

Mémoire

Sur le «Projet de loi n° 3»

**«Loi favorisant la santé financière et la pérennité des
régimes de retraite à prestations déterminées
du secteur municipal»**

Présenté par la

**Coalition
pour les régimes de retraite
à prestations déterminées**

Le 14 août 2014

«Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal»

Présenté par la

Coalition pour les régimes de retraite à prestations déterminées

Qui sommes-nous ?

La Coalition se veut un regroupement large et sans étiquette, ouvert à toute personne préconisant les régimes de retraite à prestations déterminées (RPD).

On parle ici d'un regroupement de personnes à la retraite, de gens au travail ou autres et des générations futures !

La Coalition se veut, également, un interlocuteur auprès des dirigeants d'organismes gouvernementaux, paragouvernementaux, publics, parapublics, ou privés, oeuvrant dans le domaine des RPD, mais surtout auprès des politiciens à tous les niveaux.

Tous les membres de la Coalition se définissent égaux, qu'ils aient été ou soient ouvriers, fonctionnaires, professionnels ou cadres, et ce, tant dans le public, le parapublic que le privé, syndiqués ou non. Tous acceptent de n'avoir qu'une seule étiquette pour les besoins de la cause : Les régimes de retraite à prestations déterminées.

De plus, la Coalition fait la promotion de la création d'un Fonds patrimonial et, ultimement, de la mise en place d'un Régime universel de retraite.

La Coalition a reçu ses lettres patentes le 16 août 2013 et nous recrutons les gens intéressés par notre but et nos objectifs.

Nos considérations à l'égard de la santé financière et de la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.

Attendu que :

L'employeur...

- se sert des régimes de retraite pour fidéliser les employés;

- était, il n’y a pas si longtemps, le seul fiduciaire de la caisse de retraite en l’administrant directement ou en nommant des administrateurs et en fixant ou non des normes de placements;
- faisait fructifier ces argents pour, en principe, enrichir la caisse de retraite et partant le patrimoine de l’employé;
- se targuait d’administrer la caisse en question en “bon père de famille”;
- ne s’est pas gêné pour prendre des congés de cotisation pendant les bonnes années et parfois pendant les moins bonnes, plutôt qu’en profiter pour accumuler des surplus en prévision des mauvais jours;
- peut être tenté d’utiliser ses prérogatives, en lien avec la gestion des fonds, pour négocier, à son avantage, les conventions collectives ou conditions de travail des employés;
- ne veut plus être responsable et imputable de tout ce qui est inhérent aux régimes de retraite et plus particulièrement au regard des rendements des fonds de ces derniers.

L’employé...

- autrefois, faisait confiance aux décideurs impliqués dans le fonctionnement des régimes de retraite, et que ce temps est révolu;
- ne possède pas les informations suffisantes et pertinentes sur l’état de son régime de retraite et par voie de conséquence, n’est pas toujours en mesure de prendre les bonnes décisions à long terme.

Les gouvernements (fédéral, provincial ou municipaux)...

- ont autorisé des congés de cotisation qui auraient pu éviter la situation à laquelle nous devons faire face présentement ;
- ne reconnaissent pas que les prestations représentent un salaire différé. Selon nous, les cotisations des employés et des employeurs font parties de la rémunération globale de l’employé. N’oublions pas que ce salaire global était une dépense exonérée d’impôts pour l’employeur et que les contributions des employés étaient déductibles d’impôt au fil des années de participation. Qui paie la note pendant tout ce temps ? C’est-à-dire d’ici l’encaissement par l’employé de son salaire différé. Et ça, s’il l’encaisse vraiment un jour !

- veulent restructurer les régimes de retraite, dans ce cas-ci, on parle évidemment du Gouvernement du Québec.

Autres considérations

- un grand nombre de conjointes sont dépendantes du choix de leur conjoint ayant un fonds de retraite pour ce qu'elles peuvent en retirer après le décès de ce dernier;
- le RPD fait suite à un contrat d'adhésion signé entre l'employeur et l'employé, assurant à ce dernier des revenus garantis, et ce, pendant toute la durée de sa retraite;
- les fonds ne doivent pas être à la merci des contextes entourant la gestion des conditions de travail;
- les différentes caisses de retraite doivent honorer leurs engagements auprès des retraités, et ce, avec un souci constant sur le plan de l'éthique;
- ceci n'exclue pas la nécessité de négocier l'ensemble des modalités relatives aux cotisations et prestations de chaque régime de retraite (âge de la retraite, durée d'emploi, % servant aux calculs, indexation, etc.), en sachant très bien que ce sont ses dernières qui servent aux employeurs à fidéliser les employés, d'autant plus que le Gouvernement du Québec veut restructurer les régimes de retraite;
- il ne faut pas négliger de discuter d'harmonisation avec le Régime de pension du Canada (RPC) et le Régime des rentes (RRQ) au Québec;
- nous devons protéger les fonds de retraite contre les fluctuations boursières et les périodes difficiles;
- les travailleurs et, encore davantage, les retraités sont peu présents sur les comités de gestion des caisses de retraite.

