

**Le Régime
d'échelonnement
du traitement pour
les membres du NSTU**



Information du NSTU

Table des matières

1. Objet du Plan.....	2
2. Conditions d'admissibilité.....	2
3. Dates importantes et démarches à faire.....	2
4. Définition des termes	4
5. Réglementation fédérale	4
6. Avantages pour les participants.....	5
7. Formalités de demande.....	5
8. Statut des prestations prévues au contrat.....	6
9. Contrat du régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé.....	7
10. Demande de prolongation.....	9
11. Retrait du régime	9
12. Renseignements financiers.....	10
13. Questions courantes	19
Références	24

1. Objet du Plan

Le Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé donne aux membres la possibilité de prendre un congé d'un (1) an ou l'équivalent d'un congé de six (6) mois et de financer ce congé grâce à un report du salaire.

2. Conditions d'admissibilité

Tout membre qui a un contrat permanent avec un conseil scolaire ou le Collège communautaire a le droit de participer au régime. Il n'est pas nécessaire que le contrat permanent soit pour un poste à 100 %. *L'Agence du revenu du Canada* exige que le membre ait été au service de l'employeur pendant un minimum de cinq ans.

3. Dates importantes et démarches à faire

Enseignants

1^{er} mars Date limite de retrait du régime

30 avril Date limite de demande

15 juin Date limite pour notifier l'enseignant que sa demande a été approuvée ou rejetée

Membres du Collège communautaire

4 mois Les membres du Collège communautaire doivent faire leur demande au collège au plus tard quatre (4) mois avant le mois où ils souhaitent commencer le report du salaire.

3 mois Le collège doit informer le membre de sa décision au plus tard trois (3) mois avant le mois où le report du salaire devrait commencer.

Démarches relatives au Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé

1. Première étape

Obtenir la brochure d'information intitulée *Guide des membres au Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé* du NSTU en appelant le 1-800-565-6788 ou en ligne à www.nstu.ca. Cette brochure contient des renseignements précis concernant le régime.

2. Deuxième étape

- (v) **Les enseignants** qui souhaitent participer au régime doivent faire une demande au directeur des écoles au plus tard le 30 avril de l'année scolaire qui précède l'entrée dans le régime. Des formulaires officiels de demande sont disponibles auprès des conseils scolaires régionaux (service des ressources humaines).
- (b) **Les membres du Collège communautaire** qui souhaitent participer au régime doivent faire une demande au collège au plus tard quatre (4) mois avant le mois où devrait commencer le report du salaire. Des formulaires officiels de demande sont disponibles auprès du CCNE.

3. Troisième étape

Enseignants

- (a) Avant le 15 juin de l'année durant laquelle est déposée la demande, le membre recevra un avis écrit d'approbation, ou de refus, de sa demande.

En cas de refus, la demande doit être abandonnée car les décisions de l'employeur sont sans appel.

Membres du Collège communautaire

- (b) Les membres du Collège communautaire seront informés de la décision du collège au plus tard trois (3) mois avant le mois où le report du salaire devrait commencer. Lorsque la demande est refusée, le collège doit fournir ses raisons par écrit.

L'approbation de la demande de participer à ce régime est à la discrétion du collège et le refus par le collège d'approuver la demande ne peut pas faire l'objet d'un grief.

4. Quatrième étape

En cas d'approbation, le membre fait tous les arrangements financiers nécessaires en consultation avec le personnel du Teachers' Plus Credit Union et de son employeur.

5. Cinquième étape

Le membre doit s'arranger avec le service de la paie de son employeur pour payer les primes d'assurance et les cotisations au régime de retraite avant de commencer l'année de congé.

4. Définition des termes

Source – Agence du revenu du Canada ATR39 – Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé

« **Employé admissible** » signifie un membre à temps plein qui a été au service de l'employeur pour une période d'au moins cinq (5) ans.

« **Congé** » signifie la période de douze mois commençant au début d'une année scolaire. La durée du congé ne peut à aucun moment être inférieure à six (6) mois consécutifs.

« **Montant de rémunération différé** » signifie la partie de la rémunération actuelle que l'employeur retient chaque année pour le participant.

« **Période de report** » signifie le nombre d'années au cours desquelles la rémunération est différée.

« **Participant** » signifie un employé admissible qui a conclu une entente et dont l'employeur a approuvé la demande de participation au Régime.

« **Montant de rémunération actuelle** » signifie la rémunération totale que l'employeur doit payer pour l'année au participant, conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur entre l'employeur et l'Association provinciale des enseignants.

