

Étude comparative

des

régimes de retraite

des

professeures et professeurs d'universités québécoises

effectuée pour le compte de la

*Fédération québécoise des professeures et professeurs
d'université*

par

Raymond Saint-Arnaud

B.A., B.Sc.A., Ph.D., D.Adm., ing.

et

Georgette Béliveau

B.A., M.S.S., D.Adm., t.s.p.

Juin 1999

Dénégation de responsabilité. Il est entendu que ni les auteurs du présent rapport ni la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université ne sont responsables des conséquences des décisions d'action ou d'omission qui pourraient être prises sur la base de l'information qui y est contenue ou des erreurs ou omissions dans le texte du rapport. Les auteurs et la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université rejettent toute responsabilité envers qui que ce soit et à l'égard de quoi que ce soit et des conséquences de toute action ou omission par toute personne, pour tout le contenu de ce rapport ou pour une partie de celui-ci. Il est recommandé de consulter un professionnel compétent si des conseils juridiques ou l'aide d'un spécialiste actuariaire, fiscaliste ou autre s'avèrent nécessaires.

Tous droits réservés. La reproduction, même partielle, de ce rapport, sous quelque forme ou par quelque procédé que ce soit – graphique, électronique ou mécanique, notamment par photocopie, enregistrement sonore ou magnétique, photographie ou système de recherche automatique – est interdite sans l'autorisation écrite de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, auquel cas on devra y faire référence en mentionnant le titre exact du rapport et le nom des auteurs.

© Raymond Saint-Arnaud et Georgette Béliveau, juin 1999

Dans le présent texte, le masculin est employé comme générique et ce, sans discrimination.

ISBN 2-921002-03-5

Présentation

Le 3 septembre 1998, le Comité exécutif de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université confiait à Madame Georgette Béliveau et à Monsieur Raymond Saint-Arnaud, deux collègues retraités de l'Université Laval, la réalisation d'une étude comparative sur les régimes de retraite des professeures et professeurs d'université du Québec (Bishop's, Concordia, Laval, McGill, Sherbrooke, Université de Montréal, Université du Québec).

C'est avec beaucoup de plaisir que je présente les résultats de cette étude, minutieuse et de longue haleine, entreprise par les deux collègues de l'Université Laval. Il s'agit d'un véritable travail de pionniers qui aboutit à des résultats forts intéressants. Le rapport constitue un outil précieux qui devrait permettre aux différents syndicats membres de la FQPPU de mieux comprendre, contrôler et gérer leur régime de retraite et éventuellement de mieux se concerter, si nécessaire.

Les modalités de présentation retenues pour ce rapport devraient faciliter la compréhension des divergences et des convergences des dispositions qui caractérisent les régimes de retraite analysés. On y retrouve :

- 1) un aperçu des dispositions légales et finales pertinentes,
- 2) un résumé sous forme de tableau de ce que prévoit actuellement chacun des sept régimes de retraite pour les professeures et les professeurs,
- 3) une analyse comparative des sept régimes de retraite.

Les comparaisons révèlent une diversité intéressante, diversité qui exprime bien la richesse des idées, des conceptions et des façons de penser dans les divers syndicats membres de la Fédération et dans les universités québécoises. Cependant, on s'interdira de voir derrière ces comparaisons quelque proposition d'uniformisation ou quelque intention en ce sens.

Cette première étude comparative des régimes de retraite, commandée par la Fédération, ne prétend pas couvrir toutes les préoccupations des

professeures et professeurs des universités québécoises en cette matière. Ainsi, certains régimes de retraite n'ont pu être analysés et certaines questions particulières auraient pu être traitées différemment et plus à fond. Des études ultérieures pourront combler éventuellement ces lacunes. Toutefois, il faut admettre que la présente synthèse constitue un excellent point de départ pour comprendre et analyser les divers enjeux des régimes de retraite des professeurs d'université.

Je tiens à souligner l'expertise et la très grande collaboration de Madame Georgette Béliveau et de Monsieur Raymond Saint-Arnaud. J'adresse des remerciements particuliers à Monsieur Roland Ouellet, membre du Comité exécutif, qui a suivi ce dossier depuis le début et qui a participé activement à chacune des étapes de la préparation du rapport final. J'exprime mes remerciements aux membres du Comité des relations de travail (1997-1999) ainsi qu'aux membres du Comité exécutif de la Fédération (1997-1999 et 1999-2001) pour leur lecture critique des premières propositions ou du manuscrit final.

