



Amendements importants au RRUQ (Régime de retraite de l'UQ)

Précisions sur l'entente relative au financement du régime de retraite intervenue à la Table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives le 20 octobre 2004.

Le texte qui suit a été rédigé par la partie syndicale au Comité de négociation pour informer les participantes et participants au Régime de retraite de l'Université du Québec de la signature d'une entente de principe sur le financement du régime de retraite à la Table de négociation et vous en explique le contenu dans ses grandes lignes. Toutefois, il faut préciser dès le départ **que cette entente n'entrera en vigueur qu'une fois que les parties se seront entendues sur des textes clairs et précis et que ceux-ci auront été ratifiés par les employeurs et par les syndicats** représentés à la Table réseau.

Contexte

Il est utile de rappeler certaines particularités de notre régime de retraite ainsi que certains faits qui nous ont amené à négocier une entente.

Notre régime de retraite est un régime à prestations déterminées : il garantit le versement d'une rente incluant l'indexation de cette rente, peu importe les rendements financiers ou le fait que la caisse serait en surplus ou en déficit. Dans un cas de déficit ce sont les cotisations des employeurs et des participants qui augmenteraient pour absorber ce déficit, et les prestations ne devraient pas être affectées, sous réserve d'une clause sur laquelle nous reviendrons plus bas.

La rente accumulée pour les années de service passées de même que l'indexation (2004 et avant) sont des droits acquis qui ne peuvent, légalement, pas être diminués. L'entente a donc une portée pour les années de service 2005 et suivantes seulement et certains de ses effets ne donneront des résultats qu'à long terme.

Dans notre régime de retraite, la cotisation permettant le financement est paritaire. L'employeur et l'employé doivent chacun mettre dans la caisse la moitié du coût du régime ; on devrait donc en conclure normalement que le risque est partagé moitié-moitié entre les participants et l'Université, mais on omettrait alors de parler de la particularité suivante.

L'employeur, l'Assemblée des gouverneurs en l'occurrence, a un droit unilatéral de refuser de payer une cotisation plus élevée que 9 %. Si, à cause de la présence d'un déficit, la cotisation totale augmentait au-delà de 18 %, l'employeur aurait donc le droit unilatéral de **réduire nos prestations futures** plutôt que de payer la cotisation additionnelle requise. À noter que l'employeur n'a jamais indiqué sa détermination de se prévaloir d'une telle clause, mais il n'a jamais accepté de s'en départir non plus et il s'agit donc là d'un **risque** qu'on ne peut pas occulter.

Finalement, quand ça va bien et que le régime est en surplus actuariel suffisamment élevé pour être en haut des normes fiscales, il n'y a pas de mécanisme utilisant automatiquement ces surplus pour des améliorations au régime. Si les parties ne s'entendent pas à la Table de négociation sur la disposition des surplus, il y a automatiquement congé de cotisation pour l'Université et pour nous, ce que nous avons connu à la fin des années 90.

Pour les parties à la Table de négociation, autant patronale que syndicale, l'enjeu était le suivant : Y a-t-il un risque élevé que



la cotisation totale dépasse 18 % et, si oui, est-ce un peu ou beaucoup ? En clair, avons-nous un petit problème ou un gros problème ? Le comité de retraite a fait faire plusieurs études depuis 2 ans et les résultats sont toujours à peu près les mêmes. En moyenne, à long terme, notre régime devrait passer au travers sans problème et payer les rentes promises avec une cotisation autour du coût normal. Mais la volatilité annuelle des marchés et des taux d'intérêt fait en sorte que nous **avons plus d'une chance sur 4 de dépasser la barre des 18 %**. Pire encore, quand nous dépassons, le niveau de cotisation bondit alors à 31 % (résultat de l'étude de 2002) ou, pire encore à 34 % (résultats de septembre 2004) sur un horizon de 10 ans ! De plus, des normes gouvernementales contraignantes limitent d'un côté l'argent que le régime peut accumuler et de l'autre côté oblige à amortir tout déficit de « solvabilité » sur 5 ans seulement ! Et si l'employeur décidait alors de réduire unilatéralement nos prestations futures pour ramener la cotisation totale à 18%, le passé resterait inchangé mais le service futur serait coupé en 3 (de 2 % par année de participation à moins de 2/3 de 1 % par année de participation !).

