

ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE BISHOP'S (APBU)

**Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations
déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses
dispositions législatives**

Projet de Loi no 75

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail

08 Février 2016

1) Présentation

L'Association des professeurs de l'Université Bishop's (APBU) tient en premier lieu à remercier la Commission de l'économie et du travail pour l'invitation à participer aux consultations sur le projet de loi 75 (PL75). Ce mémoire présente une vue d'ensemble du Régime de pension des employés équivalent temps plein (RPEETP) de l'Université Bishop's, quelques faits saillants du régime, ainsi qu'un ensemble de propositions de modifications au projet de loi qui découlent de la situation particulière de notre régime.

Pour faire face à la maturité du RPEETP de l'Université Bishop's et au déficit actuariel enregistré, l'APBU et l'administration universitaire ont favorisé une approche prudente quant à la gestion du régime. Au cours des dernières années, les deux parties ont négocié les modifications suivantes :

- 1) La réduction des prestations accessoires telles que la rente de raccordement, l'éligibilité à la retraite anticipée, la définition du salaire final et les prestations au décès ;
- 2) La défalcation d'un pourcentage du salaire (3,7% pour l'année 2015-2016) ;
- 3) Le partage des coûts de financement (cotisations d'exercice et d'équilibre) : 60 % des coûts sont assumés par l'employeur et 40 % par les employés.

Il est également important de noter que notre régime n'offre pas d'indexation garantie de la rente viagère après la retraite. Cependant, malgré ces efforts, la capitalisation du régime était à 82 % au 30 juin 2014, avec un coût total de 28,79 % de la masse salariale.

Un des principaux arguments en faveur du PL75 est que ce dernier laisse beaucoup de place à la négociation afin d'arriver à une entente qui respecte l'équité intergénérationnelle. Si cela s'avère vrai pour la majorité des universités touchées par le PL75, il en va autrement pour les employés actifs de l'Université Bishop's. Tel que mentionné auparavant, notre régime n'offre pas d'indexation garantie de la rente après la retraite. Ainsi, l'application du PL75 dans sa forme actuelle aura pour effet de faire porter un fardeau excessif aux employés actifs.

Tout en apportant son soutien aux objectifs du PL75, l'APBU estime primordiale l'introduction de certains aménagements au projet de loi afin de favoriser l'atteinte de ces objectifs-là pour l'ensemble des universités concernées par le PL75. Des propositions d'aménagement seront discutées plus en détails dans les sections suivantes.

2) Quelques faits saillants

Résultats au 30 Juin 2014	
Actif	113,516,000
Passifs	
Retraités	80,990,000
Participants actifs	56,773,000
Autres	244,000
Total du passifs	138,007,000
Surplus(Déficit)	(24,491,000)

3) Propositions d'aménagements

3.1) Efforts de restructuration demandés aux employés et aux retraités

À l'intérieur de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (Loi 15), le principe de la séparation du déficit entre les participants actifs et les retraités avait été introduit. Ce principe permettait aux participants actifs de réduire leurs prestations en proportion de leur part du déficit de manière à ne pas avoir à assumer d'une quelconque façon une part du déficit attribuable aux retraités. Nous sommes d'avis que cette façon de faire garantit l'équité entre les participants actifs et les retraités.

Ce principe n'a toutefois pas été retenu pour le PL75. On a plutôt choisi de séparer le déficit à éliminer (qui ne correspond pas nécessairement au déficit total) entre l'université et les participants actifs et de réduire la part payable par les participants actifs de celle supportée par les retraités. Nous comprenons que la répartition du déficit entre les participants actifs et l'université est négociable à condition que la part des participants actifs soit limitée à 50 % du déficit moins ce qui est assumé par les retraités. La part supportée par les retraités ne peut l'être qu'en suspendant l'indexation.

Il est important de noter pour la suite de notre présentation que la rente viagère de notre régime n'est pas indexée après la retraite. Nous avons géré le Régime de façon responsable en n'accordant pas d'indexation garantie, que nous jugions trop risquée et onéreuse. Il est également important de rappeler que le déficit des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire n'est pas dû à l'indexation après la retraite. D'ailleurs, l'indexation post retraite a même été source de gains actuariels au cours des 25 dernières années. L'indexation garantie après la retraite, comme d'autres prestations accessoires, n'a contribué qu'à rendre les régimes plus importants en termes de passifs actuariels, et par conséquent, de déficits actuariels.

