



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et du Syndicat canadien de la fonction publique

Sur le projet de loi n° 75,
Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées
du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives

Présenté à la Commission de l'économie et du travail



8 février 2016

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 1^e trimestre 2016

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89-639-294-0

Table des matières

Préambule	5
Introduction	6
Mise en contexte	6
Généralités	8
Présentation des régimes de retraite du secteur universitaire comptant des membres du SCFP et de la FTQ, qui doivent faire l'objet d'une restructuration particulière	10
Régime des employés et employées de l'Université Laval.....	10
Régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique.....	12
Modifications à apporter au projet de loi	14
Conclusion	25

Préambule

Avec ses 600 000 membres répartis à travers la province, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus importante centrale syndicale au Québec. Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est son plus important affilié avec plus de 110 000 membres.

Dans le secteur universitaire, la FTQ est l'organisation syndicale qui représente le plus grand nombre de groupes concernés par les présentes discussions. Elle est implantée – par le biais du SCFP principalement, mais également de l'Alliance de la fonction publique et de l'Union des employés et employées de service, local 800 – dans la majorité des grandes universités québécoises, dont l'École Polytechnique de Montréal, le réseau des constituantes de l'Université du Québec, l'Université Laval, l'Université de Montréal et l'Université de Sherbrooke. Au total, la FTQ représente quelque 35 000 membres dans le milieu universitaire.

La FTQ et le SCFP considèrent être très concernés par le projet de règlement publié le 3 décembre dernier par le gouvernement du Québec au sujet des nouvelles règles de financement applicables aux régimes de retraite du secteur universitaire. La sécurité financière à la retraite de nos membres et, par conséquent, les régimes de retraite en tant que véhicules privilégiés pour atteindre cette sécurité nous préoccupent.

La FTQ et le SCFP tiennent à remercier la Commission de l'économie et du travail de lui permettre de s'exprimer sur le projet de loi n°75, Loi sur la restructuration des régimes de retraite du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives. Nous espérons grandement que les commentaires contenus dans le présent mémoire trouveront un écho favorable auprès de la Régie des rentes du Québec et du ministre responsable.

Introduction

En guise d'introduction, il nous apparaît nécessaire de rappeler que les régimes de retraite sont des éléments de rémunération globale qui ont été mis en place puis modifiés au fil du temps, aux termes de négociations collectives menées de bonne foi.

La restructuration d'un régime de retraite, s'il y a besoin, devrait se faire dans le même cadre, c'est-à-dire par la négociation collective.

La démarche actuelle du gouvernement, qui consiste à adopter des mesures législatives pour forcer la restructuration des régimes de retraite avec des paramètres imposés, constitue une violation du droit à la négociation collective, lequel est protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, à titre de composante de la liberté d'association.

Nous sommes d'avis que le gouvernement ne devrait pas s'engager dans une voie qui risque de mener à l'inconstitutionnalité des mesures qui seront adoptées.

Mise en contexte

Depuis quelques années déjà, la société québécoise se questionne sur la sécurité financière des Québécois à la retraite ainsi que sur son financement. La FTQ et son principal affilié, le SCFP, ont été de tous ces débats, notamment lors des consultations publiques qui ont suivi le dépôt du rapport D'Amours et lors du dépôt du projet de loi n°3 (devenue loi n°15) dans les secteurs municipal et du transport terrestre, ainsi que dans tout le processus qui a mené à l'adoption du projet de loi n°57 (devenue loi n°29) dans le secteur privé. L'actuel projet de loi n°75, *Loi sur la restructuration des régimes de retraite du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives*, s'inscrit dans ce vaste chantier.

Nous avons profité de toutes les tribunes et occasions pour faire valoir notre point de vue et les solutions que nous préconisons. D'ailleurs, le SCFP, dans le secteur municipal, est à l'origine de l'une des solutions accueillies unanimement par tous les acteurs du milieu, soit la mise en place de fonds de stabilisation et d'indexation, un outil novateur et efficace. C'est dans cet esprit de recherche de solutions que nous avons toujours abordé la question des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire.

À la suite de son élection au printemps 2014, l'actuel gouvernement a rapidement convoqué les intervenants du milieu universitaire, travailleurs syndiqués et employeurs, pour mettre en place

les bases d'un futur projet de loi. Le ministre d'alors avait déclaré qu'il voulait tenir compte des particularités propres au milieu universitaire.

Se basant sur les plus récentes données fournies par la Régie des rentes du Québec (RRQ), le ministre reconnaissait d'emblée que la très forte majorité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire sont en bonne santé financière. Cela confirme que nos sections locales ont pris les choses en main.

Voici l'état des 11 régimes à prestations déterminées du monde universitaire, au 31 décembre 2013, décrit par le ministre à partir des données de la RRQ :

- ▶ Deux régimes étaient capitalisés à 100 % et plus.
- ▶ Le coût moyen du service courant était de 15,1 %, le plus élevé se situant à 20,1 %.
- ▶ Huit régimes prévoyaient un partage à parts égales du coût du service courant.
- ▶ Huit prévoient une forme de partage des déficits passés.
- ▶ Deux universités avaient mis en place un fonds de stabilisation.

Il n'est pas inutile de rappeler que les rendements supérieurs aux prévisions actuarielles en 2014 ont amélioré la situation décrite à ce moment.

Et ce n'est pas par hasard qu'un portrait aussi positif se dresse pour le secteur universitaire. Nos travailleurs ont fait la preuve qu'ils sont de bons élèves. Nos sections locales du secteur universitaire sont à la table de travail depuis plusieurs années déjà pour assurer la pérennité de leurs régimes de retraite. Les nombreuses ententes intervenues au cours des dernières années témoignent du sérieux de notre démarche. Nous avons ainsi fait la démonstration de notre capacité à trouver des solutions.

Les ententes conclues ces dernières années à l'Université Laval, à l'Université de Montréal et à l'École Polytechnique ont amené les travailleurs à faire beaucoup de sacrifices pour le service courant; des efforts qui ont dégagé des marges de manœuvre financières importantes pour les universités.

