



Réactions au Projet de loi 58

**Mémoire présenté à la
Commission des finances publiques**

Par la

**Coalition de l'encadrement
en matière de retraite et d'assurance
(CERA)**

1^{er} mars 2012

PRÉSENTATION

En décembre dernier, la CERA signifiait son accord au gouvernement à sa proposition de *Modifications envisagées à l'égard du régime de retraite du personnel d'encadrement*, lesquelles sont aujourd'hui reproduites dans le Projet de loi 58. D'entrée de jeu, nous croyons important de préciser que cette décision, lourde de conséquences pour les cadres que nous représentons, n'a pas été prise à la légère. Elle a été transmise au Secrétariat du Conseil du trésor à la suite de nombreux échanges et discussions entre les onze partenaires de la CERA. Ces derniers ont toujours discuté avec beaucoup de réalisme de la réalité du régime de retraite, particulièrement de sa situation financière et de sa pérennité. Chacun d'entre eux a eu l'occasion d'émettre ses inquiétudes, ses réserves, son opinion sur l'impact des modifications proposées sur les membres qu'il représente.

Des raisons et un contexte bien particulier ont milité en faveur de notre position et nous jugeons à propos d'en faire état.

CONTEXTE

Situation financière précaire

Certains diront que l'année 2008 est déjà loin derrière nous, mais force est d'admettre que pour les participants au RRPE, les effets de la crise financière continuent de se faire sentir au quotidien. Le taux de cotisation qui doit être assumé par chaque cadre participant au régime atteint aujourd'hui un plafond jamais égalé jusqu'à maintenant. Toutes les données nous amènent à conclure qu'il ne pourra aller en diminuant dans les prochaines années. Le déficit accumulé jusqu'à maintenant dans le régime (499M\$ dans la présente évaluation actuarielle et environ 585M\$ qui devront être pris en compte dans l'évaluation actuarielle qui sera préparée au 31 décembre 2011), additionné à la lourdeur du passif des retraités du RRPE et à la maturité du régime (un cotisant pour un bénéficiaire aux environs de 2014) ne cessent de contribuer à la précarité financière du RRPE et au fardeau qui doit être supporté par les actifs.

De plus, rappelons que les participants au RREGOP qui sont promus à un poste de cadre voient leurs cotisations accumulées transférées dans la caisse des participants RRPE. La valeur de ces cotisations n'est jamais suffisante pour combler le coût nécessaire au paiement de leurs éventuelles prestations au RRPE. Cette différence doit donc être comblée par l'ensemble des participants au régime. Et comme 90% des cotisants au RRPE proviennent du RREGOP, la facture à assumer est d'environ 17M\$ par année.

La situation financière du RRPE n'est pas en soi tellement différente des autres régimes de retraite à prestations déterminées. Au Québec, comme ailleurs dans le monde, la capitalisation des régimes est en baisse constante et les rendements obtenus par les placements des caisses de retraite dans un contexte de baisse des marchés garantissent difficilement la pérennité des régimes. Le régime de retraite des 27 000 cadres de la fonction publique et parapublique du Québec ne fait pas exception.

Un régime distinctif

Au début des années 2000, le gouvernement a adopté la Loi du RRPE, accordant ainsi aux cadres des bénéfices propres et des dispositions de départ qui étaient distinctes de celles des syndiqués participant au RREGOP. Conséquemment, le taux de cotisation a alors été déterminé en fonction de la valeur du régime estimée sur la base des nouvelles dispositions et des fonds de la caisse du RRPE à cette époque.

Depuis, le taux de cotisation du RRPE a largement dépassé celui du RREGOP, et les pourcentages d'augmentation que doivent assumer les cadres dépassent également largement celui des augmentations salariales consenties aux cadres depuis les années 2000. Tous reconnaissent d'emblée que ce qui faisait le caractère distinctif du RRPE est aujourd'hui moins attrayant et seuls les critères de départ à la retraite demeurent encore un avantage à participer à ce régime.