Pour revenir à notre régime de retraite, celui-ci, comme plusieurs autres, est mature. En effet, la part du passif attribuable aux participants actifs n'est que de 41 %, alors que celle attribuable aux retraités est de 59 %. Vous comprendrez donc qu'avec le PL75, les employés supporteraient seuls avec l'Université la part du déficit attribuable aux retraités. Les réductions deviendraient très importantes et surtout inéquitables. Le principe du triangle où chacun des acteurs, soit l'Université, les participants actifs et les retraités, participent à l'effort de restructuration est complètement aplati pour ne former qu'une ligne à deux joueurs.

Pour donner un exemple concret de ce à quoi les réductions pourraient ressembler, faisons l'hypothèse que les participants actifs assument 40 % du déficit total. Cela impliquerait une réduction de la valeur totale des prestations de l'ordre de 17,5 % (40 % de 24 491 000 \$ divisé par 56 773 000 \$ de valeur du passif total). Si les participants actifs assumaient 50 %, la réduction serait de l'ordre de 21,5 % (50 % de 24 491 000 \$ divisé par 56 773 000 \$ de valeur du passif total). Les retraités, de leur côté, n'auraient aucune réduction ou seulement une réduction symbolique pour les moins de 65 ans correspondant à la suspension de l'indexation de la rente de raccordement. Pour faire la comparaison avec la Loi 15, les participants actifs n'auraient eu qu'à laisser tomber 9 % de la valeur de leurs prestations. Cette approche n'est définitivement pas équitable entre les intervenants.

Propositions

Nous suggérons d'adopter une des deux approches suivantes:

- 1) Réintroduire le concept de la Loi 15 qui sépare les déficits au prorata entre les participants actifs et les retraités;
- 2) Encadrer la réduction maximale qui peut être appliquée aux participants actifs. Par exemple, ceci peut se faire en plafonnant la part à assumer par les participants actifs à 60 % de la part du déficit qui leur est imputable.

L'application des suggestions présentées ci-dessus aurait pour effet le transfert à l'Université de la part du déficit attribuable aux retraités que les participants actifs n'assumeraient pas. Le cas échéant, le déficit additionnel financé par l'Université pourrait être amorti sur une plus longue période, par exemple sur 25 ans au lieu de 15.

3.2) Cotisations excédentaires

Dans le contexte où les prestations des participants actifs devraient être réduites, le maintien du calcul des cotisations excédentaires pour l'ancien volet n'a, selon nous, plus sa raison d'être. En effet, le calcul de cette prestation minimale ne peut plus être justifié alors que toutes les autres prestations accessoires peuvent se voir couper. Le maintien de cette prestation n'aurait pas pour conséquence de protéger la valeur des droits des participants, mais bien d'obliger à couper davantage les prestations accessoires. La « vente » aux employés ne sera que plus difficile. D'une part la majorité des employés ne comprend pas très bien cette

prestation. D'autre part, ces employés auront des cotisations excédentaires à la retraite et ne seront pas en mesure d'estimer le montant de rente auquel ils auront droit comme ils le devraient dans un régime à prestations déterminées. Le Régime deviendrait donc un régime hybride : prestations déterminées / cotisations excédentaires.

Il est plus facile de comprendre la mécanique des cotisations excédentaires avec un exemple.

Prenons un participant dont la valeur de la rente (rente de base et prestations accessoires) est de 100 \$ et des cotisations salariales de 55 \$. Les cotisations excédentaires sont donc de l'ordre de 5 \$ ($55 \$ - 100\$/2$). La valeur totale des droits du participant sera de 105 \$ ($100 \$ + 5 \$$).

Si, pour poursuivre l'objectif de restructuration, nous réduisons la valeur de la rente de 20 %, celle-ci sera désormais de 80 \$. Le calcul des cotisations excédentaires s'élèvera alors à 15 \$ ($55 \$ - 80\$/2$). La valeur totale des droits du participant sera alors de 95 \$ ($80 \$ + 15 \$$).

Par conséquent, bien que nous ayons réduit la valeur de la rente du participant de 20 %, la valeur totale des droits n'a diminué que de 9,5 % ($10 \$ / 105 \$$). Si l'objectif est de réduire la valeur totale des droits des participants de 20 %, des coupes en prestations accessoires égales au double de celles requises en omettant le calcul des cotisations excédentaires seraient alors nécessaires tel que démontré dans cet exemple.

Propositions

Pour le service passé, nous proposons d'éliminer la règle des cotisations excédentaires et de la remplacer par la notion du droit minimum égal à 100 % des cotisations salariales.

De plus, dans le contexte d'un partage du coût du régime à 50 / 50 (ou 45 / 55 dans certains cas), nous croyons que le calcul des cotisations excédentaires (règle du 50 %) devrait également être aboli pour les services dans le nouveau volet. Il nous semble excessif d'établir que la rente ne pourra être financée à plus de 50 % par les cotisations des employés alors que ceux-ci cotisent déjà à peu près 50 %. Ceci ne ferait qu'augmenter le coût de Régime.