Face à ces chiffres, les parties à la Table de négociation, les présidences de syndicats mais aussi les employeurs, se sont dits

qu'ils n'avaient pas le choix et avaient la responsabilité de prendre des mesures pour limiter la hausse de la cotisation totale et le risque de coupure des prestations futures. L'urgence de négocier s'est fait sentir et le 20 octobre dernier une entente fut signée. En se basant sur les travaux réalisés pour chercher à réduire le risque de financement du régime de retraite, l'entente vise à donner de la souplesse aux prestations sans diminuer en pratique les bénéfices actuels. En effet, il est possible en tenant compte des lois et règlements qui encadrent le régime de retraite de constituer une réserve dans les années à venir, surtout pendant les bonnes années à venir, et ensuite de ne pas diminuer nos prestations quand nous aurons des années financièrement moins bonnes.

En résumé trois objectifs principaux sont considérés :

- **assurer le financement du régime;**
- **conserver et viser à améliorer les conditions d'attraction et de rétention de personnel;**
- **réussir la parité dans le financement et le partage de risque.**

Contenu de l'entente de la Table réseau de négociation

1) Augmentation du plafond salarial admissible

Les parties ont convenu d'augmenter le plafond salarial admissible à des prestations de retraite de 100 286 \$ à 105 842 \$ en 2004, et de 100 496 \$ à 114 835 \$ en 2005 et de l'ajuster par la suite selon la Loi et le Règlement de l'impôt sur le revenu. Les personnes ayant ce niveau de salaire auront donc des prestations de retraite améliorées puisqu'elles cotiseront sur une plus grande partie de leur salaire (exemple 1). Pour assurer sa mise en vigueur sans entraîner d'augmentation à la cotisation à verser au régime de retraite, cette modification devait être adoptée avant le 31 octobre et s'appliquer rétroactivement au 31 janvier 2004. Voilà pourquoi cette partie de l'entente est déjà effective, alors que les autres éléments attendront la rédaction de textes définitifs et leur approbation.

2) Réduction de la garantie d'indexation

Notre régime de retraite a jusqu'à maintenant une garantie d'indexation à l'indice des prix à la consommation (IPC). Pour les années de service avant 2005, la clause d'indexation demeure inchangée (protection des droits acquis).

Nous acceptons d'introduire de la flexibilité dans les prestations tout en conservant le même objectif de maintenir le versement de rentes pleinement indexées (exemple 2). Les parties ont convenu des mesures suivantes pour le service **futur** :

EXEMPLE 1

Départ à la retraite à 60 ans et 32 ans de service au 1^{er} janvier
Augmentation maximale de la rente annuelle en raison du
relèvement des plafonds fiscaux

2005	217 \$
2006	1 089 \$
2007	2 000 \$
2008	3 022 \$
2009	4 156 \$
2010	5 000 \$
2011	5 278 \$
2012	5 556 \$
2013	5 833 \$
2014	6 111 \$

EXEMPLE 2

Marie prend sa retraite au 1^{er} janvier 2013 après 32 ans de service. Elle a 24 ans de participation avant 2004 et l'autre 8 ans est après le 1^{er} janvier 2005. L'inflation en 2013 est de 4 %, mais le régime est alors en déficit actuariel. À quelle indexation aura-t-elle droit pour l'année suivante ? Elle aura droit à 4 % d'indexation pour les années de participation avant 2005 (24 ans) mais, comme le régime est en déficit, elle n'aura droit qu'à 1 % pour sa participation après 2004 (8 ans). Son indexation totale sera donc de 3,25 %¹.

· L'indexation garantie serait désormais de IPC moins 3 %. Mais le texte du régime de retraite garantirait que dès que le régime n'est pas en déficit actuariel, il **doit verser la pleine indexation aux personnes retraitées**, et il doit en plus verser en rétroactivité toute partie d'indexation qui n'aurait pas été payée plus tôt parce que le régime était alors en situation de déficit.

· À l'exception des périodes de déficit actuariel, le calcul de la cotisation à verser au régime de retraite sera fait sur la base du maintien de l'indexation à 100 %. La cotisation assurant le maintien de la pleine indexation servira ainsi à constituer une réserve afin de payer l'indexation et ce, en sus de tout surplus actuariel que le régime pourrait réaliser.

· L'évaluation actuarielle de capitalisation supposera une pleine indexation. Les cotisations réelles seront versées pour financer l'indexation.

L'indexation manquante lui sera automatiquement versée en rétroactivité dès que le régime ne sera plus en déficit actuariel.

⁽¹⁾La moyenne pondérée de 24 ans à 4 % et 8 ans à 1 % donne 3,25 %.

Calcul de l'indexation sur la prestation de retraite.

3) Principe du coût normal

L'entente concernant la réduction de la garantie d'indexation précise que « **la notion de coût normal doit inclure les coûts nécessaires pour assurer la pleine indexation** ». Cette notion est reprise dans le troisième point de l'entente de la Table réseau qui se lit comme suit : « **D'inclure le principe que les cotisations doivent tendre vers le coût normal** ». Autrement dit, le taux de cotisation doit tendre vers le coût normal, celui-ci devant être établi comme si les prestations étaient pleinement indexées. Les évaluations actuarielles devront donc tenir compte, aux fins de la capitalisation, d'une pleine indexation des prestations.

