

Négociation du régime de retraite (RRUQ)

// MARIO HOUDE – trésorier du SPUQ

Tel que discuté lors de la dernière réunion du Conseil syndical, des négociations importantes sur le régime de retraite sont en cours. Essentiellement, le débat porte sur le coût du régime et une augmentation des cotisations. Les chiffres soumis au Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC) indiquent que le taux de cotisation, basé sur une évaluation actuarielle de décembre 2012, pourrait augmenter à 22,1 % afin de couvrir le coût du régime (voir l'encart sur la structure de gestion du RRUQ en page suivante). En considérant le partage employé/employeur, notre cotisation s'élèverait à 11,05 % du salaire (ce taux est actuellement de 9,05 %).

Nous avons voulu en savoir davantage sur la façon dont ces chiffres sont obtenus par le groupe de travail sur le financement et la pérennité du régime (GTFP) constitué par le comité de retraite (voir : https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/docs/GSC1436/F172009980_Rapport_du_GTFP_FINAL_AMEND_1.pdf). Le GTFP s'est adjoint une firme d'actuaire pour évaluer certains paramètres associés au financement du régime de retraite. Les coûts ont été évalués en excluant le coût nécessaire pour couvrir l'indexation des rentes selon l'Indice des prix à la consommation (IPC). Les calculs prévoient donc que nous n'aurons pas l'indexation. Un grief a été déposé pour contester cette interprétation, car le CIRRAC n'a jamais renoncé à l'indexation. Nous avons

accepté qu'elle ne soit pas garantie mais elle doit être versée (rétroactivement selon le cas) lorsque le régime n'est pas déficitaire. L'audition du grief permettra de trancher sur la portée des articles du régime de retraite (notamment l'article 23).

Selon le GTFP (voir tableau, coût du régime), le coût du service courant (pour les engagements de l'année en cours à payer lors de la retraite) est de 14,6 %. Nous sommes en accord sur le coût des cotisations excédentaires (1,1 %) et les sommes forfaitaires (0,6 %). Afin d'amortir le déficit actuariel, une cotisation supplémentaire de 5,8 % est prévue (remboursement sur 15 ans selon la loi), mais aucun montant n'est prévu pour couvrir le déficit nécessaire à l'indexation pour les années 2005-2013. Ce calcul montre que l'indexation ne pourra pas être versée puisqu'une cotisation à 22,1 % n'en prévoit pas le coût. En réalité, il faudrait cotiser davantage que 22,1 %.

Renonciation à certains bénéfices

Plusieurs scénarios de réduction des bénéfices ont été proposés par le GTFP et l'employeur a indiqué qu'il privilégie le scénario 2C. Ce scénario vise le maintien de la cotisation des employés à 9 % par l'adoption de quatre changements au régime actuel. Ce scénario est basé sur la présomption que l'Agence de Revenu du Canada (ARC) limite la cotisation de l'employé à 9 %. Cela est contestable, car il est possible de demander à l'ARC de cotiser davantage

en justifiant cette demande en fonction des objectifs du régime (des précédents existent). Les coupures suggérées dans le scénario 2C n'ont pas été documentées individuellement dans le rapport (d'où les points d'interrogations dans le tableau). Dans ce scénario, nous recevions 50 % de l'IPC et perdions définitivement l'autre 50 % (aucune indexation conditionnelle). Certains avantages sur la retraite anticipée seraient perdus. Nous ne payons présentement qu'une partie du coût, alors que nous devrions, dans le futur, payer un coût plus près du coût réel. La rente au conjoint serait modifiée ainsi que les montants versés lors de départ ou décès avant la retraite. Ce scénario indique qu'il faudra un léger ajustement salarial (baisse de 0,15 % du salaire) pour atteindre une cotisation employé de 9 %. En somme, les quatre éléments constituant l'effort employé équivalent à réduire les bénéfices de 1,9 %.

Un régime de retraite non-indexé n'a que peu de valeur

La partie syndicale de la table réseau de négociation a cherché à avoir plus de détails sur la valeur de chacun des éléments et sur le coût d'un régime pleinement indexé. En effet, un régime qui n'est pas indexé n'a pas beaucoup de valeur. Cela est d'autant plus important que, présentement, on prévoit que l'indexation due ne pourra être versée avant 15 ou 20 ans, sinon davantage. Ainsi, il n'y aurait que peu de protection contre l'inflation. Par exemple, si on considère une inflation de 3 % par année, le coût de la vie augmenterait de 34,4 % au bout de 10 ans et de 80,6 % au bout de 20 ans (en tenant compte de l'effet composé). La partie syndicale de la table réseau de négociation a insisté à plusieurs reprises pour obtenir des réponses à ses questions. Les différents chiffres sont présentés dans la colonne 100 % indexé. En premier lieu, il est important de connaître le coût du service courant pour assurer la pleine indexation. Ce coût passe à 18,1 % comparativement à 14,6 % pour IPC-3 %. L'effet sur les cotisations excédentaires diminue à 0,5 %. Le coût de l'amortissement du déficit demeure le même mais l'inclusion du déficit pour l'indexation non prévue entre 2005-2013 exige une cotisation supplémentaire de 2,5 %.