5. Réglementation fédérale

- L'année de congé ne peut pas commencer plus de six (6) ans après la date d'inscription au régime. Cela permet, au maximum, un régime de 6 ans sur 7.
- Le montant différé au cours d'une année ne peut pas dépasser trente-trois pour cent et un tiers (33 1/3 %) du salaire.
- Pour continuer à participer au régime, la cotisation minimum est de 5 % du salaire annuel.
- Aucun salaire ne peut être perçu de l'employeur durant la période de congé. Les membres ne peuvent pas faire de suppléances auprès de l'employeur.
- L'intérêt est imposé durant l'année où il est reçu et payé durant l'année de congé. Il est réparti sur le nombre approprié de périodes de paie.

- Le membre doit reprendre le travail pour le même employeur ou pour un employeur qui participe à un programme semblable ou similaire pendant une période de temps égale à celle du congé (c'est-à-dire 6 mois ou 1 an).
- Un membre qui quitte ou perd son emploi doit se retirer du régime et toutes les sommes accumulées, y compris l'intérêt, doivent être payées au membre sous forme d'un versement forfaitaire.
- Si un membre quitte ou perd son emploi et est employé par un autre employeur, toutes les sommes accumulées, y compris l'intérêt, doivent être transférées à l'employeur le plus récent.
- Une période de congé n'est pas considérée comme une période d'emploi assurable en ce qui concerne le salaire reçu de l'employeur. Les membres participant à un régime de congé d'un (1) an n'ont pas droit aux PSC (prestations supplémentaires de chômage) de maternité durant l'année qui suit leur année de congé. Les membres participant à un régime de congé de six (6) mois devraient vérifier leur admissibilité auprès de leur bureau d'assurance-emploi.
- Tous les fonds différés doivent être payés au membre avant la fin de la première année d'imposition qui suit la période de report du salaire.

Source ATR39 Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé, Agence du revenu du Canada.

6. Avantages pour les participants

- L'impôt sur le revenu est payé sur le montant différé l'année où celui-ci est reçu.
- Les droits à pension continuent à s'accumuler durant la période du congé.

7. Formalités de demande

- Un **enseignant** doit faire une demande par écrit au directeur du conseil scolaire ou à son représentant désigné au plus tard le 30 avril de l'année scolaire qui précède l'année où doit commencer le régime d'échelonnement du traitement, afin d'obtenir l'autorisation de participer au régime.

- Un avis écrit d'approbation, ou de refus, de la demande du membre, accompagné d'explications, doit être envoyé au membre avant le 15 juin de l'année scolaire durant laquelle la demande a été déposée.
- L'approbation des demandes individuelles de participation au régime relève uniquement de l'employeur et le refus de l'employeur d'approuver une demande sera sans appel et non sujet à grief.
- Un **membre du Collège communautaire** doit faire sa demande de participation au régime au plus tard quatre (4) mois avant le mois où devrait commencer le report du salaire.
- Le collège doit informer le membre de sa décision au plus tard trois (3) mois avant le mois où le report du salaire devrait commencer. Lorsque la demande a été refusée, le collège doit fournir ses raisons par écrit.

8. Statut des prestations prévues au contrat

- Pendant la période où un membre est inscrit au régime et n'est pas en congé, toutes les prestations liées à son échelon salarial sont calculées en fonction du salaire que le membre aurait reçu s'il n'avait pas été inscrit au régime.
- Les prestations d'assurance d'un membre sont maintenues durant son congé; néanmoins, toutes les primes d'assurances sont payées par le membre durant sa période de congé. Les dispositions nécessaires doivent être prises avec l'employeur.
- Les crédits de congé de maladie cessent de s'accumuler durant la période de congé et ne peuvent pas être utilisés durant cette période.
- Les retenues salariales aux fins de la retraite se poursuivent durant le congé. Le congé compte comme service ouvrant droit à pension.
- Les retenues salariales aux fins de la retraite sont calculées sur le salaire que le membre aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime ou pris de congé.
- À partir du 2 avril 2009, un membre a le droit de faire une demande de subvention de perfectionnement professionnel.
- À son retour de congé, le membre sera affecté au même poste ou au même poste de direction ou, si à cause d'un déclin ou d'une évolution des effectifs, le poste en question n'existe plus, le réembauchage de l'employé sera régi par les dispositions pertinentes de la convention.