4) Dépassement du plafond de cotisation de 18 %

Le but du prochain point est de baliser la clause de l'Assemblée des gouverneurs permettant de réduire unilatéralement nos prestations futures si la cotisation totale devait un jour dépasser 18 %. Ce sujet est présentement en discussion en comité paritaire restreint. Quand cette clause est apparue, il faut se rappeler que l'employé ne pouvait pas, à cause d'une loi fédérale, contribuer à plus de 9 % de son salaire. Maintenant que la loi de l'impôt permet, en certaines circonstances, de contribuer à plus de 9 % les parties ont convenu de modifier, en conséquence, cette clause de nos conventions collectives. Il est de plus précisé que ces modifications doivent se faire en tenant compte du principe de parité sur lequel repose notre régime de retraite.

5) Retraite à 55 ans d'âge et 22 ans de service

Le paragraphe suivant de l'entente engage les employeurs et les employés à déterminer avec les représentants du régime de retraite de quelle façon nous pouvons modifier la clause de retraite à 55 ans d'âge et 22 années de service. Il faut se rappeler que présentement une personne qui quitte avec ce critère est en quelque sorte privilégiée puisque la prestation est réduite de 3 % par année d'anticipation au lieu de 6 %. Peu de gens se prévalent de cette condition de départ mais l'évaluation de solvabilité oblige à inclure

Décision à venir

le coût pour toutes les personnes qui pourraient le faire. Il reste à préciser, à ce moment-ci, si cette mesure s'appliquerait aux personnes qui partent à leur retraite ou seulement aux personnes qui quittent l'Université. Il est donc prématuré de fournir un exemple pour ce point.

6) Retraite à 60 ans d'âge et 20 ans de service

Finalement, l'entente installe un programme de retraite pour les 60 ans d'âge et 20 ans de service. Ce programme sera renouvelé à chaque fois que les finances du régime le permettront. La durée du programme temporaire sera d'une année et les personnes qui s'engageront en préretraite pendant l'année où il est en vigueur auront l'assurance de pouvoir l'utiliser à la fin de la préretraite (exemple 3). Il subsiste encore un point de discussion entre les parties sur les conditions d'admissibilité à ce programme.

EXEMPLE 3

Le régime de retraite a une situation financière au 31 décembre 2005 permettant de remettre sur pied pour un an le programme de retraite pour les participants avec 60 ans d'âge et 20 ans de service.

Le 1^{er} juin 2006, Jean-Paul, qui a 58 ans et 18 ans de service, s'engage dans un programme de retraite graduelle au terme duquel, dans 2 ou 3 ans (selon qu'il est un non-enseignant ou un enseignant), il s'engage à prendre sa retraite.

Jean-Paul aura donc droit à une retraite sans pénalité, même si la situation financière du régime au 31 décembre 2007 mettait fin au programme temporaire pour les départs à compter du 1^{er} janvier 2008.

Critère 60 ans d'âge et 20 ans de service.

Les étapes à venir

La suite des événements ressemblera à ceci. Le comité paritaire de négociation continue ses travaux avec le support du personnel du régime de retraite afin d'écrire des textes définitifs. Nous présenterons ensuite les textes définitifs de l'entente aux présidences des syndicats du Réseau afin de les faire ratifier par l'ensemble des participantes et participants.

À la fin de ce processus, les nouvelles clauses entreront en vigueur et s'appliqueront pour les années à venir. Nous vous enverrons d'autres communiqués pour vous informer en fonction de l'évolution de la situation ou si nous percevons qu'il y a des interrogations qui reviennent souvent au niveau de la compréhension de l'entente

Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2004-2005

Mme Ginette Plessis-Bélaïr, présidente, M. Michel Volle, vice-président aux relations de travail, M. Alain Chalifour, vice-président aux affaires syndicales, Mme Lucie Guillemette, vice-présidente aux affaires universitaires, M. Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, (poste libre) secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.

Le Point d'ancre est publié par le Comité exécutif

Pour correspondance :
SPPUQTR
3351, boul. des Forges
Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7
Téléphone 819.376.5041
Télécopieur 819.379.2341
Courriel : Syndicat_Professeurs@uqtr.ca
Internet : www.spuqtr.ca



**Syndicat des professeurs
et des professeures**
Université du Québec à Trois-Rivières

**Le logo du Syndicat des professeurs et des professeures
regroupe trois niveaux de signification :**

*le livre ouvert
l'arbre en croissance
les mains ouvertes vers les étudiants et la société*