



Syndicat général des professeurs
et professeures de l'Université
de Montréal

Projet de loi n° 75

Mémoire

du

**Syndicat général des professeurs et professeures
de l'Université de Montréal (SGPUM)**

Soumis à la

**Commission de l'économie et du travail
de l'Assemblée Nationale du Québec**

dans le cadre des

*Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 75,
Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées
du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives*

Présentation

Le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (« SGPUM ») compte plus de 1 300 membres, dont la plupart participent au Régime de retraite de l'Université de Montréal (« RRUM »). Ce régime de retraite constitue en fait l'une des composantes importantes du programme de rémunération applicable aux membres du SGPUM.

Le SGPUM remercie la Commission de l'occasion qui lui est offerte de présenter ses commentaires relativement au contenu du Projet de loi n° 75 par le biais du présent mémoire.

De façon générale, le SGPUM est d'accord avec les lignes directrices qui ont guidé le gouvernement dans l'élaboration du projet de loi. Ce consensus témoigne de l'à-propos du processus de consultation qui a caractérisé la préparation du projet de loi et auquel des représentants du SGPUM ont activement participé.

Nous avons néanmoins identifié certains éléments du projet de loi qui, dans le contexte particulier du RRUM, pourraient créer des iniquités importantes pour les participants représentés par le SGPUM. À cet égard, nous désirons porter à votre attention les éléments des trois sections suivantes.

1. PARTAGE DES COTISATIONS À L'ÉGARD DU SERVICE POSTÉRIEUR AU 31 DÉCEMBRE 2014

La principale composante des cotisations à l'égard du service postérieur au 31 décembre 2014 est la cotisation d'exercice. En vertu des dispositions courantes du RRUM, le partage de la cotisation d'exercice est sujet à diverses modalités historiques dont le résultat actuel est un partage équivalent à environ « 44 % participants / 56 % employeur ». Ce partage pourra varier quelque peu dans le temps, selon l'évolution du niveau de la cotisation d'exercice, les variations à cet égard (ainsi que la composante relative aux déficits) étant sujettes à un partage « 50 % / 50 % ». Le pourcentage assumé par l'employeur est donc **actuellement** plus grand que celui assumé par les participants.

Toutefois, il est primordial de rappeler que cette différence provisoire du taux de contribution est tout à fait compatible à long terme avec un partage des coûts 50% / 50%

entre les parties; **car cet écart résulte très largement d'une entente intervenue entre le promoteur et les participants.** En effet, il y a plusieurs années, d'importants congés de cotisations unilatéraux ont été demandés par l'employeur. En échange d'un ajustement des taux de contribution assorti d'un calendrier de remboursement à long terme à la caisse de la valeur de cet emprunt, les fiduciaires représentant des groupes syndiqués au RRUM avaient donc accepté sous conditions ces congés de cotisation du promoteur. Voyons ce qu'il en est, car cela permet de bien comprendre pourquoi l'écart actuel ne constitue pas une dérogation au principe du partage des coûts 50% / 50% entre les parties.

Au cours de la période 1998-2002, l'employeur (l'Université de Montréal) s'est effectivement prévalu d'importants congés de cotisations (d'une valeur de plusieurs dizaines de millions de dollars), sans que des congés équivalents ne soient consentis aux participants. Il a été convenu à cette époque qu'en contrepartie de ces congés de cotisations, le règlement du RRUM soit modifié de manière à y inscrire une augmentation des taux de cotisation de l'employeur qui dépasse le taux requis des participants, corrigeant ainsi la déviation au principe de partage des coûts. L'entente alors convenue visait à traiter ces congés de cotisations comme un « prêt » à l'employeur remboursable sur une très longue période de temps, au moyen de cotisations rehaussées en conséquence pour l'employeur. Selon des estimés récents, le solde non-encore payé de ce « prêt » demeurerait de niveau très élevé et il est prévu que cette dette continuera à être remboursée sur une très longue durée selon les modalités actuelles de partage de la cotisation d'exercice.

