

# 6 Info-Travail

Avril 2000

Bulletin du Comité des relations de travail de la FQPPU

La FQPPU publiait récemment un volumineux document intitulé «Étude comparative des régimes de retraite des professeurs d'université au Québec». Cet important rapport, réalisé par deux collègues retraités de l'Université Laval, madame Georgette Béliveau et monsieur Raymond Saint-Arnaud, décrit les diverses modalités des régimes de retraite des professeurs et professeurs d'universités québécoises, effectue des comparaisons et présente des éléments d'analyse susceptibles d'intéresser plusieurs d'entre nous.

Voici, en bref, quelques passages tirés de cette étude dont le texte intégral peut être consulté sur le site WEB de la FQPPU. (ISBN 2-921002-03-5)

Tous les chiffres cités portent sur l'année 1997-1998.

## Faits saillants

### 1. Les sources de revenu à la retraite

**Pension de sécurité de la vieillesse (Ottawa):** 4 930 \$ par année, moins une récupération fiscale égale à 15 % du revenu individuel net au-dessus d'un seuil indexé au coût de la vie (53 215 \$ en 1998).

**Régime des rentes du Québec:** 9 008 \$ par année en 1998 (indexation à l'IPC); cette rente est augmentée si on la réclame après ses 65 ans (maximum 70 ans) et diminuée si on la réclame avant (minimum 60 ans).

**Régime de retraite de l'institution:** rente viagère versée à compter du départ à la retraite et au plus tard à compter du 69<sup>e</sup> anniversaire. Cette rente peut être indexée au coût de la vie, entièrement, partiellement ou pas du tout. Elle est par ailleurs «réversible» à hauteur d'au moins 60 % en faveur du conjoint ou de la conjointe.

**Prestations de rattachement:** rente temporaire qui

peut être versée par un régime à prestations déterminées (voir ci-dessous) jusqu'à l'âge de 65 ans si la retraite intervient plus tôt, pour tenir compte du fait que les rentes de la *Sécurité de la vieillesse* et de la *Régie des rentes* ne sont versées qu'à compter de cet âge.

**Épargne personnelle,** convertie ou non en rente viagère. Les sommes investies dans un RÉER doivent commencer à en être retirées au plus tard à compter du 69<sup>e</sup> anniversaire.

### 2. Régimes à prestations déterminées ou à cotisations déterminées

Les régimes à prestations déterminées offrent des rentes dont le montant est établi par une formule faisant intervenir le nombre

UNIVERSITÉ

d'années de cotisation et un salaire de référence. Comme les contributions à ces régimes sont exemptes d'impôt, les lois fiscales établissent des paramètres précis, tant pour les cotisations que pour les rentes versées. À l'intérieur de ces limites, un calcul actuariel établit le montant des cotisations nécessaires pour servir la rente garantie à compter du départ à la retraite.

**Les régimes à cotisations déterminées** reposent sur le versement de contributions libres d'impôt; le volume total des économies accumulées au moment de la prise de retraite est alors converti en rente viagère. Le montant de cette rente n'est pas limité par les lois fiscales mais ne bénéficie par contre d'aucune garantie.

*Toutes les universités du Québec ont des régimes à prestations déterminées, sauf l'Université de Sherbrooke et l'Université McGill qui ont instauré des régimes hybrides. (Ces régimes garantissent une rente plancher qui s'applique dans le cas où la rente produite par les cotisations déterminées lui est inférieure.)*

### 3. Régimes de retraite propres aux corps professoraux

«Seule l'Université Laval a un régime spécifique pour les professeurs; les autres universités font partager le même régime à tous les employés de l'institution.» (pp. 157-158) Les auteurs de l'étude considèrent que les régimes communs rendent plus difficile la prise de décisions correspondant aux intérêts du groupe professoral, intérêts qui sont souvent différents en raison par exemple de l'âge à l'entrée dans la carrière ou à la retraite, ainsi que de l'espérance de vie et du niveau de revenu.

