



RAPPORT SUR LES NÉGOCIATIONS

Chères Consœurs,
Chers Confrères,

Nous vous présentons le rapport sur les discussions visant un cadre de règlement pour le Complexe Jonquière (Horaire et Bureau), le CRDA, l'Usine Laterrière (Horaire et Bureau), l'Usine de traitement de la brasque (UTB), Roberval Saguenay section Lac-Saint-Jean, l'unité des travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay (local 1938), l'unité de la Guilde de la marine marchande du Canada et l'unité des travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois (local 1951).

Cette assemblée a pour objectif de vous rendre compte de l'ensemble des résultats de nos discussions visant un cadre de règlement.

Le document que vous avez devant vous résume les points saillants de nos discussions avec la compagnie sur les enjeux du Fonds de pension RAPRTA. M. Pierre Bergeron (L'actuaire de la firme PBI actuariat) expliquera tous les détails et les points précis de l'entente suivi d'une période de questions-réponses.

Je termine mon mot en remerciant les membres du Comité de négociation du Complexe Jonquière (Horaire et Bureau), du CRDA, de l'Usine Laterrière (Horaire et Bureau), de l'Usine de traitement de la brasque (UTB), du Roberval Saguenay section Lac-Saint-Jean, de l'Unité des travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay (local 1938), de l'unité de la Guilde de la marine marchande du Canada et de l'unité des travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois (local 1951).

Sur ce, bonne assemblée à tous.

Alain Gagnon, porte-parole pour le Comité négociation

SOMMAIRE DES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS VISÉS PAR L'ENTENTE DE PRINCIPLE SUR LE RÉGIME DE RETRAITE

OBJECTIFS VISÉS

L'entente vise à pérenniser et à sécuriser notre régime de retraite, le RAPRTA, dans une optique d'équité-intergénérationnelle. C'est dans ce cadre qu'une entente de principe afin d'atteindre nos objectifs-retraite a été conclue.

DURÉE DU PROTOCOLE

Le protocole RAPRTA sera prolongé jusqu'au 31 décembre 2022.

COTISATIONS DES MEMBRES

Les cotisations des membres seront haussées, graduellement sur 3 ans à compter de 2016, comme suit :

- 1) *Cotisation directe des membres* : + 0,5 % par année de 2016 à 2018. La cotisation du membre passera donc graduellement de 4,5 % du salaire à 6,0 %.
- 2) *Cotisation indirecte des membres* : réduction de l'augmentation salariale applicable de 0,7 % par année de 2016 à 2018, pour totaliser 2,1 % en 2018. Dans le concret, si une augmentation de salaire de 1 \$ par heure est applicable au 1^{er} janvier 2016, environ 0,30 \$ de celle-ci sera versée dans le régime de retraite. Cette façon de faire constitue un abattement salarial.

CALCUL DE LA RÉDUCTION POUR RETRAITE ANTICIPÉE SELON UN FACTEUR 61/75 PLUTÔT QUE 60/75

Lorsqu'applicable, un facteur additionnel de réduction de 4 % de la rente sera applicable sur le service qui se cumule à compter du 1^{er} janvier 2017. Les facteurs applicables pour tout le service cumulé en date du 31 décembre 2016 demeureront cependant inchangés.

PERMANENCE DE LA FORMULE DE RENTE VIAGÈRE

Présentement le calcul de la rente sur la base du salaire final selon la formule actuelle (1,55 %) ne s'applique qu'aux retraites d'ici le 31 décembre prochain.

L'entente prévoit l'inclusion au régime de la formule de rente viagère (salaire final et taux de 1,55 %) de façon permanente. ***Ainsi peu importe votre année de retraite, la formule sera dorénavant garantie.***

PRESTATION DE RACCORDEMENT (BRIDGE)

En plus de votre rente viagère, le RAPRTA verse une rente temporaire (ou bridge) de votre retraite jusqu'à l'âge de 65 ans : ceci est la prestation de raccordement.

