



AGESSS

Association des gestionnaires
des établissements de santé
et de services sociaux

**Règlement sur certaines conditions de travail
applicables aux cadres des agences et
des établissements de santé et de services sociaux
(1996) 128 G.O. II, 5749 (décret 1218-96)**

Le présent décret fut modifié par les décrets et C.T suivants :

Décret 244-97, (1997) 129 G.O. II, 1195, entrée en vigueur le 5 mars 1997
Décret 926-97, (1997) 129 G.O. II, 5271, entrée en vigueur le 30 juillet 1997
C.T. 193821, (1999) 131 G.O. II, 5021, entrée en vigueur le 13 octobre 1999
C.T. 194784, (2000) 132 G.O. II 2929, entrée en vigueur le 17 mai 2000
C.T. 196312, (2001) 133 G.O. II, 2719, entrée en vigueur le 25 avril 2001
C.T. 196627, (2001) 133 G.O. II, 4719, entrée en vigueur le 11 juillet 2001
A.M., 2003, (2003) 135 G.O. II, 2247, entrée en vigueur le 30 avril 2003
A.M., 2006, (2006) 138 G.O. II, 3979, entrée en vigueur le 16 août 2006
A.M., 2007, (2007) 139 G.O. II, 3243, entrée en vigueur le 1^{er} août 2007

**RÉSUMÉ DES DISPOSITIONS CONCERNANT
LE RÉGIME DE PRÉRETRAITE PROGRESSIVE**

Élaboré par le

Service des affaires professionnelles de l'Association
et mis à jour en janvier 2012

Toute reproduction d'une partie quelconque du présent document par quelque procédé que ce soit est strictement interdite sans l'autorisation écrite de l'auteur.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Source	Décret 1218-96, articles 76.93 à 76.112
--------	---

Un cadre peut réduire son temps travaillé sur une période pouvant aller de un (1) à cinq (5) ans avant sa prise de retraite. Toutefois, cette réduction ne peut être inférieure à 40%, ni supérieure à 80% du temps travaillé à temps complet.

Afin de participer au régime, le cadre doit répondre aux conditions suivantes :

1. La demande se fait par écrit à son employeur selon les exigences de l'article 76.95 du décret 1218-96;
2. Il doit participer à un régime de retraite;
3. Il doit occuper un poste de cadre à plus de 40% du temps complet ;
4. Il doit transmettre à son employeur une attestation de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) confirmant son admissibilité à participer à un tel régime;;
5. Il ne doit pas avoir déjà bénéficié du régime de préretraite progressive;
6. Il ne doit pas être visé par les mesures de stabilité d'emploi;
7. Il doit conclure une entente écrite avec son employeur relativement aux modalités d'application dudit régime.

Il est important de souligner la possibilité pour le cadre et l'employeur de modifier l'entente conclue à la condition de respecter les modalités du régime de préretraite progressive et de soumettre la nouvelle entente à la CARRA.

L'entente mentionnée ci-haut au septième paragraphe doit comprendre les éléments suivants :

- 1) la durée de la préretraite progressive;
- 2) la proportion;
- 3) l'aménagement du temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la préretraite progressive;
- 4) l'engagement du cadre à prendre sa retraite au terme de l'entente.

Dans le cas où les années de service créditées au cadre sont inférieures à l'estimation de la CARRA, l'entente est prolongée jusqu'à la date qui correspond à l'estimation de la CARRA.



MODALITÉS D'APPLICATION

Pendant la période de préretraite progressive, les modalités suivantes s'appliquent :

- ⇒ Le salaire du cadre en préretraite progressive est versé au prorata du temps travaillé.
- ⇒ Il cumule du service continu comme s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.
- ⇒ Si l'employeur abolit son poste, l'entente continue de s'appliquer mais les mesures de stabilité d'emploi ne s'appliquent pas.
- ⇒ Il peut s'entendre avec son employeur pour utiliser ses congés de maladie pour se dispenser, en tout ou en partie, de sa prestation de travail. Le résiduel de ses congés de maladie est monnayable et remboursable.
- ⇒ Il a droit à ses régimes collectifs d'assurance et sa cotisation est maintenue sur la base du temps travaillé avant le début de l'entente.
- ⇒ Advenant une période d'invalidité au cours de la préretraite progressive, il recevra des prestations d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années visées par l'entente. Toutefois, il sera exonéré des cotisations à ses régimes d'assurances et de retraite comme s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.
- ⇒ Pour les fins du régime de retraite, le cadre maintient sa participation et doit verser des cotisations à son régime de retraite comme s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive. De plus, le salaire admissible des années visées par l'entente, de même que le service crédité sont ceux qu'il aurait reçus s'il ne s'était pas prévalu de la préretraite progressive.

FIN DE L'ENTENTE

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- À l'expiration de l'entente, soit lors de la prise de la retraite effective;
- Si un cadre occupe un nouvel emploi chez un autre employeur. Malgré ce qui précède, le nouvel employeur peut accepter de continuer l'entente, sous réserve de l'approbation de la CARRA.
- Advenant la fin prématurée de l'entente, le salaire admissible, le service crédité et les cotisations aux fins du régime de retraite sont déterminés au prorata du temps réellement travaillé. Les périodes d'absence seront réputées être en congé sans solde.