### 4. Les surplus actuariels

La loi impose aux régimes de retraite à prestations déterminées de procéder à chaque année à une évaluation des sommes accumulées au regard des obligations assumées, c'est-à-dire en tenant compte des rentes que le régime a garanties. À cette fin, les actuaires définissent certaines hypothèses de calcul, d'une part des rentes à prévoir, dont l'évolution des salaires de référence (voir ci-dessous) et celle du coût de la vie, d'autre part des ressources qui seront disponibles dans les années à venir, dont le volume des nouvelles cotisations et le rendement des fonds accumulés. C'est ce calcul qui détermine, le cas échéant, l'existence d'un surplus ou d'un déficit du

régime. La loi établit par ailleurs les conditions que les régimes doivent respecter pour combler les déficits et disposer des surplus. C'est ainsi que certains régimes sont contraints soit de réduire les entrées d'argent par des congés de cotisation complets ou partiels, soit de consacrer une partie des surplus à la bonification des régimes et donc à l'augmentation des dépenses à prendre en compte dans les calculs actuariels, soit enfin de recourir aux deux méthodes à la fois.

## Aspects importants des régimes

### 1. Durée de la carrière

Le rapport signale que les régimes à prestations déterminées versent une rente dont le montant est fonction du nombre d'années de contribution au régime; par ailleurs, le montant total accumulé dans un régime à cotisations déterminées dépend également de la durée de la participation au régime. Or, l'âge moyen à l'embauche dans les universités du Québec en 1997-1998 était de 37,4 ans (source: *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises. Rapport de l'enquête sur le personnel enseignant. Année 1997-1998.* Crepuq, Tableau 1.8.7, page 27). Ce qui fait qu'un départ à la retraite à l'âge de soixante ans ne permettrait une contribution au régime de retraite que pendant 22,6 années, loin du maximum légal de 35 années, et que la rente pouvant être servie en sera diminuée d'autant.

### 2. Durée de la retraite et coût de la vie

L'espérance de vie augmente continuellement et il n'est pas rare désormais de vivre une trentaine d'années après le départ à la retraite. «La perte de pouvoir d'achat des rentes due à l'inflation peut être dramatique si les rentes ne sont pas correctement indexées selon l'augmentation de l'IPC [indice des prix à la consommation]» (page 74). Trente années après la retraite, une rente non indexée aura perdu la moitié de son pouvoir d'achat si l'inflation a été en moyenne de 2,35 % par année... Les auteurs recommandent donc de consacrer les éventuels surplus des caisses de retraite à une meilleure indexation de la rente plutôt qu'à des congés de cotisation.

### 3. L'équité entre les groupes d'âge

Les montants accumulés dans les caisses de retraite proviennent de cotisations encaissées plus ou moins récemment; or, les cotisations les plus anciennes ont bénéficié d'un rendement hors impôt dont l'apport s'est ajouté à chaque année aux nouvelles cotisations perçues. C'est ainsi que la contribution à l'avoir total des régimes est fonction de la durée de la participation et qu'une part importante de ces régimes appartient en fait aux cohortes en fin de carrière ou déjà parties à la retraite. La répartition des bénéficiaires financés par d'éventuels surplus doit donc en toute équité tenir compte de cet état de fait. Or, le recours à des congés de cotisation pour disposer de surplus actuariels ne bénéficie qu'aux membres actifs, en plus d'avoir un effet cumulatif important à terme sur l'accumulation de capitaux pour les retraites futures.

### 4. Le salaire de référence

La rente et les cotisations sont fonction d'un salaire défini par le régime de retraite et qui peut comprendre des primes et des suppléments temporaires liés à l'occupation d'une fonction de direction. «De telles pratiques engendrent des iniquités et des distorsions» (page 159). Par ailleurs, la prise en compte d'une période de référence plus courte (les trois dernières années plutôt que les cinq dernières, par exemple) peut permettre une meilleure protection des futures rentes, surtout en période d'inflation importante ou... après de fortes hausses salariales !

