

# SPUQ INFO

BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL



## Numéro spécial : Régime de retraite (RRUQ) //

# Modifications au Régime de retraite de l'Université du Québec

// MARC CHABOT – Département des sciences comptables et porte-parole syndical à la Table réseau de négociation

### Une amélioration significative du mécanisme d'indexation et une plus grande équité intergénérationnelle

Le 16 mars 2017, après plusieurs rencontres de négociation, une entente de principe est intervenue entre les parties syndicale et patronale à la Table réseau de négociation relativement au financement et à la restructuration du Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ).

Cette entente de principe a été entérinée à la double majorité des voix exprimées (soit une majorité des syndicats représentant une majorité des syndiqués) par le Cartel intersyndical sur le régimes de retraite et les assurances collectives (CIRRAC), le 24 mars 2017.

Les modifications apportées au régime de retraite résulteront en une amélioration significative du mécanisme d'indexation actuellement en vigueur et en une plus grande équité entre les différents groupes de participantes, participants et les retraitées, retraités.

### Situation actuelle concernant l'indexation

Jusqu'en 2005, l'indexation des prestations de retraite était garantie à 100 % de l'IPC. Depuis 2005, il n'y a aucune garantie pour l'indexation en deçà de l'IPC - 3 %. Un mécanisme d'indexation ponctuelle a alors été mis en place. L'indexation sera versée aux retraitées, retraités, mais seulement si la situation financière du RRUQ le permet. » p.2

304  
mai 2017

## SOMMAIRE //

- MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC marc chabot »1
- ENTENTE DE PRINCIPE DU 16 MARS 2017 - TABLE RÉSEAU DE NÉGOCIATION DE RETRAITE ET DES ASSURANCES COLLECTIVES-4
- COMMENTAIRES DE LA FIRME D'ACTUAIRES PBI - ENTENTE DE PRINCIPE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES À LA TABLE RÉSEAU DE NÉGOCIATION »6



## modifications au Régime de retraite de l'Université du Québec // suite de la page I

L'indexation vise uniquement les rentes en cours de versement. Les retraités n'ont aucune garantie que leurs rentes seront à nouveau indexées dans les années suivantes. Quant aux participants actifs qui financent l'indexation ponctuelle, ils n'ont aucune garantie d'indexation.

Pour des raisons économiques, mais surtout à cause des restrictions qui sont maintenant imposées par la Loi, le mécanisme que nous avons mis en place en 2005 n'a pas produit les résultats escomptés. Ainsi, la Loi exige maintenant qu'une Provision pour écarts défavorables de 622 millions de \$ (au 31 décembre 2015) soit constituée avant même de verser une indexation ponctuelle.

Depuis le 30 juin 2009, aucune indexation n'a été versée aux retraités (pour les années de service après 2005). Lorsque la situation financière du régime le permettra, la rente des retraités sera indexée au niveau où elle aurait été si la pleine indexation leur avait été accordée depuis la retraite.

Or, la probabilité d'accorder la pleine indexation dans 10 ans n'est que de 25 %. La probabilité que l'indexation soit versée au cours des 20 prochaines années serait inférieure à 50 %. Dans les faits, la formule d'indexation pour le service depuis 2005 est IPC - 3 %.

### Un seul objectif : l'indexation des rentes

Le versement d'une rente pleinement indexée a toujours été une priorité du CIRRAC. Il nous a fallu tout d'abord convaincre le gouvernement du Québec que l'indexation des rentes était une nécessité dans le secteur universitaire. Et ensuite, amener l'Université à partager notre objectif.

Le CIRRAC a participé activement aux travaux qui ont mené à l'adoption, en juin dernier, de la Loi sur la restructuration des régimes de retraite du secteur universitaire (Loi 13). À la différence du secteur municipal (Loi 15), et contrairement à ce qui était prévu initialement, l'indexation des rentes est possible dans le secteur universitaire.

Pour le RRUQ, indexer les rentes signifie ...

