

Politique relative au salaire compensatoire

Préambule

L'Institut encourage ses membres à participer aux activités syndicales et veille à ce qu'ils ne perdent pas de salaire ou à ce qu'ils soient indemnisés pour la perte de droits à des congés occasionnée par leur participation à des réunions autorisées.

1. Entrée en vigueur

Le 29 septembre 2015.

2. Objectif de la politique

Clarifier les situations où un salaire compensatoire est versé.

3. Exigences de la politique

L'Institut verse un salaire compensatoire aux membres titulaires qui prennent congé de leur travail à la fonction publique pour participer aux activités de l'Institut approuvées par le Conseil d'administration (temps de déplacement inclus). Voici les types de congés admissibles au salaire compensatoire :

(CA – septembre 2015)

a) congé non payé pour activités syndicales

(CA – mai 2014)

b) vacances

c) congé de récupération

d) congé compensatoire

e) congé de préretraite

f) congé pour des motifs personnels

g) congé avec étalement du revenu

h) jour de bénévolat

(CA – décembre 2011)

Pour ce qui est des congés non payés pour activités syndicales, l'Institut rembourse la partie des cotisations de l'employeur au régime de retraite lorsque l'employé doit payer à la fois sa part et celle de l'employeur. Si ce congé non payé ne compte pas comme service ouvrant droit à pension, l'Institut, à la demande du membre, verse un montant équivalent à la partie des cotisations de l'employeur au régime de retraite. Il incombe au membre de fournir les documents à l'appui d'une telle demande.

Si le membre travaille selon un horaire comprimé, il est rémunéré pour les heures de paie effectivement perdues. Si l'activité syndicale autorisée a lieu durant une journée libre de l'horaire comprimé, il ne reçoit pas de salaire compensatoire car il n'a pas perdu d'heures de paie, mais si l'activité a lieu durant une journée complète de l'horaire comprimé, il reçoit une compensation pour toutes les heures de paie perdues.

Si le membre est en congé avec étalement du revenu, il reçoit une compensation selon un taux de rémunération non réduit.

Les demandes de salaire compensatoire doivent être envoyées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date à laquelle les dépenses ont été engagées. Si une demande est reçue après ce délai, le montant ajusté et approuvé de la réclamation est réduit de dix pour cent (10 %) chaque mois. Un article est publié dans chaque numéro du magazine Communications pour rappeler aux membres que les demandes présentées en retard peuvent entraîner des pénalités.

Des exceptions aux dispositions de la présente politique sont possibles à la condition d'être approuvées au préalable par le Président ou par le Comité exécutif.