

Leave with Income Averaging and Pre-retirement Leave

Leave with Income Averaging (LWIA)

The Leave with Income Averaging option is a new leave program that allows indeterminate employees to take blocks of leave without pay (LWOP) of between 5 weeks and 3 months, within a 12-month period, and continue to receive a pro-rated salary over the same 12-month period that the LWIA covers. The maximum allowable "blocks" is two within a 12-month period, and the maximum period of absence is 3 months.

The employee's salary during the 12-month period of the LWIA will be averaged to account for the period(s) of LWOP chosen. For example, an employee who chooses a 3-month period of LWOP will receive salary at a rate of approximately 75% for the 12-month period covering the LWIA.

The Public Service Superannuation Plan, insurance coverage and contributions will be based on the employee's full salary. The employee may choose to pay full superannuation and Supplementary Death Benefit (SDB) contributions from the reduced salary during the 12-month period. Otherwise, he/she may wish to pay these contributions based on the reduced salary and defer the recovery of the deficiencies until he/she returns to duty. Canada or Quebec Pension Plan contributions will be based on the reduced salary. All voluntary deductions (i.e. Credit Union, Canada Savings Bonds) will continue to be collected only where there are sufficient funds.

Eligibility criteria

Leave with Income Averaging is not an entitlement. Requests for this type of arrangement are subject to managerial approval and discretion based on operational considerations. For example, the potential for adverse impacts on service quality or costs.

Congé avec étalement du revenu et Congé de transition à la retraite

Congé avec étalement du revenu (CER)

L'option de Congé avec étalement du revenu permet aux employés nommés pour une période indéterminée de prendre «en bloc», au cours d'une période de 12 mois, des congés non payés (CNP) dont la durée varie entre 5 semaines et 3 mois et de continuer de toucher un salaire proportionnel pendant la même période de 12 mois d'étalement du revenu. Les employés ont le droit de prendre au plus deux périodes de congé avec étalement du revenu dans une période de 12 mois, et la période maximale d'absence dans une période de 12 mois est de 3 mois.

Pendant la période de 12 mois d'étalement du revenu, on déterminera le traitement moyen de l'employé de manière à tenir compte de la période de CNP choisie. Par exemple, un employé qui choisit de prendre un CNP d'une durée de 3 mois recevra un traitement calculé au taux (approximatif) de 75 % de son plein traitement habituel pour la période de 12 mois d'étalement du revenu.

La protection relative au Régime de pensions de retraite et aux régimes d'assurance de la fonction publique et les cotisations qui s'y rapportent seront calculées en fonction du traitement intégral à plein temps de l'employé. Ce dernier peut choisir de faire en sorte que les pleines cotisations relatives à la pension et aux prestations supplémentaires de décès (PSD) soient prélevées sur son traitement réduit pendant la période de douze mois. Autrement, l'employé peut choisir de payer ces cotisations calculées en fonction du traitement réduit et de reporter le recouvrement de la partie impayée des cotisations à la date du retour au travail. Les retenues au titre du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec seront calculées en fonction du traitement réduit. Toutes les autres retenues volontaires (p. ex., coopérative de crédit, Obligations d'épargne du Canada) continueront d'être effectuées, pourvu qu'il y ait des fonds suffisants.

Critères d'admissibilité

Le Congé avec étalement du revenu n'est pas un droit acquis. L'approbation des demandes est laissée à la discrétion des gestionnaires, lesquels se basent sur des considérations opérationnelles. Par exemple, le congé ne doit pas nuire à la qualité du service ou faire augmenter les coûts.