Je tiens à souligner l'apport de deux collègues, Monsieur Jacques Giroux, de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et de Monsieur Charles A. Carrier, de l'Université Laval, pour leur lecture critique du manuscrit final. J'ai grandement apprécié la pertinence de leurs remarques et je les remercie sincèrement pour leur contribution.

Je remercie, en terminant, Madame Johanne Trudeau et Madame Francine Cloutier pour l'appui logistique et le soutien technique à la production du document.

Arpi Hamalian
Présidente
FQPPU

Les auteurs

Raymond Saint-Arnaud est ingénieur. Professeur à la Faculté de sciences et de génie de l'Université Laval de 1965 à 1997, il s'est intéressé pendant plus de 25 ans aux divers aspects de la retraite en milieu universitaire. Il a été membre de multiples comités syndicaux et universitaires sur la retraite, que ce soit à l'Association des professeurs de l'Université Laval (APUL), au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL), au Régime de retraite de l'Université Laval (RRUL) ou au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL). Il a été président du Comité du SPUL sur la retraite de 1987 à 1997, vice-président du RRPPUL de 1991 à 1997 et président du RRPPUL à l'été 1997. Depuis sa retraite en septembre 1997, il agit à l'occasion comme conseiller aux affaires de retraite auprès de syndicats et d'associations d'employés.

Georgette Béliveau est travailleuse sociale. Professeure à l'École de service social de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval de 1965 à 1998, elle a été directrice du programme de baccalauréat spécialisé en service social et du programme de certificat en gérontologie. Elle a enseigné divers cours touchant la gestion et l'organisation des services sociaux et, entre autres, les revenus des personnes à la retraite, les législations et les politiques sociales qui affectent les gens du troisième âge. Elle a aussi dirigé des thèses de maîtrise sur la gestion des services sociaux et, plus particulièrement, sur les ressources d'hébergement disponibles pour les personnes âgées. Elle a fait plusieurs recherches subventionnées et est l'auteure de nombreux articles scientifiques et recensions de volumes dans des revues spécialisées en service social. Dans le cadre de ses recherches et de la rédaction de ses publications, elle a été amenée à développer des modèles d'analyse reliés aux sujets ci-haut mentionnés. Elle a été membre du Conseil d'administration du cégep François-Xavier-Garneau et de divers organismes sociaux. De janvier 1993 à juin 1995, elle a été secrétaire de la Commission des études de l'Université Laval et de septembre 1996 à août 1998, elle fut membre du Conseil universitaire de l'Université Laval.

Avant-propos

Au premier abord, ce rapport peut paraître de nature très technique. Il est en effet très détaillé, spécialement en ce qui concerne les dispositions particulières de chaque régime. Sous cet angle, il s'adresse avant tout aux personnes déjà initiées au sujet. Les commentaires que nous avons ajoutés le rendront cependant plus accessible aux néophytes en la matière. Les régimes de retraite sont analysés dans les nombreux tableaux comparatifs qui jalonnent le rapport. Les remarques qui précèdent chacun de ces tableaux donnent souvent des informations générales sur le sujet traité, et les commentaires qui les suivent constituent une synthèse qui aide à la compréhension et à la vulgarisation des données. Cette synthèse a pour but de mettre en relief les principaux faits, les ressemblances ou les divergences, selon le cas, et de faire ressortir les principales tendances. Le lecteur aura cependant avantage à se référer aux documents officiels – règlements du régime, évaluations actuarielles, rapports annuels, brochures de vulgarisation, etc. – préparés par ou pour les régimes de retraite, de même qu'aux textes de loi ou de règlements légaux, avant de décider quelque action ou omission que ce soit relativement à son régime de retraite.

Nous avons rédigé ce rapport en nous basant sur les documents qui nous ont été fournis par nos répondants dans les universités et qui nous étaient disponibles en date du 1^{er} décembre 1998. Les changements dans les régimes de retraite survenus ou publiés après cette date ne sont donc pas pris en compte dans le présent rapport.