Dans un contexte où présentement et dans les années à venir le recrutement et la rétention des cadres s'avèrent et continueront de s'avérer une problématique criante dans les secteurs publics et parapublics, les avantages sociaux, en particulier le régime de retraite, demeurent un moyen d'attraction non négligeable. Avec des statistiques qui démontrent qu'au 31 décembre 2008, plus de 50% des cotisants du RRPE avaient plus de 50 ans, nous ne pouvons que nous inquiéter de la capacité des réseaux à répondre à leurs besoins de recrutement de main-d'œuvre qualifiée au cours des prochaines années. Avec l'augmentation des taux de cotisation qui sont à prévoir, il y a fort à parier que les gestionnaires devront être très convaincants pour recruter des professionnels désireux d'occuper des fonctions de gestion. Il est donc important de trouver des façons de conserver le caractère distinctif du RRPE, tout en s'assurant toutefois que le coût en demeure contrôlé.

SOLUTIONS NÉCESSAIRES

Pour les raisons ci-haut mentionnées, il nous est apparu urgent de convenir avec le gouvernement de solutions visant le maintien d'un régime distinctif et le contrôle de l'augmentation et de la volatilité du taux de cotisation du RRPE. Le Projet de loi 58 prévoit, il est vrai, des modifications substantielles dans les dispositions du régime, restreignant du coup son accessibilité et ses modalités de départ à la retraite. Ces réductions de bénéfices ne sont pas acceptées avec grand enthousiasme par les cadres que nous représentons, mais tous conviennent que pour parvenir à une entente satisfaisante, prioritairement sur le taux de cotisation, il nous faut accepter de concéder certains acquis qui sont importants.

Pour les partenaires de la CERA, il était exclu à priori de sacrifier les plus jeunes cadres au profit des plus vieux. Le fardeau à supporter pour cette clientèle est déjà très lourd et le demeurera encore pendant plusieurs années. Nul n'est besoin d'en ajouter davantage. Il nous est apparu que les modifications proposées avaient, si l'on peut s'exprimer ainsi, le mérite d'affecter tant les plus vieux que les plus jeunes. Tous sont toutefois égaux devant le taux de cotisation qu'ils auront à payer.

CONCLUSION

Au cours de la dernière année, l'inquiétude a gagné les cadres de la fonction publique et parapublique en ce qui a trait à leur régime de retraite. Les plus vieux qui sont à quelques petites années de leur départ ne savent plus quels critères ils devront rencontrer pour quitter. Les plus jeunes se questionnent sur leur volonté de demeurer à un poste de cadre considérant leurs conditions de travail et le taux de cotisation démesuré qu'ils s'attendent à payer au cours des prochaines années. Finalement, les professionnels qui seraient intéressés par un poste de cadre ne voient plus très bien les gains nets qu'ils obtiendraient à accepter une promotion.

Les discussions que nous avons eues avec les représentants du Secrétariat du Conseil du trésor nous ont conduits à un projet d'entente que nous avons accepté en décembre dernier. Aujourd'hui, cette entente fait l'objet d'un Projet de loi et il nous apparaît important pour la pérennité du RRPE qu'il soit accepté par les parlementaires. Nous ne glisserons pas dans des considérants qui concerneraient les conditions de travail des cadres, mais nous pouvons toutefois affirmer que le régime de retraite qui leur est propre mérite de demeurer distinctif si l'on veut qu'il conserve son caractère attrayant pour la relève.

Partenaires de la CERA 2012

Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec (AAESQ)

Association des cadres de Montréal (ACM)

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

Association des directeurs et directrices de succursale de la Société des alcools du Québec (ADDS/SAQ)

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

Association des directeurs généraux des collèges (ADGC)

Association des directeurs généraux des commissions scolaires (ADIGECS)

Association montréalaise des directions d'établissement scolaire (AMDES)

Association québécoise du personnel de direction des écoles (AQPDE)

APER-Santé et Services sociaux (APER)

Fédération québécoise des directeurs et directrices d'établissement d'enseignement (FQDE)

Total : 7071 membres