### 5. La structure des échelles salariales

Le profil des échelles salariales peut avoir un impact important tant sur le niveau des cotisations au régime de retraite que sur l'apparition d'un surplus ou d'un déficit actuariel. En effet, une échelle dont la pente est peu prononcée instaure des contributions relativement élevées en début de carrière, avec l'effet décrit ci-dessus sur l'accumulation de fonds dans le régime, et assure des rentes relativement moins importantes à la retraite, puisque ces rentes sont établies sur la base d'une rémunération moins forte. En conséquence, une telle échelle rend possible un taux de cotisation plus faible que le maximum prévu par la loi et génère plus facilement des surplus actuariels quand les circonstances sont favorables à l'apparition de tels surplus. Il devient alors plus facile d'indexer les rentes et de protéger leur pouvoir d'achat futur.

## *Extraits de la conclusion du rapport*

«En ce qui a trait à la nature des régimes, un point attire particulièrement l'attention. Seule l'Université Laval a un régime spécifique pour les professeurs; les autres universités font partager le même régime à tous les employés de l'institution. Certains syndicats et certains groupes de professeurs songent sérieusement à se doter d'un régime de retraite propre aux professeurs, et nous avons eu à répondre à des questions en ce sens au cours de nos recherches. Les inconvénients des régimes communs sont de plus en plus clairement visibles au fur et à mesure que le nombre de retraités dans un régime augmente et que le régime atteint sa maturité. On s'aperçoit, par exemple, qu'il est très difficile d'apporter des améliorations aux prestations, étant donné les intérêts divergents des différents groupes de participants à l'intérieur d'un même régime. Le consensus sur l'utilisation des surplus actuariels est difficile à atteindre; les seuls points sur lesquels il semble possible de s'entendre sont la baisse des cotisations et les congés de cotisation. Cette politique ne favorise pas les personnes déjà à la retraite et, à long terme, elle est désavantageuse pour les participants au régime. Enfin, l'employeur peut tirer profit des divergences d'opinions entre les groupes pour imposer son point de vue.

[...]

Tous les régimes de retraite des universités québécoises sont des régimes à prestations déterminées, sauf deux, qui sont des régimes hybrides à cotisations déterminées et à prestations déterminées. Ces régimes hybrides et les mécanismes supplémentaires de retraite, s'ajoutant aux prestations définies, pourraient cependant s'avérer la voie de l'avenir, comme semblent le penser plusieurs experts. Dans un régime hybride, il n'y a pas de limite au montant des rentes initiales pouvant être achetées par les sommes accumulées dans le compte individuel de chaque participant; de plus, ces rentes peuvent être indexées en fonction de l'indice des prix à la consommation.

[...]

Dans certains cas, les cotisations patronales ou syndicales aux régimes de retraite des universités sont réduites à zéro pour l'année 1998. Cette diminution ou, plutôt, cette élimination temporaire des contributions

patronales et syndicales s'explique par l'utilisation des surplus actuariels. [...] Il n'est pas dans l'intérêt à long terme des participants de diminuer les cotisations en présence de surplus actuariels qui devraient plutôt servir à améliorer les prestations.

[...]

Chaque régime a ses avantages particuliers, qu'il faut mettre en parallèle avec les coûts. La *formule de rente* utilisée pour calculer les prestations à l'âge normal de retraite est une donnée essentielle. Il faut aussi tenir compte des avantages accordés lors d'une retraite anticipée. La rente de retraite anticipée (section 6.2) peut être jumelée à des prestations de raccordement (section 6.3) et à des mesures favorisant la prise de retraite (section 7.3). Le lecteur devra donc en tenir compte lorsqu'il évalue les prestations de retraite anticipées et se souvenir que ces avantages peuvent disparaître lorsque le retraité atteint 65 ans. Une autre donnée essentielle est le salaire de référence; celui-ci peut donner lieu à une rente plus ou moins avantageuse pour un nombre donné d'années de cotisation.