À bien des égards, les travailleurs des universités fournissent actuellement plus d'effort que ceux demandés par la loi n°15 du secteur municipal. Un exemple : dans certaines universités, le partage des déficits afférent au service passé à l'égard des participants actifs et des participants retraités est en tout temps partagé à parts égales entre l'employeur et les participants actifs. Rappelons que la loi n°15 exige que le déficit afférent au service passé à l'égard des participants actifs et, dans certaines circonstances, des participants retraités soit partagé à parts égales à une date donnée, mais qu'il soit entièrement à la charge de l'employeur par la suite.

À la lecture du présent projet de loi, nous constatons que le gouvernement a opté pour une approche plus constructive et moins idéologique qui n'impose pas de réduction de droits de façon arbitraire dans les cas où le régime de retraite est bien capitalisé, comme c'est malheureusement le cas avec la loi n°15 du secteur municipal.

Pour les cas où une restructuration sera nécessaire, nous croyons que le gouvernement doit donner aux intervenants une certaine flexibilité pour régler les problèmes, sans imposer une solution générale. Le processus de négociation doit être respecté. La majorité des intervenants, incluant les employeurs, sont en accord avec ce principe.

On ne le soulignera jamais assez, le milieu universitaire est un milieu où les intervenants parviennent à des ententes négociées. Le SCFP et la FTQ croient qu'il faut laisser la chance à la libre négociation une fois que les outils appropriés auront été fournis aux parties. Ajoutons qu'il y a beaucoup moins d'universités que de municipalités, ce qui facilite l'étude au cas par cas des différentes ententes qui seront négociées.

Finalement, nous tenons à rappeler au gouvernement que les prestations versées par les employeurs dans un régime de retraite complémentaire sont en réalité du salaire. Les tribunaux l'ont d'ailleurs reconnu dans des interprétations récentes, notamment la Cour suprême en 2013, qui a statué que les prestations versées pour la retraite sont « une forme de rémunération différée pour les services rendus par l'employé et constituent un type d'épargne retraite¹ ». Intervenir pour forcer une réduction des droits acquis, c'est couper rétroactivement du salaire à un travailleur. Dans le débat actuel, on a souvent tendance à l'oublier.

Généralités

Outre la mise en garde évoquée en introduction quant au choix d'un processus qui ne respecte pas le caractère fondamental de la libre négociation collective, le SCFP et la FTQ accueillent favorablement certains éléments du projet de loi n°75 et jugent que ce dernier est préférable à la loi n°15 du secteur municipal. Concrètement, ce projet de loi n'imposera pas de restructuration particulière pour nos membres à l'Université du Québec (UQ) ni à ceux à l'Université de Montréal (UdeM). Par ce projet de loi, le gouvernement a donc fait preuve de jugement : il reconnaît que lorsqu'un régime est très bien capitalisé et qu'il prévoit un coût de service courant à un niveau raisonnable, comme c'est le cas à l'UQ et l'UdeM, la réduction de droits de façon arbitraire, telle l'abolition totale de l'indexation automatique, n'est pas justifiée. C'est un très grand pas par rapport à la loi n°15.

¹ *IBM Canada Limitée c. Waterman*, 2013 CSC 70, [2013] 3 R.C.S. 985.

Puis, le projet de loi n°75 impose aussi la mise en place d'un fonds de stabilisation pour le service futur afin d'assurer la pérennité des régimes. Nous avons toujours été en accord avec ce principe et nous en avons même fait la promotion par le passé.

Toutefois, même si globalement le projet de loi n°75 est préférable à la loi n°15 pour nos membres, il existe une ombre importante au tableau : deux régimes du secteur universitaire, qui comptent des membres que nous représentons, devront faire l'objet d'une restructuration particulière que nous jugeons exagérée. Il s'agit du régime de retraite des employés et employées de l'Université Laval sur lequel le projet de loi a l'effet le plus dramatique, ainsi que du régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique. Notre mémoire est donc consacré essentiellement à ces deux régimes.

Nous nous sommes efforcés de vulgariser le mieux possible nos arguments afin de livrer aux parlementaires un message simple et concis. Toutefois, certains passages demeurent techniques, cela paraît inévitable lors d'une analyse en profondeur d'un projet de loi portant sur la retraite. À force de vouloir trop simplifier le texte, on court parfois le risque de perdre le fondement d'un argument et en pareil cas, nous avons jugé préférable d'en conserver l'intégralité, même si cela peut demeurer complexe pour les non-initiés.

Présentation des régimes de retraite du secteur universitaire comptant des membres du SCFP et de la FTQ, qui doivent faire l'objet d'une restructuration particulière

Régime des employés et employées de l'Université Laval

Le régime de retraite des employés et employées de l'Université Laval compte uniquement des membres du personnel de soutien. Il ne compte donc pas de professeurs ni de professionnels. Ainsi, à l'Université Laval, tout le monde n'est pas dans le même régime. Nos membres participent à un régime distinct dont le fonctionnement est très différent du régime des professeurs et celui des professionnels. En effet, le régime du personnel de soutien prévoit que le déficit afférent au service antérieur au 1^{er} janvier 2014 est entièrement à la charge de l'université, ce qui n'est pas le cas des deux autres régimes où il est partagé entre les participants actifs et l'université. C'est une distinction majeure qui explique pourquoi nos membres redoutent tant la réduction de droits acquis, alors qu'elle est beaucoup plus acceptée chez les professeurs et les professionnels puisqu'elle permettrait d'alléger le fardeau du déficit qu'ils doivent actuellement supporter.

Lors de la dernière évaluation officiellement déposée au 31 décembre 2013, ce régime comptait 1 554 participants actifs, au sens du projet de loi n°75, et 1 711 retraités et bénéficiaires.

Des négociations importantes ont eu lieu en 2013 et 2014 entre l'université et le syndicat, soit avant le dépôt du projet de loi n°75. Ces négociations ont amené les changements suivants pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 :

- ▶ Modification à la formule de partage de la cotisation d'exercice (incluant la cotisation de stabilisation) d'environ 35 % employés / 65 % employeur à 50 % employés / 50 % employeur;
- ▶ Augmentation des pénalités pour une retraite anticipée avant l'âge de 60 ans;
- ▶ Élimination de la prestation de décès après la prise de retraite qui prévoyait une réversibilité de 60 % au conjoint afin de la remplacer par une garantie de 5 ans;
- ▶ Élimination de l'indexation garantie;
- ▶ Création d'un fonds de stabilisation servant prioritairement à stabiliser le financement du régime et par la suite à procurer de l'indexation conditionnelle à la bonne santé financière du régime.