9. Contrat du régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé

- Tous les membres qui souhaitent participer au régime devront signer un contrat avant que ne soit accordée l'approbation finale. Les formulaires de contrat sont disponibles auprès de l'employeur.
- Une fois le contrat signé, les clauses concernant le pourcentage de salaire différé et l'année de congé peuvent être amendées par accord mutuel entre le membre et l'employeur. Ces amendements doivent rester conformes à la législation régissant le régime.

Membres inscrits à un régime avec congé d'un an

Les documents suivants seront envoyés à l'employeur :

- Au mois de janvier de chaque année de report du salaire, un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé durant la précédente année civile.

Au début du congé

Le *Teachers' Plus Credit Union* enverra à l'employeur un relevé indiquant :

- Le montant différé (26 chèques postdatés)
- L'intérêt accumulé (payé sur 26 périodes de paie)
- Le montant total du fonds (total du montant différé plus intérêt accumulé)
- Le montant imposable par chèque (montant différé moins intérêt)
- Le montant non imposable par chèque (intérêt inclus dans le chèque)

Au mois de janvier de l'année de congé

- Un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé de janvier à décembre (comprend l'intérêt sur le solde des montants différés d'août à décembre)

Au mois d'août suivant l'année de congé

- Un chèque pour l'intérêt accumulé

(ce montant ne devrait pas apparaître sur le formulaire T4 fourni au membre par l'employeur)

Au mois de janvier suivant l'année de congé

- Un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé de janvier à juillet

Membres inscrits à un régime avec congé de six (6) mois

(a) Si vous prenez votre congé à partir du mois d'août :

Le *Teachers' Plus Credit Union* enverra à votre employeur 13 chèques postdatés comprenant :

- Les montants différés
- L'intérêt accumulé jusqu'en août
- Le montant imposable du chèque (montant différé moins intérêt)
- Le montant non imposable du chèque (intérêt inclus dans le chèque)

Au mois de janvier durant la période de congé commençant en août

- Un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé de janvier à décembre (de janvier à août sur les montants différés se trouvant dans le compte; d'août à décembre sur le solde des montants différés).

Au mois de août suivant immédiatement le congé commençant en août

- Un chèque pour l'intérêt accumulé sur le solde des montants différés d'août à février.

Au mois de janvier suivant la période de congé

- Un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé sur le solde des montants différés en janvier et février.

(b) Si vous prenez votre congé à partir du mois de février :

Au mois de janvier précédant le congé

- Un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé de janvier à décembre.

Au début du congé en février

- 13 chèques postdatés
- Un relevé indiquant le total du montant différé se trouvant dans le compte y compris l'intérêt accumulé
- Le montant imposable (montant différé moins intérêt)
- Le montant non imposable (intérêt seulement)

Au mois d'août qui suit la période de congé

- Un chèque pour l'intérêt accumulé de février à août (intérêt sur le solde des montants différés)

Au mois de janvier suivant la période de congé

- Un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé de janvier à août (intérêt sur les montants différés en janvier et février et intérêt sur le solde des montants différés de février à août)

10. Demande de prolongation

Si un membre souhaite prolonger le Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé au-delà de la période initialement convenue, il doit en faire la demande par écrit auprès de l'employeur. Si la prolongation est accordée, le membre doit payer un minimum de 5 % de son salaire annuel pour maintenir sa participation au régime. En ce qui concerne les membres du Collège communautaire, le collège peut approuver une suspension du régime, conformément aux directives fédérales, pour une période de 12 mois à partir de la date anniversaire de l'inscription au régime.

11. Retrait du régime

- Un membre peut se retirer du régime à tout moment avant le 1^{er} mars de l'année civile durant laquelle son congé est censé commencer. Toute exception à la clause précitée sera à la discrétion de l'employeur.
- Un membre peut, dans des circonstances exceptionnelles, comme une maladie grave, un décès, une démission ou une prise de retraite anticipée, se retirer du régime à tout moment durant l'année ou les années de report du salaire à condition que ce retrait soit approuvé par l'employeur. Cette approbation ne sera pas refusée sans raison valable.
- Si un membre se retire du régime, il se verra payer une somme forfaitaire égale aux montants différés ajoutés aux intérêts accumulés. Le remboursement sera fait dès que possible dans les soixante (60) jours qui suivent son retrait du régime.
- Si un membre se retire du régime à un moment quelconque durant sa période de congé, une pénalité de 500 \$ pour frais d'administration lui sera infligée par le Teachers' Plus Credit Union.