La prestation est fixée actuellement à un niveau de 345 \$ par année de service jusqu'à 60 ans et réduit à 265 \$ à ce moment. Compte tenu que son niveau est en \$ fixe, cette prestation perd graduellement de la valeur au fil des ans. Au cours des dernières années, à la suite du dernier protocole, la prestation de raccordement a été indexée au même niveau que la rente des retraités.

L'entente prévoit d'une part le maintien jusqu'en 2022 de l'indexation de la prestation de raccordement au même taux dont bénéficie les retraités et la ***mise en place d'un nouveau mécanisme automatique d'indexation annuelle de la prestation de raccordement en fonction des augmentations de salaire obtenues à compter de 2023.***

INDEXATION DES RETRAITÉS ACTUELS ET FUTURS

En date du 1^{er} octobre 2015, tous les retraités verront leur rente indexée de 100 % IPC.

Pour la période du 1^{er} octobre 2016 au 1^{er} octobre 2022, les retraités de plus de 65 ans verront leur rente indexée selon 50 % IPC de façon automatique. De plus, advenant la présence de surplus actuariel, le % pourrait être majoré à 100 %.

NOUVELLE CLAUSE PERMANENTE D'UTILISATION DES SURPLUS

Une nouvelle clause sera prévue. Advenant la présence de surplus, ceux-ci devront être affectés en priorité à l'indexation annuelle des rentes de tous les retraités selon un taux de 50 % IPC. Si certains critères de rendement sont rencontrés, le taux pourrait être alors de 100 % IPC. Cette indexation annuelle sera donc prioritaire à toute récupération possible de RTA.

NOUVEAU FINANCEMENT DE L'INDEXATION POUR LE SERVICE À COMPTER DE 2016

Une partie des cotisations additionnelles des membres sera affectée à l'acquittement des coûts ou pour constituer une réserve afin d'indexer, à compter de 65 ans et selon un taux de 50 % IPC, les rentes qui se cumulent à compter du 1^{er} janvier 2016. Ces cotisations additionnelles **serviront** également à financer la mise à jour de la prestation de raccordement selon l'évolution des salaires.

EMPLOYÉS VICTIMES DE MALADIES DÉGÉNÉRATIVES

Présentement un employé peut bénéficier de 7 ans de prestations d'invalidité avec la possibilité de niveler celles-ci sur 10 ans afin de pouvoir intégrer RAPRTA. Pour ces cas particuliers, RTA assumera jusqu'à 5 ans additionnels de prestations d'invalidité.

RAPRTA À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2016

Les nouveaux employés embauchés à compter du 1^{er} juillet 2016 adhéreront à un nouveau régime à prestations déterminées parrainé par le Syndicat. Ce régime est dit à financement salarial (RRFS). En vertu d'un RRFS, les cotisations de l'employeur sont fixes et correspondent à celles négociées.

Les cotisations directes des membres seront identiques à celles requises en vertu du RAPRTA et l'employeur versera une cotisation fixe de 9,0 % du salaire auquel s'ajoutera un montant correspondant à l'abattement salarial consenti par les membres. ***À compter de 2018, la part de l'employeur sera donc de 12,0 % incluant la valeur de l'abattement salarial.***

RTA s'engage à défrayer les frais de démarrage du régime, contribuera aussi pour les frais courants en plus d'accorder une banque annuelle de libération syndicale dédiée au suivi de ce régime.

Constats

L'équité intergénérationnelle et les règles de financement de l'objectif-retraite ont été au cœur des discussions et ont faits l'objet d'une entente : maintien de l'indexation des retraités et de la prestation de raccordement, permanence du salaire final, versement et accumulation de cotisations additionnelles afin de pérenniser et sécuriser l'indexation de la rente viagère qui s'accumule dans le futur et améliorer la prestation de raccordement, clause surplus et nouveau régime PD de valeur équivalente pour les nouveaux employés. C'est dans ce contexte global qu'une hausse des cotisations salariales est recommandée.