Ces efforts ont amené des économies directes et récurrentes à l'université de l'ordre de 5,0 % des salaires. L'intention était de libérer une marge de manœuvre importante pour lui permettre de mieux faire face aux déficits pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014.

De plus, un fonds de stabilisation, attribuable entièrement aux efforts de notre effectif, a été créé ce qui prémunit l'université contre les déficits pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 qu'elle doit partager à parts égales avec les participants actifs du régime.

Il s'agit là d'efforts exceptionnels qui démontrent que nos membres ont été proactifs pour assurer la pérennité de leur régime. Après de tels efforts, nous étions pour le moins étonnés qu'un projet de loi leur en demande davantage.

Au 31 décembre 2014, le degré de capitalisation du régime est estimé à 88 %². Nous avons calculé le coût total du régime afin de le comparer au plafond de 21 % prévu par le projet de loi n°75³ :

Cotisation pour déficit	9,1 %
Cotisation d'exercice	17,5 %
Coût total	26,6 %
Plafond⁴	21,0 %
Écart avec 21 % = Effort à faire par les participants en réduction de droits⁵	5,6 %

En résumé, en plus de l'effort de l'ordre de 5,0 % qui a été fait lors de la dernière entente, c'est un effort additionnel de 5,6 % qui est demandé aux participants suite à l'application intégrale de ce projet de loi, pour un total de 10,6 %.

Concrètement, afin de satisfaire l'exigence d'une réduction de 5,6 %, cela signifie que les participants retraités (en supposant une implication des retraités) doivent financer 50 % de leur déficit propre avec des réductions de droits liés à l'indexation, alors que les actifs doivent financer 92 % du leur, toujours avec des réductions de droits relatifs à l'indexation. C'est significativement plus élevé que ce qui est demandé par la loi n°15, elle qui limite l'effort des actifs à 50 % de leur déficit propre.

Il est intéressant de constater à quel point le coût du service passé est élevé en pourcentage de la masse salariale à 9,1 %, même si le régime demeure capitalisé à 88 % au 31 décembre 2014,

² Volet antérieur au 1^{er} janvier 2014.

³ L'ensemble des résultats que nous présentons est basé sur des estimations fournies par l'actuaire du régime au 31 décembre 2014 que nous avons ajustées pour refléter un taux d'actualisation de 6,0%. L'impact du projet de loi pourrait être quelque peu différent, car celui-ci, dans sa mouture actuelle, prévoit l'utilisation d'hypothèses au 31 décembre 2013 plutôt qu'au 31 décembre 2014.

⁴ Une majoration pour tenir compte d'une majorité féminine, d'un maximum de 0,5 %, pourrait être possible, ce qui devra être confirmé par l'actuaire du régime.

⁵ En excluant tout effet des mesures proposées ultérieurement dans le mémoire.

ce qui est loin d'être une situation financière dramatique. Cela est attribuable à la maturité du régime où près de 73 % des engagements sont à l'égard des participants retraités et 27 % des engagements, à l'égard des participants actifs⁶. Ainsi, lorsqu'on divise les cotisations pour déficit, qui sont pour le déficit total incluant le déficit imputé aux participants retraités, par la masse salariale des participants actifs, on obtient un ratio de 9,1 %. Or, comme on le verra plus loin, à l'École Polytechnique, également visée par une restructuration particulière, le régime présente un ratio de capitalisation identique au 31 décembre 2014 à 88 %, mais la cotisation d'équilibre correspond à 6,2 % de la masse salariale plutôt que 9,1 %. En effet, puisque les engagements de ce régime sont répartis équitablement entre les actifs et les retraités, la cotisation d'équilibre correspond à un pourcentage significativement moins élevé de la masse salariale. En résumé, c'est un facteur externe, soit la démographie du régime, qui impose un effort plus important à nos membres à l'Université Laval.

Régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique

Le régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique compte des participants de tous les corps d'emploi. L'institution est donc le promoteur d'un régime unique, contrairement à l'Université Laval qui est le promoteur de trois régimes distincts. Ce régime prévoit que le déficit afférent au service antérieur au 1^{er} janvier 2014 est entièrement à la charge de l'université et fonctionne donc de la même manière que le régime de retraite des employés et employées de l'Université Laval.

Lors de la dernière évaluation officiellement déposée au 31 décembre 2014, ce régime comptait 1 367 participants actifs, au sens du projet de loi n°75, et 601 retraités et bénéficiaires.

Des négociations importantes ont eu lieu en 2012-2013 entre l'employeur et le RASEP⁷, une entité regroupant l'ensemble des syndicats et associations de l'École. Ces négociations ont amené les changements suivants pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 :

- ▶ Modification à la formule de partage de la cotisation d'exercice (incluant la cotisation de stabilisation) d'environ 40 % employés / 60 % employeur à 50 % employés / 50 % employeur;
- ▶ Report de l'âge de retraite sans réduction de 60 à 62 ans;
- ▶ Utilisation d'un salaire final moyen 5 ans plutôt qu'un salaire final moyen 3 ans;
- ▶ Élimination de l'indexation garantie;

⁶ Même si le nombre de retraités est légèrement supérieur au nombre d'actifs, les engagements envers ceux-ci sont considérablement supérieurs que ceux envers les actifs, car l'engagement moyen à l'égard d'un retraité, après une pleine carrière, est de beaucoup supérieur à l'engagement moyen envers un actif qui n'a pas terminé sa carrière.

⁷ Regroupement des associations et des syndicats de l'École Polytechnique.

- Création d'un fonds de stabilisation servant prioritairement à stabiliser le financement du régime et par la suite à procurer de l'indexation conditionnelle à la bonne santé financière du régime.

Ces efforts ont amené des économies directes et récurrentes à l'École de l'ordre de 1,3 % des salaires. Comme à l'Université Laval, l'intention était de libérer des sommes pour lui permettre d'alléger son fardeau financier attribuable aux déficits afférents au service antérieur au 1^{er} janvier 2014.

De plus, un fonds de stabilisation, bâti encore une fois grâce aux efforts des participants actifs, a été mis en place pour protéger l'École contre les déficits pour le service à compter du 1^{er} janvier 2014 qu'elle doit partager moitié-moitié avec les actifs.