Nos recommandations à l'égard de la santé financière et de la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal

Immédiatement...

La prise en charge des épargnes par les travailleurs et retraités, et ce, par leur engagement et leur implication sur les comités de gestion paritaires des caisses de

retraite. Ces gens auront à l'esprit qu'il leur faut d'abord connaître l'état de situation de leurs fonds.

Il faut comprendre que c'est une façon concrète de prendre le contrôle des fonds de retraite, des économies faites par les travailleurs depuis nombre d'années.

Il va de soi que nous sommes d'accord avec la nécessité de fournir un état de situation des régimes et plus particulièrement des fonds accumulés spécifiquement pour chacun. Mais il faudrait aller plus loin et évaluer les effets néfastes de la prise des congés de cotisation. Il faudrait se rappeler à quoi on a utilisé ces sommes considérables, et ce, tout en sachant qu'elles ont pu faire en sorte de diminuer les augmentations de taxes municipales pendant les années en question.

À moyen terme...

La création d'un FONDS PATRIMONIAL, à l'abri des spéculateurs, permettant aux employés municipaux d'épargner en toute sécurité. Ce FONDS pourrait servir immédiatement à racheter une partie de la DETTE du Québec et faire en sorte que les intérêts de celle-ci soient versés, par le Gouvernement, dans le FONDS, donc pour les retraites de ces employés actuels et futurs. Comme le service de la DETTE correspond à 5% de cette dernière on peut utiliser ce taux à titre de rendement pour le FONDS (voir en annexe le tableau représentant les prestations en fonction des contributions versées dans le FONDS). On place ainsi les épargnes à l'abri de l'humeur des compagnies en bourse tout en évitant d'être dépendants des financiers usuraires ou étrangers.

Relativement aux cotisations des employeurs, nous sommes d'avis qu'il faut qu'elles soient, au minimum, équivalentes à celles de l'employé, c'est ce qu'on appelle le 50/50. Sans fixer ces dernières, nous estimons qu'un minimum de 5% du salaire d'un travailleur devrait être versé dans le régime de l'employé, et ce, autant par ce dernier que par son employeur. Un maximum devrait également être déterminé pour éviter ce qui pourrait être vue comme une forme d'abus. Dans le projet de loi, on parle de 18%, ce qui peut être appliqué à l'ensemble de la population et que nous trouvons tout à fait à propos.

En lien avec le FONDS, il ne faut pas oublier de discuter des autres moyens existant pour accumuler pour la retraite et surtout ne pas empêcher les gens d'investir ailleurs, soit dans les véhicules de placement existants. Si certaines personnes, groupes ou financiers impliqués dans la manipulation, l'administration et la gestion des fonds actuels avaient des craintes en lien avec la perte de leur implication dans ce secteur d'activité, nous pourrions les rassurer en restreignant le minimum des cotisations à être versées dans le FONDS PATRIMONIAL.

Les propos précédents ne sont pas liés aux déficits actuariels dus aux comportements passés. Chaque état des fonds actuels, mais surtout la vision de l'évolution des fonds spécifiques aux régimes en place actuellement, permettra de mieux comprendre ce qui s'est passé et trouver une solution pour partager équitablement les coûts entre les gens et les employeurs touchés. Il faut laisser une bonne place et surtout du temps pour permettre l'obtention d'une entente satisfaisante pour les parties concernées. Ceci en considérant également qu'il y a eu au cours des décennies beaucoup de modifications aux critères relatifs aux cotisations des employés et des employeurs et aux prestations versées aux retraités.

Le FONDS PATRIMONIAL ne met pas seulement les économies à l'abri des spéculateurs, mais également à l'abri des manipulations de toutes sortes lors des négociations des conditions de travail.

Avec ce FONDS on règle tous les problèmes de transférabilité lorsqu'une personne change d'employeur. Et ce, sans oublier que pour une même municipalité il peut y avoir différents régimes de retraite, donc, des contributions différentes. Ceci n'empêche pas le nouvel employeur de contribuer davantage au régime de retraite de l'employé ou de lui allouer d'autres avantages pour le fidéliser. Le régime de ce dernier va tout simplement progresser différemment à partir de ce moment.

Ce FONDS permet d'éliminer une grande proportion des conflits intergénérationnels pouvant se produire dans les municipalités de tailles différentes, et même dans celles de grandes tailles, lorsqu'il y a des mouvements majeurs du personnel, et ce, pour toutes sortes de raisons.