12. Renseignements financiers

A. CALCUL DE L'INTÉRÊT

1. Le nombre de calculs d'intérêt dans une année sera équivalent au nombre de périodes de paie dans l'année (26).
2. Le taux est calculé le dernier jour de chaque mois en faisant la moyenne du taux du compte d'épargne Plan 24 du *Teachers Plus Credit Union* et des taux des dépôts à terme non remboursables d'un an, de trois ans et de cinq ans. Les taux des dépôts à terme seront la moyenne des taux fixés par la *Teachers Plus Credit Union*, la Banque Royale du Canada, la Banque Scotia, la Banque CIBC, la Banque TD Canada Trust et la Banque de Montréal.
3. Le taux d'intérêt est ensuite appliqué au solde du compte du membre la veille de chaque jour de paie. Le solde comprend à la fois le salaire différé et les intérêts accumulés.

Congé d'un an

- L'intérêt s'accumulera également sur le solde des montants différés durant la période du congé.
- Le *Teachers' Plus Credit Union* envoie les formulaires T4-A des membres à l'employeur qui les envoie ensuite au membre.
- L'intérêt reste néanmoins dans le compte et le montant total est divisé en 26 périodes de paie pour un congé d'un an et en 13 périodes de paie pour un congé de six mois.
- Un relevé est envoyé à l'employeur lorsque le membre commence son congé. Le *Teachers Plus Credit Union* donne à l'employeur 26 ou 13 chèques postdatés selon la durée du congé demandé.
- Pour le membre inscrit à un régime de congé d'un an, l'intérêt sur le solde des montants différés est payé au mois d'août suivant immédiatement l'année de congé.
- Un formulaire T4-A sera émis, pour l'intérêt sur le solde des montants différés et l'intérêt accumulé de janvier à août, au mois de janvier de l'année de congé et au mois de janvier suivant immédiatement l'année de congé.

Congé de six mois

- L'intérêt reste dans le compte et le montant total est divisé en 13 périodes de paie pour un congé de six mois. Ceci comprend les montants différés d'août à février pour les membres qui prennent leur congé de février à août.
- Pour les membres inscrits à un régime de congé de six mois et qui prennent leur congé en août, l'intérêt sur le solde des montants différés pour la période allant d'août à février est payé par un chèque unique émis le 1^{er} mars.
- Pour les membres inscrits à un régime de congé de six mois et qui prennent leur congé en février, l'intérêt sur le solde des montants différés pour la période allant de février à août est payé par un chèque unique émis le 1^{er} août.
- Les membres qui prennent un congé de six mois commençant en août recevront un T4-A en janvier pour l'intérêt sur le solde des montants différés pour la période d'août à décembre et un autre T4-A au mois de janvier qui suit leur période de congé pour l'intérêt accumulé sur le solde des montants différés en janvier et février.
- Les membres qui prennent un congé de six mois commençant en février recevront un T4-A au mois de janvier qui précède leur congé pour l'intérêt accumulé sur les montants différés de janvier à décembre et un autre T4-A au mois de janvier qui suit leur période de congé pour l'intérêt accumulé en janvier et février et l'intérêt sur le solde des montants différés de février à août.

L'INTÉRÊT EST IMPOSABLE L'ANNÉE OÙ IL EST PERÇU

B. RETENUES SALARIALES

Dans l'hypothèse où le pourcentage de salaire différé est de 20 %

Retenues	Années de report	Année de congé
AE	100 %	0
RPC	80 %	Montant différé
RPE	100 %	100 %
Cotisations syndicales	750 \$	750 \$
Impôt sur le revenu	80 %	Montant différé

C. PAIEMENT DES FONDS EN CAS DE RETRAIT DU RÉGIME

Montant total du fonds :

Cela comprend les montants différés et l'intérêt accumulé (*seul le montant différé doit être imposé par l'employeur*).

Au mois de janvier qui suit son retrait du régime, le membre recevra un formulaire T4-A pour l'intérêt accumulé entre le mois de janvier et le moment où il s'est retiré du régime.

D. PAIEMENTS SALARIAUX DURANT LE CONGÉ

- (a) Le 31 juillet, le total du montant différé, plus l'intérêt accumulé au crédit du membre, est divisé par le nombre de périodes de paie correspondant à la durée du régime. Cela détermine le montant de chaque paie.
- (b) L'intérêt continue à s'accumuler sur le solde des montants différés et il est crédité au compte du membre le jour qui précède chaque jour de paie.
- (c) L'intérêt accumulé sur le solde des montants différés pour les membres qui prennent un congé d'un an sera payé en deux versements : un versement au mois de janvier de l'année de congé et un autre versement au mois d'août qui suit l'année de congé.
- (d) L'intérêt accumulé sur le solde des montants différés pour les membres qui prennent un congé de six mois commençant au mois d'août sera payé par un chèque unique émis le 1^{er} mars.
- (e) L'intérêt accumulé sur le solde des montants différés pour les membres qui prennent un congé de six mois commençant au mois de février sera payé par un chèque unique émis le 1^{er} août.

