

RRPPUL: MESURES ENVISAGÉES POUR RÉSORBER LE DÉFICIT

Comme nous l'indiquions dans le précédent *SPULTIN*, la caisse du Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) fait face à un déficit de capitalisation d'environ 200 millions \$, qui sera constaté à l'occasion d'une évaluation actuarielle prévue le 31 décembre 2010. Nous vous rappelons que le règlement du RRPPUL prévoit que les parties impliquées (Employeur/participantes et participants actifs) se partagent les déficits à parts égales. Pour faire face à notre obligation, plusieurs scénarios doivent être envisagés par le Comité du SPUL sur la retraite (CSR) et le Comité exécutif. De plus, les solutions envisagées doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur.

PREMIER SCÉNARIO

Un premier scénario propose une augmentation du taux de cotisation salariale au RRPPUL d'environ 1,5% au 1^{er} janvier 2011 et de 7% additionnel au 1^{er} janvier 2012. En présumant que les coûts du service courant du régime demeurent les mêmes à la suite de l'évaluation actuarielle de décembre 2010 (8,3%), la cotisation salariale serait de 9,8% au 1^{er} janvier 2011 et de 15,3% au 1^{er} janvier 2012.

Avantages et inconvénients : cette mesure est relativement simple. Bien qu'elle ne touche pas à l'intégrité du régime, elle porte les cotisations salariales à plus de 9%, ce qui dépasse le maximum prévu par la Loi de l'impôt. Certaines caractéristiques de notre régime, notamment le fait que les surplus appartiennent entièrement aux participantes et participants, rendraient difficile l'obtention d'une exemption de Revenu Canada pour pouvoir déduire des cotisations salariales supérieures à 9%. De plus, la cotisation à 15,3% des salaires serait maintenue tant et aussi longtemps que le déficit ne serait pas résorbé. Cette avenue ne paraît pas souhaitable.

DEUXIÈME SCÉNARIO

Un second scénario repose sur une réduction (prospective) des bénéfices du régime: on pourrait par exemple réduire significativement certains bénéfices, notamment l'indexation, ou encore réduire la rente.

Avantages et inconvénients : selon certaines analyses commandées par le CSR, il faudrait retirer tous les bénéfices accessoires du régime et réduire la rente à 1% du salaire moyen de la participante ou du participant par année de service (actuellement 1,85%) pour réussir à maintenir le coût total au niveau actuel. Or, cette solution dramatique causerait des problèmes d'iniquité intergénérationnelle, car ce serait les plus jeunes collègues qui se trouveraient à réduire significativement la qualité de leur rente pour financer le déficit.

De plus, des modifications apportées à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite obligent désormais les régimes de retraite à constituer une provision pour écarts défavorables avant de pouvoir apporter des améliorations au régime. À moyenne échéance, la probabilité de pouvoir rétroactivement restaurer des bénéfices paraît très faible. Le seul avantage de ce scénario est de maintenir le coût total du régime à son niveau actuel. Par conséquent, le CSR et le Comité exécutif jugent que ce scénario ne doit pas être retenu, car il pénalise particulièrement les participantes et participants actifs comptant peu d'années de participation au régime.

TROISIÈME SCÉNARIO

Une troisième piste de solution consiste à trouver le financement requis en abandonnant certains avantages prévus dans la convention collective. Il faudrait ainsi trouver l'équivalent de 2 millions \$ pour 2011 et l'équivalent de 10 millions \$ par année à compter du 1^{er} janvier 2012.

Séances

d'information :

Le mardi 6 avril

2010, de 15 h 30 à
17 h 30.

Le jeudi 8 avril

2010, de 12 h à
14 h.

Endroit :

Amphithéâtre

Hydro-Québec

Pavillon Alphonse-

Desjardins,

2e étage

Avantages et inconvénients : Cette solution a le grand avantage de ne pas toucher à l'intégrité du régime de retraite et de maintenir le niveau actuel de cotisation. Cependant, il faut s'assurer de ne pas détruire la structure et l'esprit de la convention collective actuelle en éliminant des éléments à la pièce. C'est un risque qu'il faut tenter de minimiser.