On parle d'épargne et d'investissements et non de spéculation. Nous procurons une sécurité financière, pour la retraite, non seulement à tous les employés municipaux mais aux prestataires actuels.

À long terme...

Évidemment la Coalition prône toujours la création d'un RÉGIME UNIVERSEL DE RETRAITE pour chaque Québécoises ou Québécois. Que vous n'ayez pas pu travailler, que vous ayez travaillé à la maison, que vous ayez fait du bénévolat ou agit comme personne aidante et que vous ayez travaillé pour tout type d'employeur ou agit à titre de travailleur autonome, vous aurez une rente de retraite en fonction des cotisations que vous aurez versées et qui auront fructifiées grâce aux intérêts que nous payons de toute manière pour notre dette québécoise. Ceci permettra à davantage de gens de profiter de beaux jours et d'être encore bien au Québec, et ce, même à un âge vénérable.

Les avantages reliés aux recommandations de la Coalition

Ceci s'applique autant pour les RPD que pour tout autre type de régime de retraite. Ce qui est commun à l'ensemble des régimes utilisant le FONDS PATRIMONIAL comme "véhicule de placement" est le rendement assuré et les frais minimes de gestion des épargnes des travailleurs ou retraités québécois.

Les employés et les différentes municipalités employeuses peuvent restructurer les régimes de retraite, tout comme le veut le Gouvernement, tout en ayant le FONDS PATRIMONIAL pour l'ensemble des régimes.

La capitalisation est à 100% et personnalisée, chacun aura les bénéfices reliés à ses contributions et celles de ses employeurs. Il ne paiera pas pour d'autres et devra adapter ses prestations à ses contributions, on parle d'équité et de respect.

Il y a des économies d'échelle reliées aux frais de gestion de la multitude de fonds, de comités de retraite, d'administrateurs, de vérificateurs et de toutes les personnes impliquées dans la manipulation des sommes d'argent en cause.

Et, on favorise la santé financière et la pérennité des fonds des régimes de retraite.

N'hésitez pas à nous joindre pour toute explication à ce sujet.



Réjean Dumais,

Président et porte-parole

Coalition pour les régimes de retraite à prestations déterminées

Coordonnées : 3245, rue des Pensées
Jonquière (Québec) G7S 5T6
Tél. : (418) 412-1698
Courriel : coalition.RPD@videotron.ca

Prestation pour chaque \$ de contribution versé annuellement (taux d'intérêt de 5%)														
	50	0.055	0.30	0.69	1.18	1.80	2.61	3.64	4.39	4.95	6.62	8.75	11.47	
P	45	0.056	0.31	0.71	1.21	1.86	2.69	3.74	4.50	5.08	6.80	8.99	11.79	
r	40	0.058	0.32	0.73	1.25	1.93	2.78	3.87	4.67	5.26	7.04	9.31	12.20	
e	35	0.061	0.34	0.77	1.32	2.02	2.91	4.06	4.89	5.52	7.38	9.75	12.79	
s	33	0.062	0.35	0.79	1.35	2.07	2.98	4.15	5.00	5.64	7.55	9.98	13.08	
t	30	0.065	0.36	0.82	1.40	2.15	3.10	4.32	5.21	5.88	7.86	10.39	13.62	
a	25	0.070	0.39	0.89	1.53	2.35	3.39	4.71	5.68	6.41	8.57	11.33	14.85	
t	20	0.080	0.44	1.01	1.73	2.65	3.83	5.33	6.42	7.25	9.70	12.81	16.80	
i	15	0.100	0.53	1.21	2.08	3.19	4.60	6.40	7.71	8.70	11.64	15.39	20.17	
O	10	0.130	0.72	1.63	2.79	4.28	6.18	8.60	10.37	11.70	15.64	20.68	27.11	
n	5	0.230	1.28	2.91	4.98	7.64	11.02	15.35	18.49	20.86	27.90	36.89	48.35	
S	1	1.050	5.80	13.21	22.66	34.72	50.11	69.76	84.07	94.84	126.84	167.69	219.80	
		1	5	10	15	20	25	30	33	35	40	45	50	

Contributions pendant... ans

Ex. : Avec 1\$ par année pendant 33 ans, j'aurai une prestation annuelle de 4,50\$ pendant 45 ans et avec 10% de mon salaire, j'aurai une prestation de 45% de ce dernier pendant 45 ans.

N.B. : Chaque \$ cotisé annuellement (33 au total) a généré 84,07\$ après 33 ans.

$$P = C X ((1 + i)^T - 1) / (1 - (1 / (1 + i)^R))$$

P = Prestation annuelle à la retraite (pension)

C = Contribution annuelle au travail

i = Taux d'intérêt pendant le travail ou la retraite (ici de 5%)

T = Nombre d'années au travail

R = Nombre d'années à la retraite