- Garantir l'indexation pour les années à venir;
- Assurer le financement de l'indexation ponctuelle pour la période 2005-2017;
- Affecter les excédents d'actifs à une indexation supplémentaire garantie.

Étant donné qu'il est impossible de cotiser davantage au RRUQ, la seule façon d'atteindre notre objectif est d'accepter que des modifications soient apportées aux prestations, notamment en ce qui concerne la retraite anticipée. Le CIRRAC a donc accepté que les prestations versées à un nombre limité de participantes, participants soient réduites afin que l'ensemble des membres puissent bénéficier d'une rente indexée.

### Le maintien des droits acquis à l'égard des modifications aux prestations

À l'automne 2012, le Comité de retraite créait un Groupe de travail sur le financement et la pérennité du RRUQ (le GTFP). De nombreuses études furent réalisées par le GTFP (voir Tableau – Constats et enjeux). Dans son Rapport présenté à la Table réseau de négociation en juillet 2013, le GTFP retenait quatre scénarios comme pistes de solution viables.

Sauf pour l'acquittement des prestations en fonction du taux de solvabilité qui n'était pas permis par la Loi en 2013, les modifications qui seront apportées aux prestations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sont celles identifiées dans l'un des quatre scénarios retenus par le GTFP, soit le scénario 2C :

- La retraite anticipée subventionnée est éliminée. La rente sera maintenant réduite par équivalence actuarielle avant 65 ans.
- Les critères d'admissibilité pour la retraite facultative (sans réduction) passent à 55 ans et 35 années de service ou 60 ans et 32 années de service.
- Les prestations de départ et de décès avant la retraite sont égales au minimum légal, c'est-à-dire à la valeur de la rente accumulée différée à 65 ans.
- Les prestations de départ avant la retraite seront dorénavant acquittées en fonction du taux de solvabilité.

Ces modifications se comparent avantageusement à celles apportées à d'autres régimes de retraite. Elles s'appliqueront uniquement au service courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il n'y a aucune réduction des droits acquis à l'égard du service passé.

Les règles actuelles continueront donc de s'appliquer pour toutes les prestations accumulées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ainsi, par exemple, pour une participante,

### Tableau – Constats et enjeux

Les études réalisées par le Groupe de travail sur le financement et la pérennité du RRUQ (GTFP) en 2013 ont mis en évidence un certain nombre de constats et d'enjeux, notamment ...

- Plus de la moitié des participants actifs ont adhéré au régime après 2004.
- La proportion de la cotisation visant à financer des prestations non garanties est nettement plus importante pour les employés de moins de 45 ans.
- L'âge moyen des participants pourrait passer de 46,3 à 47,5 ans au cours des 10 prochaines années, ce qui augmenterait le coût du service courant d'environ 1 % des salaires par année.
- Le nombre de participants actifs pour chaque retraité est passé de 12 en 1995 à 4 en 2005, puis à 2,5 en 2012.



un participant qui prendrait sa retraite le 1<sup>er</sup> janvier 2020 après 30 années de service, la rente serait calculée selon les règles actuelles pour les services rendus jusqu'en 2017, soit pour 28 années de service, et selon les nouvelles règles pour la rente accumulée en 2018 et 2019.

### **Une indexation garantie à 75 % de l'IPC, pour toutes les participantes, tous les participants, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

La réduction des prestations permet de garantir l'indexation à 75 % de l'IPC pour les années à venir et cela, pour tous les participants. Paradoxalement, le fait de garantir l'indexation et le partage optimal des cotisations entre l'employeur et les participantes, participants réduisent significativement le coût du régime. Le coût des cotisations excédentaires qui est actuellement de 1,9 % est ramené à zéro.

Cette réduction du coût du service courant permet de financer des améliorations au régime : pour verser une indexation ponctuelle, totale ou partielle, pour la période 2005-2017 et aussi pour accorder une garantie d'indexation supplémentaire s'il y a un excédent d'actifs.