COÛT DU RÉGIME		
	Rapport GTFP p. 8 IPC-3%	100 % indexé
Service courant	14,6 %	18,1 %
Cotisations excédentaires	1,1 %	0,5 %
Droits payés somme forfaitaire	0,6 %	0,6 %
Amortissement du déficit	5,8 %	5,8 %
Déficit indexation 2005-2013	-----	2,5 %
Coût du régime	22,1 %	27,5 %
Cotisation partage 50-50	11,05 %	13,75 %
Réduction (effort employé suggéré, 2C)		
50% IPC (conditionnel éliminé)	?	-----
Retraite anticipée	?	-2,1 %
Rente au conjoint modifiée	?	-0,6 %
Départ et décès avant retraite	?	-0,4 %
Ajustement salarial	0,15 %	-----
Cotisation employé	9,00 %	10,65 %



L'employeur doit contribuer

Pour assurer la pleine indexation (comme avant 2005), le coût réel du régime serait de 27,5 %, amenant le coût partagé à 13,75 %. Selon la loi, les employés peuvent couper certains bénéfices. Nous avons demandé quelle est la valeur individuelle de chacun des bénéfices amputés dans le scénario 2C en excluant l'indexation partielle (puisque nous voulons la pleine indexation).

La somme des bénéfices auxquels nous renoncerions ferait baisser la cotisation des employés de 3,1 % pour atteindre 10,65 %, soit 1,6 % de plus que ce que nous cotisons présentement. Le but visé par ces modifications est d'assurer que la pleine indexation soit assurée. Nous devons rappeler à l'employeur que les articles du RRUQ visent à verser la pleine indexation et que nous devons cotiser en conséquence. Le grief déposé a pour but de faire reconnaître

ce droit. Il est important de remarquer que si de telles modifications entrent en vigueur, elles ne s'appliqueront que pour le service futur. Les services passés sont des droits acquis et ne sont pas touchés. De plus, avant qu'un scénario ne soit mis en application, une entente de principe doit être négociée à la table réseau de négociation et devra être soumise à l'ensemble des 26 syndicats, dont le SPUQ, pour leur permettre de se prononcer. □

Les acteurs autour du Régime de retraite de l'UQ (RRUQ)

Le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) est un régime universel et obligatoire auquel participent les membres du SPUQ comme toute personne salariée de l'UQAM. C'est un régime commun aux 11 établissements de l'UQ. Le RRUQ relève de la Loi québécoise sur les régimes complémentaires de retraite, au même titre que la plupart des régimes de retraite du secteur privé ou d'autres régimes de retraite universitaires. Sur l'aspect réglementaire, l'autre joueur important est l'Agence de revenu du Canada, qui établit les dispositions fiscales autant pour ce qui est des régimes de retraite que des REÉR.

Le Comité de retraite

Le RRUQ est administré par le Comité de retraite, qui est un comité paritaire où se retrouve une personne représentant les

salariés de chaque établissement, donc un total de 11 personnes, d'une part, et une personne représentant l'employeur, soit 12 autres personnes. À ce groupe de 22 personnes, doivent se joindre, selon la Loi, une personne représentant les cotisants actifs et une autre qui représente les retraités. Pour assurer le caractère paritaire, deux autres personnes déléguées par l'Assemblée des gouverneurs de l'UQ s'ajoutent au groupe. Enfin, une personne complète la composition du Comité de retraite à titre de membre indépendant.

Le Comité exécutif

Compte tenu de la taille du Comité de retraite, un Comité exécutif a été constitué afin de suivre de près l'évolution du régime et prendre les décisions administratives nécessaires à son encadrement. Le Comité exécutif est paritaire et comprend 6 personnes, soit 3 personnes parmi

les représentants des salariés et 3 personnes parmi les représentants des employeurs. L'administration du régime est toutefois confiée par le Comité exécutif au Secrétariat du régime, qui comprend l'ensemble des employés du RRUQ. Ce Secrétariat comprend deux entités, la direction (directeur du régime, directeur des placements et directrice de l'actuariat) et le personnel administratif qui répond aux demandes des participants.

La Table réseau de négociation

Tout changement au Régime doit être négocié à la Table réseau de négociation qui est formée de deux comités de 5 personnes chacun, le comité employeurs et le comité syndical. Le comité des employeurs tire son mandat des 11 employeurs qui se réunissent au siège social de l'UQ sous l'instance de la Commission d'administration. Ce comité est principalement composé de vice-recteurs à l'administration et aux finances, ou aux Ressources humaines, des établissements de l'UQ. Ces personnes sont souvent les mêmes qui siègent au Comité de retraite, ce qui donne l'apparence d'un conflit d'intérêts puisque les mêmes personnes sont à la fois fiduciaires du régime au Comité de retraite et donnent des mandats aux représentants de l'employeur à la Table de négociation.

Le comité syndical tire son mandat du CIRAC, le Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives, qui regroupe 26 syndicats représentant les différents corps d'emploi présents dans les établissements. Le SPUQ est représenté au CIRAC par la présidente Michèle Nevert, le trésorier Mario Houde, ainsi que par Marc Chabot et André Breton. Marc Chabot est le porte-parole du comité syndical à la Table réseau de négociation.