Nous remercions bien sincèrement les membres du Comité exécutif de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université de nous avoir confié le mandat de réaliser cette étude. Nous tenons particulièrement à signaler l'aide que monsieur Roland Ouellet nous a apportée durant toutes les étapes de notre travail. Notre gratitude s'exprime aussi envers nos répondants dans les différentes universités, qui ont accepté de nous rencontrer et ont si bien collaboré avec nous : M. R.B. Yeats de l'Université Bishop, Mme June Chaikelson et M. Charles Draimin de l'Université Concordia, M. Yves Lépine de l'Université de Montréal, MM. Louis Ascah et Jacques Beaulac de l'Université de Sherbrooke, MM. Michel Lizée et André Breton de l'Université du Québec à Montréal, M. Martin Poulin de l'Université Laval et Mme Mary McKinnon et M. Ian MacKinnon de

l'Université McGill. Nous remercions aussi les présidents et les délégués des syndicats de professeurs qui ont répondu aux demandes que nous leur avons adressées. Nous tenons à signaler l'excellente collaboration de Mmes Johanne Trudeau, adjointe administrative, et Francine Cloutier, secrétaire, toutes deux de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université.

Raymond Saint-Arnaud
et Georgette Béliveau
Le 2 juin 1999

Table des matières

Présentation	iv
Les auteurs	vi
Avant-propos	vii
Table des matières	ix
Liste des tableaux	xii
1. Le mandat et la méthode de travail	1
2. Le cadre légal et sémantique	3
2.1 Les principales lois qui affectent les régimes de retraite et leurs participants	3
2.2 Quelques définitions	8
2.2.1 Les principaux termes utilisés	8
2.2.2 Un terme ayant une application particulière	11
3. L'historique des régimes	13
3.1 L'Université Bishop	15
3.2 L'Université Concordia	15
3.3 L'Université de Montréal	16
3.4 L'Université de Sherbrooke	16
3.5 L'Université du Québec	17
3.6 L'Université Laval	18
3.7 L'Université McGill	18
4. La nature du régime	20
4.1 Les groupes de participants au régime	20
4.2 L'admissibilité et l'adhésion au régime et le retrait du participant	21
4.3 Le but du régime	24
4.4 Le type de régime	25
4.4.1 Les régimes à prestations déterminées	25

4.4.2	Les régimes à cotisations déterminées	26
4.4.3	Les régimes hybrides	26
5.	Le mode de financement	28
5.1	Les définitions du salaire	28
5.2	Les cotisations salariales et leurs variations	30
5.3	Les cotisations patronales et leurs variations	32
5.4	La comparaison des cotisations salariales et patronales	34
5.5	Le rachat d'années de service	41
5.6	Les transferts entrants de droits et d'actifs	42
6.	Les prestations à la retraite	45
6.1	Les prestations à l'âge normal de la retraite	45
6.1.1	Les prestations à l'âge normal de la retraite dans les régimes à prestations déterminées	45
6.1.2	Les prestations de retraite dans les volets à cotisations déterminées des régimes hybrides	52
6.2	Les prestations de retraite anticipée	53
6.3	Les prestations de raccordement	58
6.4	Les prestations de retraite ajournée	62
6.5	Les prestations de retraite à la cessation d'emploi	66
6.6	Les prestations optionnelles ou facultatives	73
6.7	L'indexation des prestations	75
6.8	Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite	83
6.9	Les prestations lorsque le décès survient pendant la retraite	87
7.	Les mesures favorisant la prise de la retraite et leur mode de financement	91
7.1	Les mesures favorisant la prise de la retraite	91
7.1.1	Les allocations forfaitaires versées au participant au moment de la prise de retraite	96
7.1.2	La retraite graduelle et le régime d'emploi modifié avant la retraite	98
7.2	Le mode de financement des mesures favorisant la prise de retraite	101
8.	Des exemples de revenus au moment de la prise de retraite	104
9.	Les situations particulières survenant avant la retraite	117
9.1	Le congé sabbatique	117

9.2	Le congé avec solde	118
9.3	Le congé d'invalidité	120
9.4	Le congé de maternité et les autres congés parentaux	121
9.5	Le congé sans solde à temps plein ou à temps partiel	123
9.6	Les cotisations volontaires	124
9.7	Le divorce et le partage des droits avant la retraite	125
10. Les autres avantages accordés pendant la retraite		126
11. L'administration du régime		134
11.1	Le comité de retraite	134
11.2	Les modifications du régime	138
11.3	La terminaison du régime	141
11.4	La gestion de la participation et des prestations	143
11.5	La gestion de la caisse de retraite	144
11.6	La gestion des placements	147
	11.6.1 La politique de placement	148
	11.6.2 Le comité de placement	149
	11.6.3 L'organisation de la gestion des placements	151
12. La gestion financière du régime		153
12.1	Le provisionnement du régime	153
12.2	Les surplus actuariels	155
12.3	Les déficits actuariels	158
12.4	La solvabilité du régime	160
13. Conclusion		162
Liste des principaux documents consultés		171