### **Le financement de l'indexation ponctuelle pour la période 2005-2017**

La proposition initiale de l'employeur, présentée à la Table réseau le 25 août 2016, prévoyait l'abolition pure et simple de l'indexation ponctuelle pour les retraitées, retraités. Cette portion de la rente serait indexée à l'IPC - 3%.

Pour les participants actifs, l'employeur proposait d'accorder un certain niveau d'indexation garantie entre 2005 et 2017 en contrepartie d'une diminution du niveau d'indexation garantie pour les années antérieures à 2005.

Le CIRAC a refusé que l'indexation garantie à 100 % pour le service avant 2005 soit réduite. Nous avons demandé aux actuaires de chez PBI de trouver une solution pour assurer le versement

de l'indexation en dépit des contraintes imposées par la Loi. Ce qu'ils ont fait ...

Le mécanisme qui sera mis en place reprend pour l'essentiel la solution proposée par les actuaires de chez PBI :

- Le paiement de l'indexation ponctuelle sera financé par l'employeur seulement. Les cotisations de l'employeur seront versées dans un compte spécial.
- Un taux fixe sera établi sur la base de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2016. Le taux de cotisation de l'employeur ainsi fixé restera en vigueur pour les années à venir. Ce taux est actuellement estimé à 0,9 %.
- Les sommes disponibles dans le compte spécial seront utilisées uniquement pour verser l'indexation pour les années entre deux évaluations actuarielles.
- Si les sommes disponibles sont insuffisantes, l'indexation sera versée en proportion des montants accumulés dans le compte spécial. Il n'y a aucune possibilité de créer des retards.

L'indexation non versée du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2017 sera abolie. Cela représente environ 20 millions de \$ au total. Cette contribution des retraitées, retraités est largement compensée par l'augmentation significative de la probabilité que les rentes accumulées pour la période 2005-2017 seront indexées dans les années à venir.

### **Révision de la Politique de financement**

Actuellement, la Politique de financement qui sert à établir le taux de cotisation au RRUQ relève du Comité de retraite. Dans ses interventions auprès de Retraite Québec, le CIRAC a demandé – et obtenu – que la Loi soit modifiée de telle sorte que la Politique de financement fasse dorénavant l'objet d'une entente négociée entre les parties patronale et syndicale. La nouvelle Politique de financement :

- Fixe à 11 % la cotisation de l'employeur pour les trois prochaines années.
- Introduit, pour les années subséquentes, une modulation de la cotisation de l'employeur selon l'évolution des coûts

du régime avec un plafond de 11 % et un taux minimal (plancher) de 10,5 %.

- Prévoit que le taux de 10,5 % pour l'employeur restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit possible de garantir une indexation à 75 % de l'IPC pour la période 2005-2017 et cela, tant pour les participants actifs que pour les retraités.
- Prévoit également que la totalité des excédents d'actifs sera utilisée prioritairement pour atteindre cet objectif.
- Détermine un partage optimal des cotisations entre l'employeur et les participants afin de minimiser le coût des cotisations excédentaires.

### **Une plus grande équité intergénérationnelle**

Les modifications aux prestations des participants et l'élimination des paiements de rattrapage pour les retraités résultent en une plus grande équité entre les deux groupes. L'indexation garantie à 75 % pour le service futur, et éventuellement pour la période 2005-2017, permet également une plus grande équité envers ceux qui ont du service depuis 2005 seulement (plus de 50 % des participants). □

### **Contribution de M. Stéphan Lazure, associé et conseiller principal chez PBI conseillers en actuariat**

Depuis 2013, le CIRAC s'en remet à l'expertise des actuaires de chez PBI. M. Stéphan Lazure nous a accompagnés depuis le début des négociations. Il a participé activement aux rencontres de la Table réseau. Il a examiné et commenté les propositions patronales de même que toutes les analyses qui nous ont été présentées par les actuaires de chez Mercer (lesquels sont les actuaires du RRUQ). M. Lazure a accompli un travail remarquable. Nous l'en remercions.