Cette entente survenue avant le dépôt du projet de loi n°75, qui est très semblable à celle que nos membres ont entérinée à l'Université Laval, démontre encore une fois que le milieu universitaire est un milieu de compromis où les parties peuvent trouver ensemble une solution à leur problème sans qu'une loi imposée vienne brimer la libre négociation.

Au 31 décembre 2014, le degré de capitalisation du régime est de 88 %⁸. Nous avons calculé le coût total du régime afin de le comparer au plafond de 21 % prévu par le projet de loi n°75⁹:

Cotisation pour déficit	6,2 %
Cotisation d'exercice	16,3 %
Coût total	22,5 %
Plafond¹⁰	21,6 %
Écart avec 21 % = Effort à faire par les participants en réduction de droits¹¹	0,9 %

L'effort requis est donc beaucoup moins important qu'à l'Université Laval dont le régime présente pourtant, rappelons-le, une situation de capitalisation similaire à 88 % au 31 décembre 2014.

Concrètement, afin de satisfaire l'exigence d'une réduction de 0,9 %, cela signifie que les participants retraités (en supposant une implication des retraités) et les actifs doivent financer

⁸ Volet antérieur au 1^{er} janvier 2014.

⁹ L'ensemble des résultats que nous présentons est basé sur l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2014. L'impact du projet de loi pourrait être quelque peu différent, car celui-ci, dans sa mouture actuelle, prévoit l'utilisation d'hypothèses au 31 décembre 2013 plutôt qu'au 31 décembre 2014.

¹⁰ Le plafond est majoré pour tenir compte d'un âge moyen supérieur à 45 ans.

¹¹ En excluant tout effet des mesures proposées ultérieurement dans le mémoire.

15 % de leur déficit propre. Bien entendu, ces efforts sont moins importants que ceux demandés en vertu de la loi n°15, nous en sommes conscients.

Toutefois, un résultat imposé n'est pas du tout bienvenu auprès de nos membres qui accordent une importance fondamentale, comme partout ailleurs, à la négociation de gré à gré. Il ne serait pas souhaitable de troubler la paix industrielle pour un effort d'environ 1 %. D'ailleurs, il importe de préciser que les conventions collectives en place prévoient qu'advenant que des outils deviennent disponibles, les parties doivent tenir des discussions sur la possibilité de réduire les droits pour le service passé, sans qu'aucune obligation de résultat ne leur soit toutefois imposée.

Modifications à apporter au projet de loi

Nous croyons qu'il existe des solutions aux problématiques présentées précédemment. Certaines modifications au projet de loi que nous proposons sont aussi souhaitées par le regroupement d'universités ayant cosigné le mémoire présenté par l'Université Laval à la Commission (ci-après le « mémoire des universités »). Nous sommes donc prêts à accepter des amendements à certains articles qui sont actuellement à notre avantage afin de les rendre plus flexibles dans l'intérêt des employeurs; en contrepartie, nous demandons au législateur d'atténuer l'impact de d'autres articles qui, dans leur forme actuelle, auraient un impact dévastateur chez nos membres. Bref, le projet de loi n°75 doit devenir plus souple afin de laisser une plus grande marge de manœuvre aux parties négociantes ce qui leur permettra d'arriver à une entente acceptable.

Nous savons pertinemment que toutes nos propositions ne pourront être retenues, mais nous demandons simplement au législateur d'apporter les amendements au projet de loi n°75 de façon à ce que nous membres puissions s'en tirer avec un résultat acceptable lors de la négociation à venir, ce qui n'est pas le cas dans la mouture actuelle.

D'entrée de jeu, nous tenons à souligner, comme nous l'avons fait à maintes reprises au cours des dernières années, qu'en tant qu'organisations syndicales, nous nous opposons fermement à toute réduction de droits des participants retraités et bénéficiaires. La perte de l'indexation aura des effets très dommageables pour l'individu au fil des années, mais aussi pour la collectivité. Les retraités n'étant plus représentés aux tables de négociations, il est profondément injuste d'abolir aujourd'hui un droit qui avait été négocié à l'époque.

Dans les propositions qui suivront, il nous arrive de supposer une réduction de droits des retraités et bénéficiaires, mais c'est à des fins illustratives seulement, afin de mettre l'accent sur d'autres lacunes du projet de loi. Nous réitérons que nous sommes fondamentalement en désaccord avec toute réduction de droits pouvant affecter ces participants.

1. Les participants, incluant les retraités, ne devraient pas financer plus de 50% du déficit total. (article 20)

En effet, en cas de restructuration particulière, le projet de loi limite l'effort des retraités à 50% de leur déficit propre, mais permet que les actifs réduisent leurs droits de façon à acquitter plus de 50 % du leur, puisque leur effort est limité à 50 % du déficit total réduit de la part payée par les retraités¹². D'ailleurs, comme mentionné précédemment, dans l'état actuel des choses, nos membres à l'Université Laval pourraient avoir à payer jusqu'à 92 % de leur déficit propre et ce même si on suppose que les retraités acquittent 50% du leur. C'est un niveau plus élevé que celui prévu par la loi n°15. Pire encore, cela signifie qu'au final, les participants, incluant les retraités, acquittent plus de la moitié du déficit au grand avantage de l'employeur. Cela va bien au-delà des ententes actuelles dans le milieu universitaire où l'effort des participants, même lorsqu'ils financent un déficit, est toujours limité à 50 % de celui-ci.

À l'Université Laval, une limite du financement à 50 % du déficit propre pour les actifs diminuerait l'effort à faire de 5,6 % à 4,6 % des salaires. Cette modification n'aurait aucun impact à l'École Polytechnique.

L'Université Laval est d'accord pour limiter l'effort des participants, incluant les retraités, à 50% du déficit total, selon des discussions que nous avons tenues avec elle.

2. Il y aurait lieu de majorer le plafond de 21 % pour tenir compte de la maturité du régime. (article 17)

Ainsi, un plafond de 21 % demeure adéquat lorsque les engagements envers les actifs équivalent à ceux envers les retraités. Cependant, on devrait majorer le plafond dans les cas où les engagements envers les retraités sont supérieurs à 50 % des engagements totaux selon une règle simple, soit 1 % de majoration pour chaque 10 % d'engagements additionnels. En somme, si les retraités ont des engagements équivalents à 70 % des engagements totaux du régime, on devrait majorer le plafond de $1\% \times (70-50)/10 = 2\%$, soit de 21 % à 23 %. Après tout, le plafond est déjà modulé selon d'autres facteurs, soit l'âge des participants actifs et leur sexe. Il faudrait donc y intégrer une majoration attribuable à la maturité du régime, par souci d'équité.