E. ANNÉE DE PRÉLÈVEMENT

La comparaison qui suit entre le salaire net d'un enseignant recevant un plein salaire et les différentes options de report du salaire pour une année complète est basée sur des calculs approximatifs et donnée uniquement à titre d'exemple. Chaque membre est dans une situation différente. Les salaires utilisés sont ceux en vigueur en juillet 2015. Les impôts retenus varient en fonction de chaque membre et ces chiffres sont approximatifs. Les retenues d'AE et de RPC sont basées sur les formules de 2013 (La convention en cours pour les enseignants des écoles publiques se termine le 31 juillet 2015).

TABLEAU montrant le plein salaire net approximatif (salaire brut moins retenues de l'AE, du RPC et du RPE, cotisations syndicales et impôts sur le revenu)

Échelon salarial	VTPA	Année(s) d'enseignement(s)	TCM, TCI, TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8
1	29,837.18	1	29,837.18	30,282.96	29,837.74	32,959.23	36,618.11	39,802.04	42,625.62
2	31,042.40	2		30,282.96	31,042.96	34,544.47	38,527.72	41,601.87	44,385.30
3	32,247.07	3		30,282.96	32,247.62	36,244.66	40,427.60	43,361.55	46,144.97
4	33,486.69	4		30,282.96	33,487.26	37,966.62	42,187.28	45,120.65	47,889.56
5	34,732.72	5		30,282.96	34,733.30	39,688.57	43,946.38	46,880.33	49,602.35
6	36,080.08	6&7		32,551.16	36,081.32	41,324.96	45,706.06	48,605.88	51,314.58
7		8&9		32,551.16	37,434.82	42,911.14	47,462.90	50,318.11	53,027.93
8		10				44,497.90	49,175.13	52,030.90	54,740.72
9		11 +				46,084.08	50,888.48	53,743.13	56,452.95

**1^{er} août 2014 - 31 juillet 2015 (en cours de négociations)
2/3 d'échelonnement (salaire net approximatif)**

Échelon salarial	VTPA	Année(s) d'ensei- nement(s)	TCM, TC1, TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8
1	19,065.82	1	19,065.82	19,364.88	19,066.19	21,165.98	23,561.12	25,559.16	27,454.31
2	19,874.38	2		19,364.88	19,874.75	22,246.57	24,759.48	26,757.13	28,568.45
3	20,682.56	3		19,364.88	20,682.93	23,326.77	25,957.44	27,932.37	29,661.77
4	21,525.52	4		19,364.88	21,525.91	24,407.36	27,155.80	29,025.34	30,754.73
5	22,374.90	5		19,364.88	22,375.29	25,487.96	28,295.74	30,118.66	31,848.06
6	23,223.49	6&7		20,887.81	23,224.27	26,568.55	29,389.06	31,211.98	32,965.67
7		8&9		20,887.81	24,073.64	27,648.75	30,482.39	32,304.95	34,160.46
8		10				28,638.41	31,575.35	33,465.19	35,354.87
9		11 +				29,623.93	32,669.03	34,659.20	36,548.88

**1^{er} août 2014 - 31 juillet 2015 (en cours de négociations)
3/4 d'échelonnement (salaire net approximatif)**

Échelon salarial	VTPA	Année(s) d'ensei- gnement(s)	TCM, TC1, TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8
1	21,804.46	1	21,804.46	22,151.21	21,804.89	24,236.75	26,995.44	29,160.58	31,152.41
2	22,741.94	2		22,151.21	22,742.37	25,481.36	28,320.09	30,419.66	32,411.90
3	23,678.98	3		22,151.21	23,679.42	26,725.52	29,579.17	31,679.15	33,697.74
4	24,650.87	4		22,151.21	24,651.32	27,950.02	30,838.66	32,938.23	35,070.50
5	25,629.16	5		22,151.21	25,629.61	29,085.74	32,097.74	34,271.59	36,443.70
6	26,606.55	6&7		23,916.36	26,607.46	30,221.46	33,357.23	35,644.80	37,816.46
7		8&9		23,916.36	27,585.75	31,356.77	34,728.43	37,017.55	39,190.11
8		10				32,492.49	36,101.19	38,390.76	40,544.27
9		11 +				33,650.22	37,474.84	39,763.51	41,809.24

