre le formulaire dûment rempli à son employeur au plus tard le **30 avril** suivant.

La participation au Régime pendant une absence non rémunérée est à la discrétion de la participante, et sa décision est irrévocable à l'expiration du délai décrit précédemment.

Si elle choisit de cotiser, elle doit le faire pour la durée totale de son absence.

Si la participante décide de ne pas cotiser pendant son absence, rappelez-lui que sa décision est irrévocable et que, au moment de son retour au travail, sa cotisation régulière sera prélevée de nouveau sur sa paie. Aucun service validé ne sera reconnu pour sa période d'absence.

Pendant l'absence, vous devez changer le statut de la participante pour qu'il corresponde à la raison de l'absence (voir la section 4.3 pour connaître les codes).

REPORTEZ-VOUS À L'ONGLET 6 *SITE TRANSACTIONNEL TRESOR* – PARTIE I ET À L'ONGLET 6 *SITE TRANSACTIONNEL TRESOR* – PARTIE II POUR PLUS DE DÉTAILS SUR LE TRAITEMENT D'UNE PARTICIPANTE EN ABSENCE.

UNE PARTICIPANTE CHOISIT DE COTISER PENDANT UNE ABSENCE NON RÉMUNÉRÉE

1. **Confirmez à la participante le montant des cotisations qu'elle doit verser pendant son absence.** Les cotisations sont déterminées par le salaire horaire de base que la participante aurait reçu si elle avait été activement au travail et par l'horaire de travail habituel (régulier ou irrégulier), assujéti à certaines restrictions.

SALAIRE ADMISSIBLE EN ABSENCE
NON RÉMUNÉRÉE

Correspond au salaire horaire
de base et à l'horaire de travail
habituel de la participante

Horaire de travail RÉGULIER : doit correspondre à l'horaire de travail habituel de la participante.

Horaire de travail IRRÉGULIER : doit correspondre à la moyenne des heures travaillées des quatre derniers rapports mensuels précédant l'absence.

2. **Convenez avec la participante du mode de paiement (chèque ou autre) et de la fréquence du versement des cotisations.** Il est recommandé de faire coïncider le paiement des cotisations avec les périodes de paie du rapport mensuel.
3. **Avisez la personne responsable de la paie ou le Service de la paie** afin qu'il gère le prélèvement des cotisations selon les modalités convenues.

NOTE : Cessation des cotisations pendant une absence non rémunérée

Exceptionnellement, si une participante éprouve des difficultés financières qui l'empêchent de poursuivre le versement de ses cotisations, elle pourra conclure une entente avec son employeur afin de suspendre ses cotisations salariales pendant son absence. La participante reprendra, à son retour au travail, le versement des cotisations en fonction de la rémunération qu'elle recevra à ce moment. Toutefois, aucune cotisation rétroactive ne peut être versée en regard de cette période d'absence.

Si la participante ne cotise pas pendant son absence, aucun service validé ne sera reconnu pour cette période d'absence.