¹² Supposons un déficit total de 100 \$ avec 73 \$ imputé aux retraités et 27 \$ aux actifs. Si les retraités acquittent 50% de leur déficit propre, le projet de loi prévoit que les participants actifs peuvent acquitter un maximum de $50\% \times (100 \$ - 50\% \times 73 \$) = 31,75 \$$, soit $31,75 \$ / 27 \$ = 118\%$ de leur déficit propre. Si on veut que le coût total soit de 21%, les participants actifs doivent donc acquitter 92% de leur déficit propre, un niveau qui respecte le seuil maximal de 118 %. En pareil cas, nous demandons un amendement afin que l'effort des actifs soit limité à $50\% \times 100 \$ - 50\% \times 73 \$ = 13,5 \$$ ce qui équivaut à $13,5 \$ / 27 \$ = 50\%$ de leur déficit propre.

Dans la loi n° 15, la majoration que nous demandons n'était pas nécessaire puisque le maximum de 18 % était applicable à la cotisation d'exercice seulement et non à la cotisation totale qui, en plus de la cotisation d'exercice, comprend aussi la cotisation d'équilibre. Or, comme expliqué précédemment, c'est précisément la cotisation d'équilibre qui pose problème à l'Université Laval à cause de la maturité du régime, d'où la nécessité d'une majoration additionnelle non prévue par la loi n°15.

À l'Université Laval, une majoration du plafond à 23 % diminuerait l'effort à faire de 5,6 % à 3,6 % des salaires.

Cette modification n'aurait aucun impact à l'École Polytechnique.

3. Lorsque le régime prévoit des coûts partagés pour le service avant le 1^{er} janvier 2015 (ou 2014 le cas échéant), le projet de loi ne doit pas prévoir la création de deux volets.

Il est primordial pour nous que la présence de deux volets demeure dans le cas où l'employeur est totalement responsable des déficits pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2015 (ou 2014 selon le cas). La présence d'un mur nous assure que le fonds de stabilisation du nouveau volet, entièrement constitué par les efforts des membres, ne contribue pas à financer le déficit de l'ancien volet à la charge du promoteur. Bref, les deux volets doivent être maintenus pour le régime des employés et employées de l'Université Laval et pour le régime de retraite de la Corporation de l'École Polytechnique.

Toutefois cette logique n'est pas applicable si les déficits sont déjà partagés, comme c'est le cas à l'UQ et à l'UdeM. La création de volets complexifie l'actuariat et l'administration de ces régimes et n'amène rien de différent, le financement des déficits demeurant partagé dans chaque volet. Pire, la création de volets représente un danger. En effet, il semble que les membres du nouveau volet ne pourront (ou ne voudront) plus financer les déficits de l'ancien, ce qui sera lourd de conséquences : les participants actifs ayant du service dans l'ancien volet risquent alors de faire face à des cotisations d'équilibre exorbitantes, eux qui doivent supporter le risque de tout ce volet avec le promoteur, y compris celui des retraités. Quant aux règles qui régiront l'utilisation du fonds de stabilisation lorsque le déficit est partagé pour tout le service, nous invitons le législateur à laisser la plus grande marge de manœuvre possible aux parties négociantes pour les déterminer.

Dans le cas où les déficits sont déjà partagés, le mémoire des universités précise qu'il faut éviter la mise en place d'un mur afin de créer deux volets.

4. Il faut que les efforts des participants actifs, lorsque pris globalement, soient au moins équivalents à ceux des participants retraités, en pourcentage de leur passif respectif. (article 19)

Le projet de loi comprend un test d'équivalence, mais nous le jugeons trop limitatif. Selon le test actuel, il faut que la valeur de la réduction de l'indexation des retraités et bénéficiaires soit équivalente ou inférieure à la valeur de la réduction de l'indexation des actifs, en pourcentage de leur passif respectif.

Ce test devrait être amendé pour être appliqué plus globalement. En effet, la valeur de la réduction de l'indexation des retraités et bénéficiaires devrait être équivalente ou inférieure à la valeur de tous les droits réduits (pas seulement de l'indexation) des actifs, en pourcentage de leur passif respectif. Cet amendement favorisera davantage la libre négociation dans le cas où les actifs jugent que d'autres avenues sont préférables à la réduction de l'indexation.

Puisque dans de telles circonstances, il pourrait y avoir des cas où les retraités perdent leur indexation, alors que les actifs perdent des droits d'une valeur équivalente, mais conservent la leur, il faudrait s'assurer que lors de la distribution d'éventuels excédents, les retraités au moment du projet de loi reçoivent en priorité l'indexation depuis la dernière évaluation actuarielle et que les actifs au moment du projet de loi, qui seront à ce moment retraités, reçoivent en même temps une valeur équivalente au montant qu'ils auraient obtenu s'ils avaient choisi de modifier la formule d'indexation.

Les employeurs ayant cosigné le mémoire des universités sont d'accord avec cette modification.

5. Il faut préciser que lorsque le nouveau volet comporte un fonds de stabilisation, il est possible d'utiliser un taux d'actualisation supérieur à 6 % et d'abolir la marge pour écarts défavorables implicite contenue dans cette hypothèse. (article 5)

En effet, une provision de stabilisation explicite importante justifie l'abandon d'une marge implicite dans le taux d'actualisation, autrement la sécurité du provisionnement pourrait être jugée excessive.

Un taux de 6,20 % pour le nouveau volet (5,9 % pour l'ancien) a été discuté par les parties au 31 décembre 2014 à l'Université Laval. L'effort à faire serait diminué de 5,6 % à 4,9 % si on utilise un taux de 6,2 % plutôt que 6,0 % au 31 décembre 2014.

À l'École Polytechnique, l'évaluation au 31 décembre 2014 a déjà été déposée avec un taux de 6,0 %, identique à celui au 31 décembre 2013. Le comité s'est assuré de respecter les directives

de Retraite Québec qui limitaient le taux à ce niveau. Si la loi était modifiée pour permettre un taux supérieur à 6,0 %, le taux serait possiblement augmenté pour le service courant, ce qui aurait un impact dont le niveau reste à être déterminé.