## Entente de principe du 16 mars 2017

# Table réseau de négociation de retraite et des assurances collectives

Les parties à la Table réseau de négociation sont parvenues à une entente de principe relativement au financement et à la restructuration du régime de retraite. Cette entente vise la modification des prestations du régime, l'introduction d'un mécanisme d'indexation ponctuelle et la révision de la politique de financement.

MODIFICATION DES PRESTATIONS DU RÉGIME POUR LE SERVICE À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2018	
Bénéfices actuels	Bénéfices modifiés
Retraite anticipée subventionnée pour tous les participants ayant atteint 55 ans et 22 années de service	Suppression de la retraite anticipée subventionnée – Réduction actuarielle à partir de 65 ans (environ 6 % par année)
Retraite facultative sans réduction pour tous les participants ayant atteint 35 ans de service ou ayant atteint 55 ans et 32 années de service	Retraite facultative sans réduction pour tous les participants ayant atteint 55 ans et 35 années de service ou ayant atteint 60 ans et 32 années de service
Prestations de départ et de décès avant la retraite plus généreuses que le minimum légal	Prestations de départ et de décès avant la retraite égales au minimum légal
Indexation garantie à IPC-3 % avec de l'indexation conditionnelle pouvant atteindre la pleine indexation	Indexation garantie à 75 % de l'IPC
Prestations payables à 100 % des prestations de départ et de décès avant la retraite	Prestations payables selon le taux de solvabilité des prestations de départ et de décès avant la retraite

### Introduction d'un mécanisme d'indexation ponctuelle

Mise en place d'un mécanisme d'indexation ponctuelle pour les rentes en paiement pour la portion du service accumulée pour les années 2005 à 2017. (Précisions en annexe 1 ci-contre)

### Politique de financement

Fixer à 11 % la cotisation de l'employeur lors de l'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2016, et ce, jusqu'à la prochaine évaluation actuarielle et pour un minimum de 3 ans.

Mettre en place un groupe de travail qui comprend des représentants syndicaux et patronaux accompagnés des actuaires du

régime afin de fixer les marges et paramètres à être intégrés à la Politique de financement afin d'assurer la pérennité financière du régime, de permettre d'établir les calculs en date du 31 décembre 2016 et d'assurer le respect des modalités de l'entente de principe.

Déterminer le partage optimal des cotisations entre les employés et les employeurs pour minimiser les cotisations excédentaires et maximiser la cotisation pour l'indexation ponctuelle tout en respectant les contraintes suivantes :

- Conserver un partage 50 %/50 % pour le service courant;
- Établir une cotisation d'équilibre à verser d'un minimum de 2 % avec un partage de 25 % pour l'employeur;

- Maintenir une cotisation de l'employé inférieure de 1 % par rapport à celle de l'employeur pour la cotisation de stabilisation jusqu'à l'atteinte d'une cotisation d'équilibre à verser totale de 1 %. Par la suite, l'écart de 1 % peut diminuer afin de permettre le versement d'une cotisation supplémentaire pour l'indexation ponctuelle. Le tout sous réserve d'une cotisation minimale de 10,5 % pour l'employeur.

Mettre en place un mécanisme permettant de moduler la cotisation de l'employeur entre un plancher de 10,5 % et un plafond de 11 % en ajustant le niveau de la cotisation ponctuelle.

Le plancher de 10,5 % pour l'employeur reste en vigueur jusqu'à ce qu'il soit possible de garantir une indexation à 75 % de l'IPC



pour les rentes futures pour les années 2005 à 2017. Les excédents d'actifs étant prioritairement utilisés afin d'atteindre cet objectif.

Afin de faire contribuer les retraités actuels à la solution, éliminer les rétroactivités des forfaitaires et débiter l'indexation ponctuelle à partir de 2018.

