



**SPULTIN et publications**

**Conseil syndical  
Sections syndicales**

**Comités internes**

**Assemblée  
générale**

**Statuts**

**Convention collective  
Guide d'application**

**Régime de retraite  
Prévoyances collectives**

**Fédération et autres sites**

# LE SPULTIN

LE BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

5 novembre 2001 / volume 12 / No 25

## *Spécial négo*

### **Demande d'un congé de cotisation patronale au RRPPUL : état de la question**

Dans ses messages des 2 et 3 novembre 2001, Jacques Faille, vice-recteur à l'administration et aux finances et porte-parole à la table de négociation depuis le 28 octobre dernier, demande encore une fois un congé de cotisation patronale au RRPPUL d'une durée de cinq ans. L'Employeur affirme que ce congé peut être accordé sans mettre en danger la sécurité financière de la caisse de retraite. Par ailleurs, il ne fait aucune allusion aux iniquités qu'un tel congé entraînerait.

Voyons de plus près ces deux éléments:

#### **1. Iniquité d'un congé de cotisation**

Tout congé de cotisation crée des iniquités pour plusieurs raisons:

- a) Les professeures et professeurs qui prendront leur retraite avant que le congé de cotisation ne soit "remboursé" subiront la perte, mais n'auront pas droit à la récupération.
- b) Comme le congé de cotisation est payé à partir des surplus de la caisse de retraite et que la part de cha-que professeure et professeur n'est pas la même, tout congé de cotisation crée automatiquement une iniquité importante. En effet, la jeune professeure ou le jeune professeur, dont les avoirs dans la caisse sont faibles, a peu contribué aux surplus actuariels, alors que celle ou celui qui est à la veille de sa retraite subit une ponction nettement plus grande.
- c) Si une professeure ou un professeur commence sa carrière au début du congé de cotisation patronale et quitte l'Université à la fin du congé, elle ou il aura le droit de transférer un montant correspondant à la pleine valeur de ses droits, même si seulement la moitié des cotisations (les siennes) ont été versées. Cette somme supplémentaire provient obligatoirement de l'avoir des autres participantes et participants.

## **2. Sécurité financière du RRPPUL**

Une bonne part de l'argumentation patronale est basée sur la situation du Régime de retraite au 31 décembre 2000. Qu'en est-il exactement aujourd'hui? Qu'en sera-t-il dans un avenir prochain?

L'évaluation actuarielle du RRPPUL au 31 décembre 2000 montre que la solvabilité du régime était de 108% et que la valeur marchande de la caisse était supérieure de 45 millions de dollars à la valeur actuarielle de l'actif.

Cependant, compte tenu que le rendement depuis le début de 2001 est nettement inférieur au rendement attendu et que la solvabilité du régime est incertaine, le Comité de retraite (comité tripartite qui gère le régime) a recommandé à l'unanimité de n'utiliser qu'une faible partie des surplus disponibles afin de protéger la santé financière du Régime de retraite.

Cette recommandation s'est avérée fort pertinente. En effet, si la situation financière du RRPPUL avait été évaluée au 31 août 2001, on constaterait que la valeur marchande est maintenant inférieure à la valeur actuarielle de l'actif au 31 décembre 2000 et que le taux de solvabilité est également inférieur à 100%.

En somme, le régime était en très bonne santé le 31 décembre 2000 mais il l'est beaucoup moins maintenant. Pour mieux comprendre, jetez un coup d'œil sur les récents

relevés de placement de vos REER... Dans ces conditions, il est difficile de comprendre que l'Employeur veuille quand même prélever 15 millions de dollars (un congé de 18 mois) dans le régime, sur la base des données de l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2000.

L'Employeur affirme que si un déficit actuariel résultait de cette ponction, il en assumerait la responsabilité. Peut-on se sentir en sécurité avec un tel engagement, compte tenu que le même Employeur affirme ne pouvoir être en mesure d'emprunter davantage sur les marchés financiers et que c'est justement pour cette raison qu'il nous demande un congé de cotisation?

Il est difficile de voir dans cette demande de l'Employeur un début de sagesse qui l'amènerait à voir le Régime de retraite comme un atout dans le recrutement des professeures et professeurs.

À l'Université Laval, les professeures et professeurs se sont battu en 1989 pour avoir leur propre régime de retraite. Puis, peu après, ils ont mis de l'avant une approche prudente dans l'utilisation des surplus afin de ne pas placer les membres actifs et l'Université devant des problèmes financiers majeurs, tout en cherchant à offrir aux retraités, tout comme aux membres actifs, des conditions de retraite décentes.

Dans les autres universités, on ne retrouve pas ces avantages. Par exemple, une personne ayant 20 ans d'ancienneté à l'Université Concordia se verrait reconnaître seulement une dizaine d'années dans notre régime parce qu'à cet endroit le régime de retraite est nettement moins généreux, notamment parce que la partie patronale s'est donné des congés à même les surplus, ce qui a interdit l'amélioration du régime.

Ce n'est certainement pas en donnant des congés de cotisation à l'Employeur que nous pourrions continuer à améliorer notre Régime de retraite. Rappelons-nous que la plupart des collègues commencent leur carrière relativement tard et qu'ils ont donc moins de temps pour se bâtir une rente convenable.

---

[Accueil](#) | [Spultin](#)  
[Convention collective](#) | [Guide d'application](#) | [RRPPUL](#) | [Prévoyances collectives](#)  
[Assemblée générale](#) | [Conseil syndical](#) | [Sections syndicales](#)  
[Comités internes](#) | [Statuts](#) | [FQPPU et autres sites](#)

---

Pour tout renseignement supplémentaire, communiquez avec [Lucie Hudon](#)