**1^{er} août 2014 - 31 juillet 2015 (en cours de négociations)
4/5 d'échelonnement (salaire net approximatif)**

Échelon salarial	VTPA	Année(s) d'ensei- gnement(s)	TCM, TC1, TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8
1	23,447.64	1	23,447.64	23,823.00	23,448.11	26,079.21	28,943.07	31,209.27	33,358.77
2	24,462.47	2		23,823.00	24,462.94	27,422.23	30,302.26	32,568.02	34,805.96
3	25,476.84	3		23,823.00	25,477.31	28,677.26	31,661.01	33,944.64	36,286.44
4	26,526.07	4		23,823.00	26,526.56	29,902.89	33,020.20	35,424.64	37,766.44
5	27,581.72	5		23,823.00	27,582.21	31,128.51	34,436.68	36,905.12	39,246.93
6	28,560.12	6&7		25,733.49	28,561.00	32,354.14	35,917.17	38,385.61	40,695.04
7		8&9		25,733.49	29,524.37	33,579.32	37,397.65	39,865.61	42,059.73
8		10				34,900.69	38,877.65	41,265.59	43,423.97
9		11 +				36,235.21	40,355.65	42,629.39	44,787.77

**1^{er} août 2014 - 31 juillet 2015 (en cours de négociations)
5/6 d'échelonnement (salaire net approximatif)**

Échelon salarial	VTPA	Année(s) d'ensei- gnement(s)	TCM, TC1, TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8
1	24,543.10	1	24,543.10	24,937.53	24,543.59	27,307.52	30,198.04	32,575.07	34,908.23
2	25,609.50	2		24,937.53	25,609.99	28,634.15	31,623.70	34,005.30	36,460.23
3	26,675.41	3		24,937.53	26,675.90	29,919.24	33,048.89	35,557.30	38,012.24
4	27,776.21	4		24,937.53	27,776.72	31,204.80	34,521.62	37,108.80	39,563.74
5	28,786.81	5		24,937.53	28,787.28	32,490.36	36,073.12	38,660.81	41,053.32
6	29,796.37	6&7		26,944.91	29,797.30	33,775.92	37,625.13	40,212.82	42,483.01
7		8&9		26,944.91	30,807.78	35,160.05	39,177.13	41,650.97	43,913.62
8		10				36,559.55	40,696.60	43,081.12	45,343.78
9		11 +				37,958.53	42,127.22	44,510.80	46,773.46

**1^{er} août 2014 - 31 juillet 2015 (en cours de négociations)
6/7 d'échelonnement (salaire net approximatif)**

Échelon salarial	VTPA	Année(s) d'ensei- gnement(s)	TCM, TC1, TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8
1	25,325.57	1	25,325.57	25,733.63	25,326.08	28,150.11	31,094.46	33,550.64	36,038.77
2	26,428.80	2		25,733.63	26,429.31	29,478.48	32,567.59	35,106.12	37,641.86
3	27,531.53	3		25,733.63	27,532.04	30,806.37	34,040.24	36,709.21	39,244.95
4	28,592.10	4		25,733.63	28,592.58	32,134.74	35,639.43	38,311.78	40,806.16
5	29,636.23	5		25,733.63	29,636.71	33,463.11	37,242.00	39,914.87	42,283.39
6	30,679.40	6&7		27,808.16	30,680.36	34,853.85	38,845.10	41,423.96	43,760.13
7		8&9		27,808.16	31,724.49	36,298.88	40,438.18	42,900.70	45,237.84
8		10				37,744.44	41,914.92	44,377.93	46,715.06
9		11 +				39,189.48	43,392.63	45,854.67	48,169.62

13. Questions courantes

Q. *Quand mon congé va-t-il commencer si je m'inscris à un Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé de six (6) mois?*

R. Il y a deux périodes de congé possibles. Vous pouvez partir en congé le 1^{er} août ou le 1^{er} février. Vous devez cependant inclure soit juillet soit août dans votre période de congé de six (6) mois.

Q. *Ai-je le droit de prendre ma retraite immédiatement après un congé autofinancé?*

R. Non. Ce régime n'est pas destiné à fournir des prestations de retraite. Le membre doit reprendre le travail pendant une période de temps au moins égale à la durée du congé.

Q. *Pendant combien de temps dois-je avoir enseigné avant de pouvoir m'inscrire au Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé?*

R. Vous devez avoir un contrat permanent et être employé depuis au moins cinq ans. Les cinq années peuvent inclure des années de service auprès de l'employeur à titre de membre sous contrat de durée déterminée ou de suppléant mais le membre doit avoir un contrat permanent au moment de la demande.