Retrait de la demande introductive d'instance en jugement déclaratoire déposée le 4 juillet 2016 en Cour supérieure du Québec sur l'interprétation de la politique de financement du régime et renonciation à toute contestation future relative à l'indexation 2005-2017. □

## ANNEXE 1

### INTRODUCTION D'UN MÉCANISME D'INDEXATION PONCTUELLE

Fonctionnement du mécanisme

- La cotisation pour l'indexation ponctuelle servirait uniquement à indexer les rentes en paiement pour la portion de service accumulée pour les années 2005 à 2017.
- Suppression des montants forfaitaires pour l'indexation non versée du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2017 (environ 2 M\$).
- Ne pas reconnaître, lors de la mise en place de l'indexation ponctuelle, l'indexation pour les années du 1<sup>er</sup> juillet 2009 au 31 décembre 2017 des rentes qui étaient en versement pendant ces années (environ 18 M\$).
- L'indexation serait accordée uniquement lors du dépôt de l'évaluation actuarielle subséquente à celle produite au 31 décembre 2016, et ce, pour les années entre les deux évaluations actuarielles en proportion des montants accumulés dans le compte pour l'indexation ponctuelle.
- Aucune possibilité de créer des retards, il n'y a aucun engagement en cas d'insuffisance des fonds. Le seul engagement est le versement de la cotisation pour indexation ponctuelle prévue selon le mécanisme à cet effet dans la Politique de financement du régime.
- L'indexation garantie selon la formule IPC-3% reste en vigueur et l'indexation ponctuelle vise à verser l'indexation selon la formule du plein IPC.
- L'indexation ponctuelle et garantie à l'IPC-3% pour les années 2005 à 2017 est remplacée par de l'indexation garantie à 75 % de l'IPC lorsque les excédents d'actifs seront suffisants pour garantir au moins une année complète à partir de 2005.
- La cotisation pour indexation ponctuelle fixée en date du 31 décembre 2016 ne peut être augmentée avant l'atteinte du plancher de 10,5 % pour la cotisation de l'employeur.

# BULLETIN DE LIAISON DU SPUQ

SPUQ-INFO, UQAM  
BUREAU A-R050  
C.P. 8888, SUCCURSALE CENTRE-VILLE  
MONTRÉAL, QUÉBEC, H3C 3P8

TÉLÉPHONE : (514) 987-6198  
TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014  
COURRIEL : [spuq@uqam.ca](mailto:spuq@uqam.ca)

SITE INTERNET :  
<http://www.spuq.uqam.ca>

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO//  
Marc Chabot

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

JEUDI 4 MAI

9 h 30, A-M050

PAVILLON HUBERT-AQUIN

# Commentaires de la firme d'actuaire PBI

## Entente de principe intervenue entre les parties à la Table réseau de négociation

*Lettre du 24 mars 2017 adressée à M. Marc Chabot, professeur au Département des sciences comptables et porte-parole syndical à la Table réseau de négociation pour le Cartel intersyndical sur le régime de retraite et les assurances collectives (CIRRAC) de l'Université du Québec. Commentaires de M. Stéphan Lazure de la firme d'actuaire PBI concernant l'Entente de principe intervenue entre les parties à la Table réseau de négociation du 16 mars 2017 relative au financement et à la restructuration du Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ).*

À votre demande, la présente a pour but de vous faire part de nos commentaires concernant l'Entente de principe (ci-après nommée Entente) intervenue entre les parties à la Table réseau de négociation le 16 mars 2017.

Les éléments principaux de l'Entente peuvent se résumer comme suit :

- Modifications des prestations offertes par le RRUQ pour les services à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour permettre de créditer une rente qui comporte une indexation à 75 % de l'Indice des prix à la consommation (IPC);
- Introduction d'un mécanisme permettant d'indexer les rentes versées qui se rapportent aux années de service de 2005 à 2017;
- Une cotisation patronale fixée initialement à 11 % des salaires pour un minimum de 3 ans et qui, par la suite, pourra varier selon la situation financière, mais sans, toutefois, excéder 11 % ni diminuer sous le seuil de 10,5 %. Le plancher de 10,5 % demeure en vigueur tant que l'indexation n'est pas garantie à 75 % IPC pour la période 2005-2017;
- Mise en place d'une politique de financement dont les paramètres viseront à maintenir un niveau stable de cotisations.