Problématique et modifications demandées

Selon l'article 9 du projet de loi, le total des cotisations à l'égard du service postérieur au 31 décembre 2014 doit être sujet à un partage « 50 % / 50 % », à moins que les parties ne conviennent d'un partage différent, qui doit néanmoins prévoir un minimum de 45 % pour les participants. À défaut d'une entente entre les parties, la disposition « par défaut » est le partage « 50 % / 50 % ».

Dans le contexte particulier du RRUM, il est évident que l'employeur n'aura aucun intérêt à convenir d'un partage différent de la disposition par défaut de « 50 % / 50 % » prévue à

l'article 9. Il est cependant très important de constater que l'application de l'article 9 pourrait avoir pour effet d'éliminer les modalités correctives convenues il y a plusieurs années à l'égard des congés de cotisations de l'employeur en 1998-2002. **Cette situation inique transférerait une portion de la dette du promoteur sur les participants; ce qui ne correspond certainement pas aux intentions du législateur avec l'actuelle version du projet de loi n°75.** De plus, la mesure imposée ne reconnaît pas les modalités courantes quant au partage des coûts à l'égard du service passé.

Rappelons que, comme nous l'avons évoqué ci-haut, il peut arriver pour une période donnée que le taux de contribution des participants se situe à un niveau inférieur au minimum de 45 % prévu par le projet de loi en raison d'ententes antérieures au sujet du partage (N.B. : dans le cas du RRUM, l'entente portait sur les congés de cotisations du promoteur du régime – ce point sera aussi traité à la section 2 du présent mémoire).

Nous demandons donc que le projet de loi soit modifié de façon à permettre une fourchette plus large que « 45 % / 55 % » à l'égard des cotisations pour le service après le 31 décembre 2014 (ou simplement l'élimination du minimum de 45 %), de façon à ce que toute entente entre les parties puisse reconnaître la présence de mécanismes de partage de coûts déjà en place pour le service antérieur à cette date ainsi que toute autre variation pouvant se justifier par l'évolution historique du régime (par exemple, les congés de cotisations). De plus, nous demandons **que toute modification à cet égard pour un groupe de participants soit sujette à une entente avec l'association accréditée** représentant ce groupe de participants et qu'à défaut d'une telle entente, la disposition « par défaut » soit le *statu quo* plutôt que le partage « 50 % / 50 % ».

Ces modifications au projet de loi permettraient de tenir compte à notre avis du fait que pour le RRUM, les modalités actuelles du régime prévoient un partage « 50 % / 50% » des cotisations **à l'égard des déficits pour le service passé.** On voit donc que les modalités actuelles de partage de coûts du régime ont en réalité une portée beaucoup plus large que celles prévues au projet de loi. Ce point est développé à la section suivante.

2. PARTAGE DES COTISATIONS À L'ÉGARD DU SERVICE ANTÉRIEUR AU 31 DÉCEMBRE 2014 VS. INDEXATION AUTOMATIQUE DES RENTES

En vertu des dispositions actuelles du RRUM, les cotisations requises à l'égard des déficits passés (avant ou même après le 31 décembre 2014) **sont déjà sujettes à un partage « 50 % / 50 % ».**

Le partage « 50 % / 50 % » des cotisations pour déficits passés a été introduit au règlement du RRUM il y a plus de 20 ans par le biais d'ententes entre les parties. Nous soulignons que cette concession majeure avait alors été effectuée en contrepartie de l'ajout au Règlement du RRUM de dispositions prévoyant l'indexation automatique des rentes en cours de versement. **Nous avons donc clairement démontré que le partage des déficits passés et l'indexation automatique sont intrinsèquement liés dans l'évolution historique du RRUM.** Nous soulignons tout particulièrement au législateur les effets critiques que produirait une dissociation de ces paramètres sur le RRUM : cela causerait une grave iniquité à l'endroit des participants.

Selon les résultats préliminaires de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2014 préparée par l'actuaire du régime, le RRUM ne sera pas sujet à une restructuration obligatoire; ainsi, le projet de loi dans sa forme actuelle n'impose aucunement l'élimination de l'indexation automatique à l'égard du service antérieur au 31 décembre 2014. Qui plus est, les résultats indiquent qu'un surplus actuariel est observé à la date d'évaluation; ainsi, non seulement l'élimination de l'indexation automatique des rentes à l'égard du service passé n'est-elle pas requise, mais aucune modification à ces dispositions n'est *de facto* possible en vertu du premier alinéa de l'article 20 du projet de loi. **Nous sommes totalement en accord avec ces dispositions du projet de loi.**

Nous nous permettons de soulever cet élément simplement en raison du fait que des demandes de modifications ont déjà été formulées dans un mémoire présenté par la partie patronale de certaines universités portant à la fois sur :

- (i) **une demande de modification à l'article 20** du projet de loi afin de permettre, lors d'une restructuration volontaire, la réduction des prestations pour service

passé (incluant l'indexation automatique) dont l'impact actuariel pourra excéder 50 % du déficit et

- (ii) **une clarification de l'article 77** afin d'y préciser que toute disposition existante à l'égard du partage des cotisations pour déficits passés doit être maintenue et ne doit pas faire l'objet d'une nouvelle négociation.

Dans le contexte particulier du RRUM, **nous sommes tout à fait en désaccord avec ces demandes** qui pourraient à la limite entraîner l'élimination de l'indexation automatique pour le service passé tout en maintenant le principe de partage de coût à l'égard des déficits passés, créant ainsi une iniquité flagrante à l'égard des participants actifs, eu égard de l'évolution historique du RRUM.

Ayant participé depuis deux ans aux travaux du Comité technique avec les représentants du Gouvernement, nous sommes bien conscients que l'intention du législateur n'est absolument pas d'aller dans la direction proposée par ces employeurs.

Nous demandons donc que la Commission n'accède pas aux demandes de certains employeurs visant à élargir les possibilités de réduction des prestations acquises, notamment par l'entremise d'une modification à l'article 20 du projet de loi.

Le SGPUM tient à rappeler que les bénéfices promis dans le cadre d'un régime de retraite font partie des conditions de travail des employés; en ce sens l'environnement légal doit assurer aux professeurs d'université le respect intégral des règles applicables à leur négociation collective.

Nous demandons donc que le projet de loi soit modifié de façon à :

- 1) **ne pas permettre la remise en question, directement ou indirectement, des ententes dûment convenues par les parties** (qui peuvent être, comme dans le cas du RRUM, justifiées notamment en raison de l'évolution historique particulière du régime) ;
- 2) **affirmer clairement au texte de la loi l'importance de la négociation entre les acteurs en présence** comme condition pour toute modification aux régimes de retraite.

3. ENTITÉS DEVANT ÊTRE PARTIES AUX NÉGOCIATIONS ET ENTENTES SOUS-JACENTES À L'APPLICATION DU PROJET DE LOI

La mise en application du projet de loi implique des ententes à intervenir entre *l'employeur et les participants actifs* relativement à certaines dispositions du projet de loi (notamment en vertu des articles 9 et 12) ainsi que la possibilité d'ententes entre *l'employeur et les participants actifs* dans le cadre du processus de restructuration volontaire prévu au projet de loi.

Différents articles du projet de loi portent sur les processus de discussions, négociations et approbations devant s'appliquer aux fins de la mise en application des dispositions de la loi, particulièrement lorsqu'un régime est sujet au processus de restructuration obligatoire. Tel que mentionné précédemment, le RRUM ne sera pas sujet au processus obligatoire de restructuration, mais il pourrait être convenu d'enclencher un processus de restructuration volontaire.

Nous voulons ici mettre de l'avant le fait que certaines dispositions du projet de loi sont actuellement très imprécises, notamment quant à l'identité et aux responsabilités des entités devant être parties aux discussions et négociations ainsi qu'en ce qui concerne le processus d'approbation des ententes éventuelles. Ce niveau d'imprécision s'accroît dans un contexte structurel relativement complexe tel que celui caractérisant le RRUM, c'est-à-dire un régime couvrant plusieurs groupes de participants, la présence de plusieurs associations représentant différents groupes, le processus « habituel » de négociation et de modification au règlement du régime (qui a varié dans le temps et selon les circonstances), l'existence de dispositions différentes des conventions collectives, les responsabilités et l'implication potentielle du comité de retraite, etc.

À notre avis, les dispositions de la loi devraient être claires à l'effet que lorsqu'un groupe de participants actifs est représenté par une association syndicale, les discussions et négociations relativement à toute modification à l'égard de ce groupe de participants actifs devraient être tenues entre l'employeur et l'association représentant ce groupe de participants actifs. Étant donné qu'un régime de retraite fait partie des conditions de travail et de la rémunération globale des employés, il nous apparaît en effet primordial que les dispositions d'un tel régime ne puissent être modifiées sans obtenir l'accord de l'association

qui représente les participants actifs visés par ces modifications. Autrement dit, nous sommes d'avis que toutes les modifications apportées à un régime de retraite, incluant des modifications aux bénéfices de retraite ou aux cotisations des participants, ne devraient pas être possibles sans l'accord des associations syndicales qui représentent les participants visés par ces modifications. Selon le SGPUM, le texte de la loi devrait refléter ces principes, tant dans sa lettre que dans son esprit.

Il est également important de préciser qu'en ce qui concerne la convention collective conclue entre le SGPUM et l'Université de Montréal, les parties ont prévu notamment que les bénéfices de retraite ne seront pas diminués pendant la durée de la convention collective. Le projet de loi devrait donc prévoir clairement dans un tel cas que les exigences prévues dans une convention collective relativement à la modification d'un régime de retraite devront être respectées dans leur intégralité.

Ainsi, dans l'hypothèse où les parties décident d'enclencher un processus de restructuration volontaire du RRUM, nous estimons que toute modification à l'égard d'un groupe de participants actifs représenté par une association devra se faire non seulement en respectant les règles et conditions prévues au régime de retraite mais également en respectant les règles et conditions prévues, le cas échéant, dans les conventions collectives applicables. À ce titre, soulignons que l'article 58 du projet de loi, tel que rédigé actuellement, pourrait soulever des difficultés d'interprétation. En ce sens, nous estimons que le texte devrait être clarifié de façon à tenir compte du fait que le régime de retraite fait partie des conditions de travail des employés et que les conventions collectives peuvent aussi encadrer les modifications pouvant être apportées à un régime de retraite.

Enfin, le processus d'approbation des modifications convenues par l'entremise de ces négociations à l'égard de ce groupe de participants actifs devrait être conforme à celui décrit au premier alinéa de l'article 55 du projet de loi (sans égard au deuxième alinéa), i.e. vote majoritaire par ce groupe spécifique de participants actifs.

Nous espérons que la Commission accueillera favorablement les suggestions d'améliorations au projet de loi présentées ci-dessus.

Compte tenu de la nature relativement technique de certains éléments et de leur importance pour le groupe de participants représenté par notre association, le SGPUM aurait vivement souhaité pouvoir préciser et compléter ces commentaires par une présentation de vive voix à la commission parlementaire présentement en cours et par des échanges avec les parlementaires participant à cette Commission. Toutefois, pour des raisons qui à ce jour nous demeurent inexplicables, le SGPUM a été exclu de la liste des intervenants auprès desquels la Commission souhaitait tenir des consultations particulières, liste soumise pour approbation à l'Assemblée Nationale le 24 novembre dernier. Cet état de fait est certes fort étonnant, compte tenu que le SGPUM représente la plus importante association de professeurs dans le secteur universitaire au Québec et que la plupart des autres associations de professeurs dans les universités visées par le projet de loi apparaissaient dans la liste des invités aux audiences de la Commission. Sans doute un oubli malencontreux! Toutefois, dès que nous avons pris connaissance de cet état de fait, nous avons immédiatement entrepris des démarches auprès du personnel administratif de la Commission. Malheureusement, ces démarches se sont conclues par une fin de non-recevoir, tel qu'en témoigne l'échange de courriels transmis à la Commission avec le présent mémoire. Nous devons donc conclure en exprimant notre forte déception par rapport à cette situation jugée inappropriée pour les 1300 professeurs de l'Université de Montréal que nous représentons en vertu des dispositions du Code du travail.



Jean Portugais

Président

Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal

sgpum@umontreal.ca
3060 Edouard-Montpetit, 3e étage
Montréal, QC, H3T 1J7
Téléphone : 514-343-6636
Télécopieur : 514-343-2377
www.sgpum.org