3.3) Cotisations d'équilibre depuis le 1^{er} Janvier 2015

Le PL75 prévoit la mise en place de la restructuration en date du 31 décembre 2014. Par conséquent, le service au nouveau volet débutera le 1^{er} janvier 2015. Il est possible que les parties s'entendent pour éliminer complètement le déficit au 31 décembre 2014. Depuis le 1^{er} janvier 2015, une cotisation d'équilibre est versée à la caisse de retraite pour couvrir le déficit actuariel au 31 décembre 2014. Afin d'éviter d'augmenter la cotisation salariale au-delà d'un certain seuil et aussi pour contourner les coûts additionnels reliés aux cotisations excédentaires, les employés se sont entendus avec l'université pour réduire les salaires afin de payer une part du déficit qui leur est imputé.

Le PL75 stipule à l'article 73 que « Les cotisations versées au régime de retraite par l'employeur et les participants actifs établies dans l'évaluation actuarielle visée à l'article 4 sont réputées valablement versées malgré les mesures de restructuration du régime de retraite qui s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2015 ». Nous ne saisissons pas très bien la portée de cet article et l'impact de ce dernier sur les cotisations exigibles à compter du 1^{er} janvier 2015.

Propositions

Nous proposons d'encadrer clairement les cotisations exigibles et de garder à l'esprit que certaines de ces cotisations ont été versées sous forme de réductions salariales. Les salaires réduits et/ou les cotisations versées en trop devraient être remboursés aux parties.

Par contre, pour les participants qui seront considérés comme retraités au regard de la Loi, malgré une retraite après le 31 décembre 2014, les cotisations et réductions salariales versées depuis le 1^{er} janvier 2015 devraient être dirigées vers la réduction du déficit attribuable aux participants actifs et, ne devraient pas être remboursées. En termes d'équité, ces participants auront profité du fait qu'ils seront considérés comme retraités même si leur retraite est survenue après le 31 décembre 2014.

3.4) Volets distincts pour la comptabilité des excédents d'actifs

D'une part, nous comprenons du PL75 qu'un volet pour le service futur distinct du volet pour le service passé doit être créé. Le surplus d'un volet ne peut être utilisé que pour le service auquel il se rapporte.

D'autre part, à l'article 77 du PL75, il est stipulé que la présente loi n'a pas pour effet d'interdire le partage des déficits constatés dans une évaluation actuarielle postérieure au 31 décembre 2014 relativement au service antérieur au 1^{er} janvier 2015. À ce moment-ci, nous présumons que c'est la section 7.1 du *Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire* qui s'appliquerait. Il est stipulé à l'article 38.5 de ce règlement qu'une cotisation salariale ne peut être versée à l'ancien volet que si le participant a des droits au titre de ce volet. Dans ce cas, et si les participants actifs sont toujours responsables du financement des déficits relatifs au service passé, le nombre de participants pouvant contribuer à l'effort ira en diminuant et le fardeau à assumer par ceux-ci deviendra de plus en plus lourd et, à moyen terme, insupportable.

Propositions

Notre proposition est en deux temps :

- 1) Soit le PL75 n'offre pas la possibilité de partager les déficits pour le service passé avec les employés (comme c'est le cas pour la Loi 15);

- 2) Soit les parties décident, dans le contexte où les employés continuent de financer les déficits pour le service passé, de ne pas créer deux volets. Rappelons que la part du déficit à financer par les employés actifs pour l'ancien volet pourrait être inférieure à 45 %.

3.5) Abolition de la prestation additionnelle :

Le PL75 prévoit l'abolition de la prestation additionnelle, autant pour le service passé que futur au 31 décembre 2014. Par contre, il n'est pas indiqué que l'élimination de cette prestation réduira la part du déficit à supporter par les participants actifs.

Proposition

Le PL75 devrait préciser que l'élimination de cette prestation pour le service passé sera considérée dans l'effort requis des participants actifs.

4) Conclusion

Dans ce mémoire, nous avons mis de l'avant un certain nombre de propositions d'aménagements qui s'inscrivent parfaitement dans les objectifs établis pour le PL75. Nous jugeons que ces aménagements nous permettraient de négocier avec l'administration universitaire une entente qui améliorerait l'équilibre financier du régime tout en respectant

- les intérêts spécifiques selon le type d'emploi : professeurs ou employés de soutien;
- la capacité de payer de nos membres; et surtout,
- le principe d'équité intergénérationnelle

L'Exécutif de l'APBU souhaite que les propositions présentées soient accueillies favorablement, et reste entièrement à la disposition du Comité si des précisions ou détails additionnels sont nécessaires.