[...]

L'indexation de la rente est l'élément le plus important pour la stabilité du niveau de vie. Une rente partiellement indexée ou non indexée perd de sa valeur très rapidement; le retraité peut se voir dépouiller de 54% de son pouvoir d'achats après 15 ans et de 65% après 20 ans. Malheureusement, plusieurs ont tendance à ne considérer que le montant de rente qu'elles reçoivent au cours de la première années de la retraite. Il y a un coût à l'indexation, surtout si elle est garantie. Certains régimes en apparence moins généreux offrent cependant une meilleure garantie de ce côté, ce qui n'est pas à négliger, surtout si le professeur prend sa retraite à 55 ou à 60 ans alors que son âge lui donne une espérance de vie à la retraite de 25 à 30 ans.

[...]

Parmi les autres avantages octroyés ou conservés à la retraite, c'est l'assurance maladie qui retient le plus l'attention. La couverture d'assurance varie beaucoup d'une université à l'autre, surtout lorsque le professeur atteint 65 ans. De plus, l'assurance est défrayée soit par le professeur lui-même, soit par l'employeur. Étant donné le coût des soins de santé pour une personne âgée de plus

de 65 ans, ce point mérite l'attention des membres des régimes de retraite et peut avoir un impact considérable sur le budget du retraité qui devient malade. Les syndicats de professeurs devraient porter une attention particulière à ce sujet, de préférence à l'intérieur de la convention collective, car tous les professeurs actifs seront un jour retraités, à moins qu'ils ne décèdent avant la retraite.

Tous les régimes de retraite étudiés on actuellement, des surplus que les conditions du marché boursier et le gel prolongé des salaire leur ont permis de réaliser. Tous les régimes de retraite ont statué sur l'ulisation des surplus par des mesures permanentes ou transitoires. L'employeur a tendance à vouloir utiliser le surplus pour réduire sa cotisation. Dans certains cas, la cotisation salariale a aussi été réduite. Il semble évident que l'employeur voudra continuer à jouir d'une cotisation réduite ou nulle dans le contexte de restrictions budgétaires que nous vivons. Dans quelle mesure cette pratique est-elle juste pour les différentes catégories de participants? De plus, on a souvent utilisé une partie des sommes disponibles pour indexer les rentes des retraités ou des futurs retraités. Il y a d'autres voies possibles pour bonifier la rente normale de retraite. Par exemple, on observe que tous les régimes pourraient améliorer leur formule de rente tout en restant à l'intérieur des limites permises par la loi, soit en ne faisant pas de coordination avec le RRQ, soit en augmentant le facteur de rente pour s'approcher de 2% par année de service. Le lecteur attentif du rapport trouvera sûrement des moyens d'utiliser les surplus actuariels du régime de retraite auquel il appartient et ce en tenant compte des intérêts des membres actifs et retraités de son régime. Se pose alors la question de la distribution équitable des excédents de rendement entre les membres actifs qui prendront leur retraite à plus ou moins long terme et les retraités qui ont aussi contribué à produire le surplus. Il appert d'ores et déjà que l'utilisation des surplus des caisses de retraite sera un des sujets chauds du début du prochain millénaire.»

### Questions ou opinions

Vous pouvez adresser vos questions ou commentaires au Comité des relations de travail, a/s Jacques Dagneau à l'adresse suivante:

**FQPPU**

4446, boulevard Saint-Laurent, bureau 405

Montréal (Québec) H2W 1Z5

Téléphone: (514) 843-5953 • Télécopieur: (514) 843-6928

N'hésitez pas à consulter le site WEB de la FQPPU dont l'adresse est: <http://www.fqppu.qc.ca>