Les institutions ayant cosigné le mémoire des universités appuient cet amendement.

6. Toutes les hypothèses économiques devraient être déterminées au 31 décembre 2014 et non au 31 décembre 2013 comme prévu dans le projet de loi (article 5)

À l'Université Laval, le taux d'actualisation a connu une baisse par rapport à celui au 31 décembre 2013 attribuable à la baisse des taux d'intérêt. En revanche, l'inflation et la progression salariale ont aussi connu une baisse dont on devrait tenir compte si on choisit d'évaluer au 31 décembre 2014. Il serait inéquitable de refléter la baisse du taux d'intérêt (qui augmente le déficit et le coût) sans refléter la baisse de la progression salariale et de l'inflation (qui diminue le déficit et le coût). Mentionnons que l'utilisation d'hypothèses économiques déterminées en date d'évaluation, soit au 31 décembre 2014 dans le cas du projet de loi n°75, est plus concordante avec la loi n° 15.

Quant aux hypothèses démographiques, elles peuvent être celles de l'évaluation au 31 décembre 2013, à moins que l'actuaire puisse justifier le changement, notamment suite à une modification au régime.

7. Toutes les hypothèses démographiques pour l'évaluation au 31 décembre 2014 devraient pouvoir être modifiées entre l'évaluation pré-restructuration et l'évaluation post restructuration. (article 63)

Dans la version actuelle, c'est seulement l'hypothèse de prise de retraite qui peut être modifiée d'une évaluation à l'autre. D'autres modifications aux hypothèses pourraient être tout à fait justifiées. Le projet de loi n°75 doit donc être plus souple à cet égard, ce qui facilitera le travail des parties lors de la négociation.

Les employeurs, cosignataires du mémoire des universités, sont d'accord avec cet amendement au projet de loi.

8. Il faut préciser que l'actif aux fins de la détermination du déficit de l'ancien volet doit comprendre le fonds de stabilisation du nouveau volet par défaut. (article 17)

Le projet de loi n°75 laisse actuellement la latitude aux parties d'inclure ou non ce fonds dans l'actif de l'ancien volet, alors que cela devrait être le cas par défaut, de façon à ce que cette disposition soit plus semblable à ce qui est prévu par la loi n°15 où l'inclusion du fonds de

stabilisation dans l'actif de l'ancien volet est impérative et ce, sans que le fonds soit utilisé pour acquitter le déficit de l'ancien volet, qui est à la charge du promoteur. Les parties pourront toutefois s'entendre pour l'exclure dans le cadre d'une libre négociation.

Cette mesure réduirait l'effort à fournir de 5,6 % à 5,3 % à l'Université Laval et d'environ 0,9 % à 0,7 % à l'École Polytechnique.

9. Lorsqu'ils déterminent la cotisation d'équilibre en pourcentage de la masse salariale, les parties pourraient choisir de se référer à la masse salariale moyenne projetée au cours des 15 prochaines années et non à la masse salariale pour l'année 2015. (article 17)

La masse salariale moyenne projetée au cours des 15 prochaines années étant évidemment plus importante que la masse salariale 2015 à cause des augmentations de salaire, cette mesure aura pour effet de réduire la cotisation d'équilibre en pourcentage de la masse salariale, réduisant ainsi les efforts à fournir en réduction de droits par les participants. Utiliser une masse salariale moyenne projetée reflète le coût de moins en moins significatif qui sera ressenti dans le paiement de la cotisation d'équilibre fixée en dollars.

À notre avis, la projection de la masse salariale est tout à fait défendable d'un point de vue actuariel. En effet, à l'Université Laval, si on applique un taux constant de 9,1 % à la masse salariale croissante au cours des 15 prochaines années à titre de cotisation d'équilibre, on cotisera bien plus que le déficit au 31 décembre 2014. Pour financer le déficit, ni plus, ni moins, mais en tenant compte de la projection de masse salariale, il faudrait plutôt cotiser 7,5 % des salaires à chaque année. C'est donc dire que cette mesure réduirait l'effort à fournir d'environ 1,6 % à l'Université Laval. Elle l'éliminerait entièrement à l'École Polytechnique.

D'ailleurs, les calculs actuariels tiennent compte des projections salariales quand vient le temps de déterminer les engagements du régime et les déficits et il est donc défendable qu'il en soit de même lorsqu'on calcule les cotisations d'équilibre. À des fins de simplicité, l'hypothèse d'augmentation salariale devrait être la même que celle utilisée pour la valeur des engagements, soit celle de l'actuaire du régime.

10. Si on se réfère à la masse salariale cotisable qui exclut le salaire présumé des participants invalides et qui diffère donc de la masse salariale aux fins de l'établissement de la rente prévue par le projet de loi n°75, les parties peuvent convenir de majorer le plafond de 21 % conséquemment. (article 17)

Dans bien des cas, lorsque l'actuaire établit les règles de cotisations, il ne se réfère pas à une masse salariale aux fins de l'établissement de la rente tel que prévu par le projet de loi n°75,

mais bien à une masse salariale cotisable qui ne comprend pas le salaire des participants invalides (qui ne cotisent pas) et qui est par conséquent inférieure.

Les parties peuvent donc convenir, dans le cadre de libre négociation, de « convertir » le plafond de 21 % afin de l'appliquer à la masse salariale cotisable. Pour ce faire, il faut appliquer une « règle de 3 » et le multiplier par le ratio entre la masse salariale aux fins de l'établissement de la rente et la masse salariale cotisable.

Voici un exemple illustratif¹³ pour le régime des employés et employées de l'Université Laval :

Masse salariale aux fins d'établissement de la rente (incluant le salaire présumé des invalides) : 76 M\$

Masse salariale cotisable (excluant le salaire présumé des invalides) : 74,25 M\$

Plafond selon le projet de loi n°75 après majoration : $21\% \times 76 \text{ M\$} / 74,25 \text{ M\$} = 21,5\%$

Ainsi, la majoration devrait être de l'ordre de 0,5 % si on se réfère à la masse salariale cotisable plutôt qu'à la masse salariale aux fins de l'établissement de la rente. Bref, l'effort diminue de 5,6 % à 5,1 %. Cette modification ne semble avoir aucun impact à l'École Polytechnique qui prévoit une règle de financement différente pour les participants invalides.