En considération de l'objectif de versement d'une rente pleinement indexée que le CIRRAC vise toujours, nous commentons dans la prochaine section chacun des éléments mentionnés ci-dessus.

### Modifications des prestations offertes par le RRUQ pour les services à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

- La garantie d'indexation à 75 % IPC est obtenue en échange de la renonciation à certains avantages, notamment en ce qui a trait à la retraite anticipée (rappelons que la rente actuelle ne comporte pas de garantie d'indexation autre que IPC-3 %);
- La cotisation patronale d'exercice pour le régime ainsi modifié sera supérieure à celle qui aurait été requise sans les modifications;
- De plus, il est important de noter que les droits acquis (services avant 1<sup>er</sup> janvier 2018) ne sont pas affectés par ces modifications, ce qui signifie que deux calculs de rente seront faits pour les futures retraites (un calcul selon les règles actuelles pour les services jusqu'à 2017 et un autre calcul pour la rente qui s'accumule à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018);
- Comme ces modifications cadrent avec l'objectif du CIRRAC et offrent une rente qui se compare avantageusement à la rente actuelle, nous ne pouvons qu'émettre un avis favorable à ces modifications.

### Introduction d'un mécanisme permettant d'indexer les rentes versées qui se rapportent aux années de service de 2005 à 2017

- Le nouveau mécanisme ne prévoit pas de rattrapage de l'indexation non versée, mais une cotisation spécifiquement dédiée à cette fin assure toutefois que de

l'indexation sera versée dès l'évaluation actuarielle de 2019, et à chacune des évaluations futures également, en fonction des sommes cotisées à cet effet. Il en résulte que ce nouveau mécanisme permet un versement plus fréquent et régulier de l'indexation, bien qu'à très long terme, il est possible qu'un retraité reçoive ultimement plus d'indexation sous le système actuel, mais cet horizon est incertain;

- En effet, sous le régime actuel, s'il devenait possible de verser l'indexation, le principe du rattrapage de toute indexation non versée s'appliquerait. Toutefois, étant donné la situation financière actuelle, le niveau des cotisations et les contraintes législatives, l'éventualité de ces versements pourrait encore être très lointaine, car l'indexation ne peut qu'être financée à partir des excédents d'actif;
- Par ailleurs, comme le niveau de la cotisation dédiée au financement de l'indexation des années 2005-2017 s'ajustera automatiquement dans le futur en fonction de la situation financière du régime, ce mécanisme permet une certaine équité intergénérationnelle. Cela signifie que lorsque les participants actifs se voient obligés d'augmenter leurs cotisations au régime, l'indexation octroyée sur les rentes en versement (aux retraités) sera quant à elle réduite;

- Le fait que les employeurs cotisent 11 % initialement et que leurs cotisations ne peuvent descendre sous le seuil de 10,5 % des salaires garanti, pour ainsi dire, qu'un financement significatif de



cette indexation pourra généralement être maintenu;

- Sur base estimative, il est prévu initialement qu'environ 0,9 % des salaires soit versé par les employeurs pour financer cette indexation ponctuelle. Ce taux ne correspond pas nécessairement au niveau requis pour assurer l'indexation à 100 % IPC des années 2005-2017. Cette estimation représente plutôt le taux optimal qu'il est possible de dégager pour l'indexation ponctuelle compte tenu des contraintes avec lesquelles il faut composer, soit l'utilisation d'hypothèses adéquates, les paramètres imposés par la Loi 13 et le plafond de 11 % pour la cotisation de l'employeur;
- En considérant l'objectif du CIRRAC pour le versement d'une rente indexée et la situation actuelle qui ne permet pas de l'atteindre, nous sommes d'avis que ce mécanisme d'indexation ponctuelle, combiné aux balises imposées pour les cotisations des employeurs, est une amélioration importante par rapport à la situation actuelle.

