

Information aux partenaires

ORIGINE → Secrétariat de la CERA

OBJET → Retraite progressive (Départ progressif)

Dans un contexte où le dépôt des offres gouvernementales aux centrales syndicales en décembre 2014 a suscité énormément d'inquiétude et de questionnement chez les cadres des associations et fédération de la CERA, et que la CERA entreprendra prochainement des discussions avec le SCT sur le renouvellement de l'entente convenue entre les associations de cadres et le gouvernement en 2011, il apparaît essentiel de clarifier certaines conditions liées aux ententes de retraite progressive.

Présentement, tous les partenaires sont interpellés par leurs membres afin de voir comment ils pourraient se mettre à l'abri des modifications qui pourraient être apportées au RRPE à compter de 2017. Cette réaction est en soi légitime et nécessite que nous y apportions toute l'attention qu'elle mérite. C'est pourquoi les partenaires retrouveront ci-après les différentes conditions inhérentes au régime de retraite progressive et le cadre dans lequel il s'inscrit. Certains reconnaîtront en partie le texte déjà transmis dans l'INFO-2012-01.

Le départ progressif s'adresse à tout participant, sauf à celui du RRCE, qui désire réduire son horaire régulier de travail avant de prendre sa retraite tout en se voyant reconnaître le service et le salaire qu'il aurait obtenus s'il ne s'était pas prévalu de cette mesure dans son régime de retraite. Pour être en mesure d'obtenir une telle entente, il doit occuper un emploi régulier à temps plein ou à temps partiel et respecter les conditions suivantes :

- conclure une entente avec son employeur d'une durée d'au moins 12 mois et d'au plus 60 mois;
- obtenir au **préalable** une attestation de la CARRA indiquant qu'à la fin de l'entente, il sera admissible à une rente de retraite (**avec ou sans réduction actuarielle**). Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit être acceptée par la CARRA;
- durant l'entente, l'horaire de travail peut varier, mais il ne doit en aucun cas être inférieur à 40 % du temps régulier d'un employé à temps plein (**aucun maximum de temps travaillé n'est spécifié dans la loi du RRPE, ni dans son règlement d'application**); et
- le participant **doit prendre** sa retraite à la fin de l'entente.

Le participant ne peut s'inscrire au programme de départ progressif qu'une seule fois, même s'il change de régime, par exemple du RREGOP au RRPE, sauf si l'entente est annulée avant la date prévue pour sa fin.

Il peut conclure une entente de départ progressif après la dernière année d'une entente de congé sabbatique à traitement différé, mais il ne peut combiner les deux mesures. L'employé doit remplir le formulaire « Demande de confirmation d'admissibilité au départ progressif » (267) afin que la CARRA puisse attester que, à la fin de l'entente, l'employé sera admissible à une rente avec ou sans réduction.

Pour toute la période couverte par l'entente, les cotisations sont établies en fonction du salaire que le participant aurait reçu s'il ne s'était pas prévalu de cette mesure. Le service et le salaire qu'il aurait normalement accumulés sont reconnus pour le régime de retraite.

À l'expiration de l'entente, si le service réellement accumulé par le participant se révèle inférieur à l'estimation de la CARRA ou si le participant n'a pas droit à la retraite, l'entente est prolongée

Information aux partenaires

ORIGINE → Secrétariat de la CERA

OBJET → Retraite progressive (Départ progressif)

jusqu'à ce que le participant soit admissible à la retraite et ait accumulé le service estimé au début de l'entente. ***Il est important de préciser que si au cours de la période couverte par l'entente certaines dispositions au régime de retraite étaient modifiées entraînant un report de la date d'admissibilité à la retraite avec ou sans pénalité actuarielle, ou une pénalité actuarielle plus élevée qu'estimée au moment de la signature de l'entente, ou toute autre conséquence découlant de ces modifications, ces nouvelles dispositions devront s'appliquer.***

ANNULATION OU FIN ANTICIPÉE D'UNE ENTENTE

Un règlement a été adopté afin de définir les circonstances justifiant qu'une entente de départ progressif devienne nulle ou prenne fin de façon anticipée, ainsi que la manière de traiter le service reconnu, le salaire admissible et les cotisations dans pareil cas.

ANNULATION D'UNE ENTENTE

Circonstances ayant pour effet d'annuler une entente :

- le service effectué dans une fonction est inférieur à 40 % du temps régulier d'un employé à temps plein exerçant une telle fonction, y compris, le cas échéant, le temps pendant lequel l'employé est admissible à l'assurance salaire;
- l'employé démissionne ou prend sa retraite **au cours de la première année** de son départ progressif;
- l'employé ne prend pas sa retraite à l'expiration de la période convenue sans qu'il y ait eu accord avec son employeur.

Conséquences de l'annulation d'une entente

Lorsque l'entente **est annulée, elle est réputée n'avoir jamais existée. Le participant conserve alors son droit de conclure une nouvelle entente.** Le salaire admissible, le service reconnu et les cotisations pour la période comprise entre la date de début et la date d'annulation de l'entente sont **corrigés à la baisse** pour correspondre au salaire versé et au service effectué durant le départ progressif.

L'employeur doit informer par écrit la CARRA de l'annulation de toute entente et faire les corrections nécessaires. De façon générale, ces corrections donnent lieu à des trop-perçus de cotisations qui seront remboursés.

Il est important de noter que l'employé dans cette situation pourrait racheter la période pendant laquelle il n'a pas travaillé s'il respecte les conditions relatives au rachat d'une absence sans salaire.

FIN ANTICIPÉE D'UNE ENTENTE

Circonstances ayant pour effet de mettre fin à une entente :

- l'employé est mis à pied, est congédié ou exerce une fonction visée auprès d'un autre employeur à moins que, dans ce dernier cas, ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente;

Information aux partenaires

ORIGINE → Secrétariat de la CERA

OBJET → Retraite progressive (Départ progressif)

Conséquences de la fin anticipée d'une entente

Lorsqu'une entente prend fin dans les circonstances énumérées précédemment, le salaire admissible, le service reconnu et les cotisations sont, pour la période comprise entre la date de début et la date de fin de l'entente, **pleinement reconnus** selon les termes de l'entente. **Aucun ajustement n'est apporté aux données de participation. Toutefois, l'employé ne pourra se prévaloir d'une nouvelle entente de départ progressif puisque des avantages ont été accordés en vertu de cette mesure.**

L'employeur doit, dans ce cas aussi, en informer par écrit la CARRA.

EFFETS SUR LA RENTE DU RÉGIME DE RENTES DU QUÉBEC

Le participant qui désire signer une entente de départ progressif avec son employeur devrait s'informer auprès de la Régie des rentes du Québec de l'effet du départ progressif sur la rente versée par le Régime de rentes du Québec.

En terminant, comme il a été mentionné lors de la conférence téléphonique du 4 février dernier, la directrice générale ne peut présentement affirmer que les ententes de retraite progressive signées actuellement ou qui le seront avant le 1^{er} janvier 2017 pourront être respectées en tenant compte des dispositions actuelles du RRPE. Aucune règle générale n'existe ni dans la loi du RRPE, ni dans celle du RREGOP, en cette matière.

Rappelons que lors des dernières négociations en 2011, certaines mesures transitoires avaient été négociées et convenues entre les parties pour ensuite être inscrites dans le Projet de loi 58. Présentement, nous ne pouvons donner aucune garantie de cette nature à l'étape actuelle des négociations. Il serait donc préférable que les partenaires informent leurs membres en ce sens en leur indiquant aussi, les conséquences possibles si nous ne pouvons obtenir une telle garantie lors des négociations actuelles.