11. Nous demandons que les parties puissent, par le biais de la négociation, éliminer la « règle des cotisations excédentaires » à la retraite dans le cadre de la restructuration obligatoire. (article 18)

La règle des cotisations excédentaires (aussi connue sous le nom de « règle de 50 % » ou « règle de la cotisation patronale minimale ») prévoit qu'il est impossible pour un participant de financer plus de la moitié de la valeur de sa rente. Ainsi, supposons qu'à la fin de sa participation active, les cotisations d'un employé, accumulées avec intérêt, sont de 60 000 \$. Puis, la valeur de sa rente, soit le montant unique qui équivaut à la totalité des mensualités payables à compter de sa retraite pour sa vie durant, se chiffre à 100 000 \$. Les cotisations excédentaires sont donc de $60\,000 - 50\% \times 100\,000 \$ = 10\,000 \$$. En plus de la valeur de sa rente de 100 000 \$, l'employé recevra donc un montant additionnel de 10 000 \$ pour un total de 110 000 \$ ou, comme autre solution, il peut convertir le montant de 10 000 \$ en un paiement de rente additionnelle.

La règle des cotisations excédentaires vise surtout à compenser les participants qui cessent leur participation active à un régime à prestations déterminées en bas âge. En effet, ces employés

¹³ Nous fournissons ici un ordre de grandeur basé sur des informations au 31 décembre 2013. L'impact de cette proposition, comme celui de toutes les autres propositions, devra être ultimement quantifié par l'actuaire du régime.

ont versé des cotisations équivalentes aux autres employés, si bien que leur compte de cotisations est souvent bien garni au moment de leur cessation de participation, mais puisqu'ils sont jeunes, la valeur de leurs droits est peu élevée et des cotisations excédentaires sont ainsi générées.

Toutefois, lorsqu'un régime prévoit un taux de cotisation salariale élevé, il n'est pas rare que cette règle procure aussi des sommes à des participants qui cessent leur participation à des âges plus avancés et même à des participants qui prennent leur retraite. C'est particulièrement vrai dans le milieu universitaire où les taux de cotisations salariales sont élevés depuis longtemps.

Puis, dans le cadre d'une restructuration, cette règle rend les participants prisonniers d'un cercle vicieux : en voulant réduire les coûts, ils réduisent leurs droits, mais puisque la valeur de leur rente diminue de ce fait même, les cotisations excédentaires augmentent, ce qui exerce une pression à la hausse sur les coûts. Bref, tout effort de restructuration sera considérablement amoindri par la règle des cotisations excédentaires. En l'abolissant, on permet aux parties de se libérer de ce cercle vicieux.

Puisqu'elle fait partie des droits minimums de la loi sur les régimes complémentaires de retraite, le projet de loi n°75 interdit aux parties de prévoir son abolition, même dans le cas d'une restructuration particulière.

À partir du moment où ce sont nos membres qui doivent faire les efforts de restructuration, on devrait au moins leur permettre de choisir les dispositions qu'ils souhaitent revoir. Nous croyons que si la règle des cotisations excédentaires peut être abolie, les parties négociantes à l'Université Laval et à l'École Polytechnique étudieront sérieusement la possibilité de passer à l'acte.

On devrait toutefois prévoir une « règle du 100 % » pour être certain que la valeur de la rente des participants est au moins égale au montant qu'ils ont financé lors de la prise de retraite.

La règle des cotisations excédentaires pourrait demeurer pour les cessations de participation avant la prise de retraite, de façon à rétablir une certaine équité entre les droits de participants plus jeunes et ceux des plus âgés.

Étant donné sa grande complexité, l'impact de l'abolition de la règle des cotisations excédentaires ne peut pas être simplement quantifié à l'Université Laval et à l'École Polytechnique; cet impact devra être confirmé par l'actuaire du régime.

L'Université Laval est clairement ouverte à permettre l'abolition des cotisations excédentaires, y compris pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2014.

12. À l'instar de la loi n° 29, nous demandons à ce que les droits résiduels puissent être abolis dans le cadre d'une restructuration obligatoire. (article 18)

Lorsqu'un participant cesse sa participation avant les âges de prise de retraite, le régime lui offre la possibilité de transférer la valeur de ses droits hors du régime. Lorsque le régime n'est pas solvable, les droits sont acquittés au degré de solvabilité du régime. La balance doit être acquittée au cours des 5 années suivantes. Ainsi, si la valeur des droits d'un participant est de 100 000 \$ dans un régime solvable à 80 %, seulement $80\% \times 100\,000\ \$ = 80\,000\ \$$ pourra être acquitté dans l'immédiat et la balance de 20 000 \$ devra être versée au cours des 5 prochaines années. Si la règle des droits résiduels est abolie, c'est donc dire que la balance de 20 000 \$ ne sera jamais payée.

Nous sommes à une époque où la valeur des droits calculée sur une base de solvabilité est souvent supérieure à celle calculée sur base de capitalisation à cause des bas taux d'intérêt. En éliminant les droits résiduels, on corrige en quelque sorte cette lacune et on s'assure que les droits payés soient en ligne avec les droits financés. Il s'agit d'une mesure qui assure une meilleure équité entre ceux qui quittent le régime et ceux qui y restent. En effet, dans le cas où on paye la pleine valeur des droits de solvabilité, on contribue souvent à créer des pertes d'expérience sur la base de capitalisation qui seront éventuellement financées à un niveau variant entre 45 % et 50 % par les participants actifs.

Puis, il est souvent préférable de laisser ses droits dans le régime plutôt que de les transférer. Le participant évite ainsi de prendre sur ses épaules le risque de rendement et de longévité. L'élimination des droits résiduels incite clairement le participant à conserver ses droits dans le régime.

Dans un régime où les coûts sont partagés, ce qui deviendra obligatoire dans tout le milieu universitaire, la cotisation attribuable aux droits résiduels doit être prévue d'avance, car la cotisation salariale d'équilibre est difficilement payable rétroactivement. Les droits résiduels complexifient donc l'administration et l'actuariat des régimes à coûts partagés.

Toutefois, ne nous y trompons pas : tout comme l'abolition des cotisations excédentaires, l'élimination des droits résiduels constitue une perte de droits pour les participants. Par conséquent, elle devra être monnayée dans le cadre de la restructuration. En plus d'avoir une valeur réelle, l'abolition des droits résiduels améliorera la gestion des liquidités du promoteur à l'École Polytechnique et à l'Université Laval. La valeur de l'abolition des droits résiduels est difficilement quantifiable et devra être déterminée lors des négociations.

En somme, nous demandons au législateur, comme nous l'avons fait pour la règle des cotisations excédentaires, de nous offrir une avenue de réduction additionnelle qui pourra être privilégiée dans le cadre de la restructuration. La disposition de la loi doit toutefois demeurer flexible à l'instar de la loi n°29: les parties pourraient choisir de maintenir le statu quo et toujours acquitter 100 % de la valeur des droits en solvabilité. Elles pourraient aussi prévoir d'acquitter la valeur des droits au degré de solvabilité lorsque celui-ci est supérieur à 100 %.

Les employeurs, cosignataires du mémoire des universités, sont clairement disposés à permettre l'abolition des droits résiduels.

13. Il faut revoir l'ordre de priorité dans le partage des excédents d'actifs pour l'ancien volet lors d'une restructuration obligatoire (articles 27 et 28)

Le projet de loi n°75 prévoit que tout excédent d'actif est d'abord utilisé pour accorder l'indexation depuis la dernière évaluation aux participants qui étaient retraités au moment du dépôt du projet de loi, mais aussi à ceux qui le sont devenus depuis, par souci d'équité. Le SCFP et la FTQ sont en faveur d'une utilisation prioritaire minimale par les retraités, eux qui en ont besoin dans l'immédiat. Cette disposition assure aussi qu'ils reçoivent une juste part du gâteau, eux qui ne sont pas représentés à la table de négociations.

Cependant, une fois l'utilisation minimale prioritaire accordée, l'ordre de distribution des excédents résiduels devrait être entièrement négocié entre les participants et l'employeur. Dans la version actuelle du projet de loi, l'employeur n'a à peu près pas d'accès au surplus. Nos membres à l'Université Laval et à l'École Polytechnique seraient peut-être ouverts, en échange d'une réduction de droits moindre, à partager le surplus avec l'employeur afin qu'il diminue (ou élimine) sa cédule de financement du déficit au 31 décembre 2014 qui est non consolidable selon le projet de loi n°75, tel que prévu par l'article 21. Le congé de cotisation d'exercice doit toutefois demeurer interdit, à moins qu'une règle fiscale ne l'oblige. Une plus grande liberté de négociation dans le partage des surplus est évidemment demandée par les cosignataires du mémoire des universités.

14. À l'instar de la loi n° 15, l'employeur ne devrait pas pouvoir utiliser la valeur de la réduction de droits attribuable à un coût total supérieur à 21 % afin de diminuer sa cotisation d'équilibre. Par défaut, celle-ci devrait être maintenue au même niveau qu'avant la restructuration, ce qui amènera un déficit financé plus rapidement (article 21).

Bien entendu, puisqu'il s'agit d'une disposition par défaut, les participants et l'employeur auront toujours le loisir d'en convenir autrement lors des négociations et il pourrait être possible que les parties s'accordent pour octroyer à l'employeur une réduction de sa cotisation d'équilibre dès que l'entente de restructuration entre en vigueur.

Selon la même logique, les allègements ne devraient pas être permis par défaut, mais il pourrait être possible d'en décider autrement lors des négociations.

15. Il faut accorder un délai plus important pour le dépôt des évaluations actuarielles au 31 décembre 2014. (article 4)

Les actuaires de régime devraient disposer d'un minimum de deux mois après l'adoption du projet de loi n°75 pour déposer leur évaluation. Ce délai donnera le temps à l'actuaire de livrer un travail professionnel et aux parties de le réviser étant donné l'importance capitale de cette évaluation. Le mémoire des universités abondait dans le même sens.

16. Il faut prévoir des cotisations salariales d'équilibre pour l'ancien volet

Le projet de loi n°75 prévoit des cotisations salariales d'équilibre, mais seulement pour les déficits afférents au service futur, dans le nouveau volet. Comme les déficits afférents au service passé sont actuellement partagés à parts égales dans bien des régimes du secteur universitaire, la loi devrait prévoir dans ces cas la possibilité d'une cotisation salariale d'équilibre. Actuellement, la portion de la cotisation d'équilibre devant être acquittée par les employés est ajoutée à leur cotisation d'exercice, ce qui augmente leurs cotisations excédentaires, comme nous l'avons expliqué précédemment. Pourtant, ce n'est absolument pas l'intention des parties et il faudrait corriger cette lacune.

Cette demande est également partagée par les cosignataires du mémoire des universités.

Conclusion

Le SCFP et la FTQ remercient les membres de la commission parlementaire de leur écoute.

Nous croyons important de rappeler que les régimes de retraite constituent des éléments de la rémunération globale qui ont été mis en place et modifiés au fil du temps par ententes entre les parties. Ils ont été négociés de bonne foi. Dans ce mémoire, nous donnons donc un appui mitigé au projet de loi n°75 puisqu'il permet une remise en question des droits acquis, ce que nous considérons être en violation avec les droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne*. Nous saluons toutefois le fait que le gouvernement ait opté pour une approche plus constructive et moins idéologique, ce qu'il n'avait pas fait lors du dépôt du projet de loi n°3.

Si le législateur désire aller de l'avant avec le projet de loi n°75, nous avons proposé dans ce mémoire des modifications novatrices qui sont à même d'atténuer les impacts pour les régimes concernés par la restructuration, et ce, dans le respect des principaux objectifs du projet de loi.

En ce sens, les propositions contenues dans ce mémoire visent à donner une plus grande marge de manœuvre à nos groupes qui seront dans l'obligation, en vertu de la présente loi, de restructurer leur régime de retraite. Ces groupes ont, dans un passé récent, fait la démonstration de leur capacité à trouver des solutions. Il serait malheureux de les enfermer dans un processus trop strict qui ne donnerait pas ou peu de place à la négociation.

Nous espérons que le législateur répondra favorablement à nos propositions et nous demeurons disponibles pour discuter de ces éléments plus en détail avec Retraite Québec au besoin.