Q. *Je suis actuellement inscrit à un Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé d'un an. Puis-je passer à un régime de congé de six mois?*

R. Oui. Vous devez en faire la demande à votre employeur en sollicitant une modification de votre régime. Cette demande doit être faite au moins 6 mois avant le début de l'année scolaire durant laquelle il est prévu que vous preniez votre congé.

Q. *Suis-je toujours un membre actif du Nova Scotia Teachers Union durant mon congé?*

R. Oui, car vous payez votre cotisation intégrale durant votre période de congé.

Q. *Est-ce que je dois étudier durant ma période de congé?*

R. Non, vous pouvez étudier, voyager, travailler, chanter, pêcher ou simplement ne rien faire et regarder le temps passer.

Q. *Dois-je dire à mon conseil scolaire ce que j'ai l'intention de faire?*

R. Non, mais il serait probablement plus sage de le faire. Imaginez la situation suivante : il y a deux membres dans le département de sciences et les deux demandent un congé. L'un donne une raison, l'autre pas. Il est impossible d'approuver les deux demandes car cela éliminerait le département. Quelle demande est la plus susceptible d'être approuvée, celle qui donne des raisons ou celle qui n'en donne pas?

Q. *Est-ce que le conseil scolaire peut refuser le régime?*

R. Non, le régime est provincial et est stipulé dans la *Convention collective provinciale des enseignants*. Le conseil scolaire doit étudier chaque demande et y répondre. Le conseil scolaire peut approuver ou rejeter une demande particulière mais il ne peut pas refuser le régime.

Q. *La période de congé ouvre-elle droit à pension?*

R. Oui, la période de congé comptera comme temps ouvrant droit à pension.

Q. *Durant la période de congé, l'intérêt est-il payé sous forme de salaire ou sous forme d'intérêt?*

R. L'intérêt vous est versé sous forme de salaire et non pas sous forme d'intérêt accumulé.

Q. *Est-ce que je perçois des intérêts sur le solde amorti durant la période de mon congé?*

R. Oui, ils sont calculés exactement de la même manière que durant les années de report du salaire.

Q. *Y a-t-il un montant minimum qui doit être différé?*

R. Oui, le pourcentage du salaire annuel différé au cours d'une (1) année donnée ne pourra pas être inférieur à 5 %.

Q. *Y a-t-il un montant maximum qui peut être différé?*

R. Oui, 33 1/3 % du salaire au cours d'une année donnée.

Q. *Quelle est la différence entre le salaire gagné et le salaire perçu?*

R. Le salaire gagné est 100 % du salaire avant que le prélèvement n'ait été fait. Le salaire perçu est le montant réduit du salaire qui reste après le prélèvement.

Q. *Les impôts sur le revenu et autres retenues salariales sont-ils basés sur 100 % du salaire ou sur le montant réduit perçu durant la période de report du salaire?*

R. Durant la période de report du salaire, les impôts sur le revenu et les cotisations au Régime de pensions du Canada sont basés sur le salaire perçu (réduit). Incapacité à long terme et les cotisations au Régime de pensions des enseignants sont basées sur 100 % du salaire.

Durant la période de congé, l'impôt sur le revenu est basé sur le montant différé qui est perçu moins les intérêts. Les cotisations au Régime de pensions du Canada sont basées sur le salaire perçu et les cotisations à l'assurance-salaire et au Régime de pensions des membres sont basées sur 100 % du salaire.

Q. *Qu'en est-il des retenues aux fins de l'assurance-emploi?*

R. Durant la période de report du salaire, les retenues sont basées sur 100 % du salaire. Néanmoins, aucune retenue n'est faite durant la période de congé proprement dite. Par conséquent, la période de congé n'est pas considérée comme une période d'emploi assurable aux fins de l'assurance-emploi.

Q. *Les membres en congé autofinancé ont-ils droit aux prestations d'AE en vertu des PSC de maternité?*

R. L'Agence du revenu du Canada ne reconnaît pas l'année de congé autofinancé comme un congé avec rémunération assurable aux fins des prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, un membre n'aurait pas droit aux PSC de maternité durant l'année qui suit immédiatement l'année de congé. Il y aura droit après avoir travaillé 600 heures assurables au cours des 52 dernières semaines. En accord avec le NSTU, tous les conseils scolaires déclarent que les membres font des journées de huit (8) heures aux fins de l'assurance-emploi.