#### **Une cotisation patronale fixée initialement à 11 % des salaires pour un minimum de 3 ans et le seuil de 10,5 % (et le plafond de 11 %)**

- Ces engagements permettent de garantir au CIRRAC que les cotisations des employeurs ne pourront être diminuées (en deçà de 10,5 %) tant que l'indexation à 75 % de l'IPC des années 2005-2017 ne sera pas garantie;
- Étant donné que la cotisation des employeurs est fixée à 11 % pour, au moins, les 3 premières années, cela signifie que les employeurs vont assumer entre 52 et 53 % des coûts globaux du régime durant cette période (comparativement à 50 % actuellement). Par la suite, le partage des coûts variera selon la

situation financière du régime, mais on peut s'attendre à ce que les employeurs financent presque toujours une plus grande proportion du coût qu'actuellement.

#### **Mise en place d'une politique de financement**

- L'Entente prévoit la constitution d'un groupe de travail qui inclut des représentants syndicaux et patronaux, ce qui veut dire que le CIRRAC aura dorénavant son mot à dire sur les marges et autres paramètres à intégrer à la politique de financement et dont l'actuaire du régime devra tenir compte, notamment lorsqu'il établira les taux de cotisation;
- Cette politique de financement visera notamment à assurer la pérennité financière du régime, le provisionnement des prestations prévues et la stabilité des cotisations.

#### **Considérations importantes**

- Nos analyses et constats reposent sur des résultats préliminaires ou estimatifs qui nous ont été transmis par la partie patronale, particulièrement en ce qui a trait au financement qui serait dégagé du mécanisme d'indexation ponctuelle pour les années 2005-2017 et dans quelle mesure les sommes ainsi accumulées pour l'indexation permettront d'indexer les rentes, à mesure que celles-ci évolueront dans le temps;
- Il va de soi qu'il faudra que les chiffres finaux, tel qu'ils seront calculés par l'actuaire du régime, ne dévient pas, de façon significative, de ces résultats, car nos conclusions pourraient devoir être remises en question;
- Comme nous l'avions soulevé dans notre lettre du 1<sup>er</sup> décembre 2016, le plafond global de la cotisation patronale fixé à

11 % signifie que, si les coûts du régime augmentent drastiquement et que des cotisations de 11 % pour les employeurs et 11 % pour les employés demeurent insuffisantes pour respecter les exigences minimales de financement, les parties devront trouver une solution, qu'elle soit à l'intérieur du régime (modifications) ou autre (exemple : mesures législatives d'allègement). Il faut toutefois noter que, dans le régime actuel aussi, une augmentation drastique des cotisations forcerait vraisemblablement les parties à revoir le régime.

En conclusion, sous réserve des commentaires et considérations exprimés dans la présente, en tenant compte des objectifs du CIRRAC, notamment le versement d'une rente indexée et le maintien des droits acquis, et dans une optique d'éviter une potentielle judiciarisation du débat quant à la situation qui prévaut actuellement, nous recommandons d'accepter l'entente de principe intervenue à la Table réseau de négociation du 16 mars 2016 puisque celle-ci représente une solution de compromis intéressante dans le but de régler ce différend. Cette solution, bien qu'imparfaite quant à certains de ses aspects, ne peut être qu'entérinée ou refusée dans son entièreté.

Par contre, si le CIRRAC décidait d'accepter celle-ci, nous suggérons fortement que cette acceptation soit sujette à ce que des travaux additionnels soient effectués pour permettre de confirmer que les estimations sur lesquelles reposent les exemples et autres documents de travail communiqués par la partie patronale sont justes, ainsi que pour démontrer dans quelle mesure le financement de l'indexation ponctuelle, comme prévu par le mécanisme proposé, permet d'indexer les rentes par rapport à l'augmentation attendue du coût de la vie.

304  
mai 2017



BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL