CFP – 004M
C.P. – P.L. 126
Régime de retraite
du personnel
d'encadrement

Coalition
de l'encadrement
en matière de retraite
et d'assurance

Allocution présentée
à la Commission des Finances publiques

Projet de loi 126

Loi favorisant la santé financière et la pérennité du régime de retrait du personnel d'encadrement et modifiant diverses dispositions législatives

Québec, le 22 février 2017

Monsieur le président de la Commission,

Monsieur le Ministre,

Mesdames et Messieurs les Députés,

Merci de nous recevoir,

Je me présente. Je suis Dominique Robert, président de la Coalition de l'encadrement en matière de retraite et d'assurance mieux connue sous le nom de la CERA. J'aimerais d'abord vous présenter les personnes qui m'accompagnent. À ma gauche, madame Josée Lamontagne, directrice générale de la CERA. À ma droite, monsieur René Roy de chez Trinome Conseils qui agit à titre d'actuaire pour la CERA en matière de régime de retraite.

Présentation

La CERA représente, aux fins des régimes de retraite et d'assurance collective du personnel d'encadrement, onze associations de cadres et hors cadres des secteurs public et parapublic. C'est dans ce contexte et avec le mandat de ses partenaires que la CERA vient prendre position à l'égard du Projet de loi 126 *Loi favorisant la santé financière et la pérennité du régime de retraite du personnel d'encadrement et modifiant diverses dispositions législatives.*

Le 9 novembre 2016, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) déposait aux associations de cadres et hors cadres, dont les conditions de travail sont soumises à son approbation, une proposition de rémunération globale. Plus spécifiquement, cette proposition comprenait des modifications au Régime de retraite du personnel d'encadrement (le RRPE), et d'autres volets liés davantage à la rémunération que nous n'aborderons pas ici. Dès le lendemain du dépôt, des discussions ont débuté et ont finalement mené, quelques semaines plus tard, à une entente.

C'est sur le volet retraite de la proposition que nous nous attarderons davantage, puisque le projet de loi qui est en cause aujourd'hui reflète les conclusions des discussions qui ont eu lieu entre tous les acteurs soit des représentants des participants, des bénéficiaires et du Secrétariat du Conseil du trésor.

Des raisons et un contexte bien particulier expliquent notre position favorable à l'égard du projet de loi 126 et nous jugeons à propos d'en faire état.

Permettez-moi d'abord de remonter un peu dans le temps. Le 1er mars 2012, la CERA se présentait devant les membres de la présente Commission pour faire état de sa position à l'égard du Projet de loi 58, *Loi modifiant la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement et d'autres dispositions législatives.* Nous venions alors d'accepter de procéder à des modifications aux dispositions du régime de retraite dans le but de contrôler l'augmentation et la volatilité du taux de cotisation du RRPE dans un contexte où la maturité du régime devenait de plus en plus grande, le déficit était en progression et le passif des retraités augmentait substantiellement.

Aujourd'hui, cinq ans plus tard, force est de constater que les efforts consentis n'ont pas permis d'atteindre les objectifs visés. Nous avons toujours une maturité grandissante avec maintenant un participant pour un bénéficiaire, un déficit qui a explosé (soit 1,8 milliard de dollars (G$) selon l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2014) et un passif des retraités qui représente la moitié du passif total du régime.

Il nous fallait donc attaquer le problème avec la volonté ferme cette fois-ci, de trouver des solutions structurantes qui viseraient une réelle pérennité du régime.

Le statu quo n'était pas une option. Nous devions éviter de reporter à plus tard la mise en place de solutions qui régleraient la problématique du RRPE et il était utopique de croire que de simples changements cosmétiques viendraient régler les problèmes du RRPE.

Nous sommes d'avis que des solutions qui sont directement liées aux causes du déficit

actuariel doivent être mises en place afin d'assurer un régime de retraite à prestation déterminée, viable, et ce, pour tous les acteurs.

Ces acteurs qui sont, rappelons-le :

- les participants actifs (qu'ils soient en début de carrière, mi-carrière ou fin de carrière),
- les retraités (qu'ils le soient depuis peu ou encore depuis plusieurs années) et
- l'État représenté par le Secrétariat du conseil du trésor.

Le défi de l'équité intergénérationnelle s'avérait bien évidemment un enjeu de taille dans cette recherche de solutions.

C'est donc dans cet esprit que les représentants de la CERA ont entrepris les discussions avec ceux du Regroupement des associations de cadres en matière d'assurance et de retraite (Le RACAR) et du Secrétariat du Conseil du Trésor au lendemain du dépôt de la proposition. S'en sont suivies des propositions et des contre-propositions. Nous avons avons réussi, contre toute attente, à faire évoluer la proposition initiale vers une formule plus acceptable pour les cadres et hors cadres que nous représentons. Bien qu'imparfaite à certains égards, l'entente à laquelle nous sommes parvenus permet d'assurer aux participants du régime pour les prochaines années un caractère distinctif, un taux de cotisation raisonnable et l'assurance d'un meilleur niveau de maturité de leur régime de retraite.

Tout au cours du processus de discussion, le principe d'un partage équitable du déficit du RRPE entre les participants actifs, les prestataires retraités et l'État a été reconnu et défendu par la CERA. Nous reconnaissons pleinement les efforts demandés aux bénéficiaires actuels du régime et à ceux qui le deviendront d'ici le 1er juillet 2019, mais nous croyons sincèrement que la situation financière et la pérennité du régime exigeaient l'instauration de solutions majeures auxquelles tous les acteurs devaient contribuer.
Les taux de cotisation payés par les cadres et hors cadres au cours des dernières années soit, 14,38% au cours des années 2014 à 2016 et 15,03% depuis le 1er janvier dernier sont

déjà bien au-delà de ce que les retraités ont eu à assumer durant leur carrière et ce, sans compter des critères de départ plus avantageux que ceux maintenant offerts. N'eut été de l'entente convenue avec le gouvernement en 2011, pour les années 2012 à 2016, les taux auraient été de l'ordre de plus ou moins 20%. Du jamais vu !

Ici, nul besoin de rappeler que le régime de retraite des cadres et hors cadres fait partie intégrante des conditions de travail de ces derniers. Dans le contexte de grande mouvance administrative et organisationnelle que nous connaissons dans les réseaux de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux et de la Fonction publique, la rétention et l'attraction des gestionnaires sont de plus en plus difficiles et les volontaires pour occuper ces fonctions ne sont pas légion.

Je réitère que le projet de loi 126 reflète le résultat de nos discussions liées au volet retraite de l'entente de rémunération globale acceptée en décembre dernier. Cela dit, il ne contient toutefois pas une solution pérenne et durable en ce qui a trait aux problématiques liées aux transferts des participants du RREGOP vers le RRPE. En effet, cette situation qui existe depuis la création d'une caisse distincte pour les cadres, contribue, annuellement et systématiquement, à une détérioration de la santé financière du RRPE.

Dans la présente entente et pour la période qui la couvre, soit jusqu'au 31 décembre 2022, il a été convenu que le gouvernement prendrait à sa charge les coûts de transfert, mais à certaines conditions décrites dans le projet de loi. Bien que cette mesure soit un pas dans la bonne direction, nous aurions aimé une solution définitive, mais il en est autrement. Nous avons tout de même espoir que les travaux que nous conduirons en comité conjoint à compter de 2018 permettront, cette fois-ci, de trouver des solutions structurelles et permanentes à une problématique qui entraine des conséquences majeures pour la pérennité du RRPE.

Il faudra s'assurer que cette problématique qui est connue et reconnue de tous, soit réglée afin d'éviter que les participants au RRPE aient à assumer, encore une fois, les contrecoups d'une situation hors de leur contrôle. Pour y arriver, les représentants du gouvernement

devront disposer d'un mandat clair qui reflètera une réelle volonté gouvernementale de reconnaître ses cadres et hors cadres comme un rouage essentiel dans l'atteinte de sa mission.

Pour une première fois dans l'histoire des conditions de travail des cadres et hors cadres, le gouvernement a déposé une proposition d'offre globale qui comprenait un volet rémunération et un volet retraite. Les associations que la CERA représente ont à leur tour consulté et discuté longuement avec leurs membres pour dégager une position qui soit la plus consensuelle possible. C'est à cet exercice ambitieux que se sont prêtées toutes les associations et ce, dans un esprit de transparence et de respect envers leurs membres. Le résultat de ces consultations a donné lieu à un appui largement majoritaire des membres de ces associations à l'égard de la proposition. Toutes ont d'ailleurs salué l'initiative gouvernementale et ont signifié leur souhait que ce soit la première d'une longue série.

En terminant, je tiens à vous remercier à nouveau de m'avoir permis, au nom des associations de cadres et hors cadres des réseaux des Commissions scolaires, des Collèges, de la Santé et des services sociaux et du groupe des directrices et directeurs de succursales de la SAQ que la CERA représente, d'avoir pris le temps de nous entendre. Nous serions prêts à répondre à vos questions.

Merci monsieur le Président,

Coalition
de l'encadrement
en matière de retraite
et d'assurance

PARTENAIRES MEMBRES DE LA CERA

Association of administrators of English Schools of Quebec (AAESQ)

Association des cadres de Montréal (ACM)

Association des cadres supérieurs de la Santé et des Services sociaux (ACSSSS)

Association des directrices et directeurs des études des collèges du Québec (ADDECQ))

Association des directeurs généraux des collèges du Québec (ADGCQ)

Association des directeurs et directrices de succursales de la SAQ (ADDS/SAQ)

Association des directions générales des commissions scolaires (ADIGECS)

Association montréalaise des directions d'établissements scolaires (AMDES)

Association québécoise du personnel de direction des écoles (AQPDE)

Association du personnel d'encadrement du réseau Santé et Services sociaux (APER)

Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement (FQDE)

Président : Dominique Robert
Directeur général adjoint
Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Iles
Tél. : 450 974-7000, poste 2011

Directrice générale : Josée Lamontagne
Directrice générale
CERA
Tél. : 418-907-1528