Les règlements de l'assurance-emploi ne permettent pas à un membre sous contrat de toucher des prestations d'AE à l'exception des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations de congé-maladie. Néanmoins, ils permettent à un membre en congé autofinancé d'ouvrir un dossier d'AE durant une période où il n'enseigne pas. Une fois qu'un dossier a été ouvert, il reste ouvert pour une période de cinquante-deux (52) semaines.

Les membres de sexe féminin qui sont en congé autofinancé voudront peut-être ouvrir un dossier d'AE durant les vacances de Noël de cette année-là. Cela permettrait à ces membres d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi et aux PSC de maternité durant la période allant du 1^{er} août au 31 décembre de l'année où elles rentrent de leur congé.

Il est important de noter qu'un membre de sexe féminin cesserait d'avoir droit aux prestations d'AE et aux PSC de maternité le 31 décembre de cette année-là et qu'il n'aurait pas droit à ces prestations jusqu'à ce qu'il ait travaillé 600 heures assurables durant l'année qui suit le congé.

Les membres qui, durant une année de congé autofinancé, travaillent pour un autre employeur, accumulent des heures assurables et, à condition qu'ils aient travaillé 600 heures assurables, ont droit aux prestations d'AE et aux PSC de maternité durant l'année de leur retour de congé.

Les membres en congé autofinancé de six (6) mois devraient contacter leur bureau d'AE pour déterminer s'ils ont droit à ces prestations.

Q. *Que se passe-t-il si je pars en congé de maternité ou en congé parental alors que je suis inscrit au Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé?*

R. Les membres doivent cotiser au moins 5 % de leur salaire durant chaque année du régime avant leur année de congé. Par conséquent, un membre en congé de maternité ou en congé parental devra peut-être modifier l'entente afin d'assurer qu'il cotise au moins 5 % de son salaire durant la période de salaire ordinaire ou 5 % du supplément de maternité pour toute année scolaire. Cette entente ne peut être amendée que par accord mutuel entre le membre et le conseil scolaire. Veuillez noter que les membres du Collège communautaire peuvent suspendre leur participation au régime pendant un an sans avoir à cotiser.

Q. *Puis-je continuer à participer au régime si je prends une année complète de congé durant la période de report du salaire?*

R. Non, si vous êtes enseignant dans une école publique ou à la CESP, vous devrez vous retirer du régime si vous n'êtes pas en mesure de faire la cotisation minimum de 5 %. L'Agence du revenu du Canada autorise une personne à suspendre ses cotisations pendant un an mais la convention des enseignants ne le permet pas. La convention du Collège communautaire permet à ses membres de suspendre leurs cotisations pendant un an sans avoir à se retirer du régime.

Q. *Est-ce que je peux demander à ce que mes primes d'assurance soient retenues sur mon chèque de paie durant ma période de congé?*

R. Oui, à condition que vous donniez au conseil scolaire un préavis d'au moins soixante (60) jours avant le début de votre congé.

Q. *Est-ce que je peux me retirer du régime?*

R. Un membre peut se retirer du régime à tout moment avant le 1^{er} mars de l'année civile durant laquelle son congé est censé commencer. Les membres du Collège communautaire peuvent se retirer du régime en cas de circonstances atténuantes et avec l'approbation du collège jusqu'à 4 mois avant le début du congé.

Les membres peuvent, dans des circonstances exceptionnelles comme une maladie grave, un décès, une démission ou une prise de retraite anticipée, se retirer du régime à tout moment durant l'année ou les années de report du salaire à condition que leur retrait du régime soit approuvé par l'employeur. Cette approbation ne sera pas refusée sans motifs valables.

Ce document fait partie des documents exemptés de la Politique de langage inclusif du NSTU.

RÉFÉRENCES

- A. **Article 39, Convention provinciale des enseignants**
Article 39 – Régime de congé avec traitement différé
- B. **Annexe B, Convention provinciale des enseignants**
- C. **Article 42: Deferred Salary Leave Plan**
Community College Faculty Agreement (uniquement en anglais)
- D. **Article 42: Deferred Salary Leave Plan**
Community College Professional Support Agreement (uniquement en anglais)

Pour obtenir de plus amples informations, vous pouvez contacter le :

Nova Scotia Teachers Union

Édifice Dr. Tom Parker

3106 chemin Joseph Howe

Halifax (Nouvelle-Écosse)

B3L 4L7

1-800-565-6788

www.nstu.ca



Nova Scotia Teachers Union

3106 chemin Joseph Howe
Halifax, Nouvelle-Écosse
B3L 4L7

1-800-565-6788

© NSTU, mars 2016