SOLUTION ENVISAGÉE PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF ET LE CSR

Le Comité exécutif et le CSR considèrent qu'un scénario du troisième type pourrait être envisagé à la condition de se concentrer sur quelques mesures bien ciblées, car il ne paraît pas souhaitable d'ouvrir l'ensemble de la convention collective. Le CSR suggère une première mesure pouvant générer des sommes suffisantes pour faire face à nos obligations des prochaines années, tout en minimisant les iniquités intergénérationnelles, serait de surseoir aux augmentations de salaire actuellement prévues à la convention collective, dont celles devant être accordées en juin 2010 (2,25%) et en juin 2011. Il est entendu que, dans cette éventualité, l'Employeur débourserait alors une somme équivalente à celle consentie par les participantes et participants actifs.

Une seconde mesure envisagée, et qui est actuellement discutée avec l'Employeur, serait de réaménager certaines dispositions du chapitre 6.5 de la convention collective portant sur la retraite. Ce réaménagement serait toutefois accompagné de mesures transitoires qui éviteraient de pénaliser indûment les professeuses et professeurs qui compaient prendre leur retraite prochainement.

Les mesures envisagées ne généreront cependant pas annuellement le montant total requis pour payer entièrement le déficit prévu. Toutefois, il faut mettre en place des mesures dès maintenant,

notamment le gel des échelles salariales dès le 1^{er} juin 2010, même si les paiements de déficit ne sont requis qu'à partir du 1^{er} janvier 2011. Une action précoce permettrait de constituer une réserve pour nous acquitter de nos obligations jusqu'en 2012 ou 2013. De plus, il est possible que ces mesures soient suffisantes pour combler le déficit prévu si la caisse de retraite réalise de bons rendements au cours des prochaines années.

Surseoir aux augmentations de salaire présente l'avantage d'alléger le poids financier imposé aux jeunes professeuses et professeurs, qui bénéficieraient quand même de l'avancement d'échelon (en moyenne 1,5%) comparativement aux professeuses et professeurs qui se trouvent au sommet de l'échelle salariale et dont les salaires se trouveraient ainsi gelés. Le Comité exécutif est bien conscient qu'il faut rapidement prendre des décisions difficiles. Le Comité exécutif est également conscient qu'il est possible que ces mesures ne soient pas suffisantes pour assurer la pérennité du régime à long terme, car on ne peut prédire avec certitude l'évolution de l'économie et des marchés financiers. Les membres du Comité exécutif et du CSR demeurent vigilants afin que le RRPPUL puisse rencontrer toutes ses obligations envers les professeuses et professeurs. Une chose est toutefois certaine : plus nous attendons pour prendre des mesures de redressement et plus ces mesures seront douloureuses.

Plus nous

attendons pour

prendre des

mesures de

redressement

et plus ces

mesures seront

douloureuses

Le *SPULTIN* est publié par le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

Yves Lacouture, **PRÉSIDENT**
 Marcel R. Boulay, **TRÉSORIER**
 Claudette Fortin, **VICE-PRÉSIDENTE**
 Christiane Kègle, **SECRÉTAIRE**
 John G. Kingma, **VICE-PRÉSIDENT**
 Sylvie Tétreault, **VICE-PRÉSIDENTE**

ADJOINTES ADMINISTRATIVES

Lucie Blouin
 Josée Desgagné
 Lucie Hudon

Le SPUL
35 ans de collégialité,
de solidarité et d'équité

Pavillon Alphonse-Desjardins
 2325, rue de l'Université, bureau 3339
 Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6
 Téléphone : 418 656-2955
 Télécopieur : 418 656-5377
 Courriel : spul@spul.ulaval.ca
 Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.