Liste des tableaux

Tableau 2.1 : Le moment où s'établit la qualité de conjoint	11
Tableau 4.1 : Les groupes de participants au régime de retraite	20
Tableau 4.2 : L'admissibilité au régime	21
Tableau 4.3 : L'adhésion au régime	23
Tableau 4.4 : Le but du régime.....	24
Tableau 5.1 : Les définitions du salaire.....	28
Tableau 5.2 : Les cotisations salariales et leurs variations.....	30
Tableau 5.3 : Les cotisations patronales et leurs variations	32
Tableau 5.4 : La comparaison des cotisations salariales et patronales en 1998	35
Tableau 5.5 : La comparaison des cotisations salariales et patronales normalement prévues ou futures.....	37
Tableau 5.6 : Le rachat d'années de service.....	42
Tableau 5.7 : Les transferts entrants.....	43
Tableau 6.1 : La date normale de la retraite	46
Tableau 6.2 : Le salaire de référence.....	47
Tableau 6.3 : La rente normale, à l'âge normal de la retraite.....	48
Tableau 6.4 : Les prestations à cotisations déterminées.....	52
Tableau 6.5A : Les prestations de retraite anticipée à l'Université Bishop	53
Tableau 6.5B : Les prestations de retraite anticipée à l'Université Concordia	55
Tableau 6.5C : Les prestations de retraite anticipée à l'Université de Montréal.....	56
Tableau 6.5D : Les prestations de retraite anticipée à l'Université de Sherbrooke.....	56
Tableau 6.5E : Les prestations de retraite anticipée à l'Université du Québec	57
Tableau 6.5F : Les prestations de retraite anticipée à l'Université Laval	57
Tableau 6.5G : Les prestations de retraite anticipée à l'Université McGill	57
Tableau 6.6 : Les prestations de raccordement	60
Tableau 6.7A : Les prestations de retraite ajournée à l'Université Bishop	63
Tableau 6.7B : Les prestations de retraite ajournée à l'Université Concordia	63
Tableau 6.7C : Les prestations de retraite ajournée à l'Université de Montréal	64
Tableau 6.7D : Les prestations de retraite ajournée à l'Université de Sherbrooke	64
Tableau 6.7E : Les prestations de retraite ajournée à l'Université du Québec.....	65
Tableau 6.7F : Les prestations de retraite ajournée à l'Université Laval	65
Tableau 6.7G : Les prestations de retraite ajournée à l'Université McGill.....	65
Tableau 6.8A : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université Bishop	67
Tableau 6.8B : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université Concordia	68
Tableau 6.8C : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université de Montréal	68
Tableau 6.8D : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université de Sherbrooke ...	69

Tableau 6.8E : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université du Québec.....	70
Tableau 6.8F : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université Laval	70
Tableau 6.8G : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université McGill.....	72
Tableau 6.9 : Les prestations optionnelles ou facultatives.....	74
Tableau 6.10 : L'indexation des rentes des futurs retraités	77
Tableau 6.11 : L'indexation des rentes en cours de paiement.....	79
Tableau 6.12 : L'historique partiel de l'indexation des rentes en cours de paiement	80
Tableau 6.13A : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université Bishop.....	84
Tableau 6.13B : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université Concordia	85
Tableau 6.13C : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université de Montréal	85
Tableau 6.13D : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université de Sherbrooke	86
Tableau 6.13E : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université du Québec.....	86
Tableau 6.13F : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université Laval	86
Tableau 6.13G : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université McGill.....	87
Tableau 6.14 : Les prestations lorsque le décès survient pendant la retraite.....	88
Tableau 7.1A : Les mesures favorisant la retraite à l'Université Bishop.....	91
Tableau 7.1B : Les mesures favorisant la retraite à l'Université Concordia.....	92
Tableau 7.1C : Les mesures favorisant la retraite à l'Université de Montréal	92
Tableau 7.1D : Les mesures favorisant la retraite à l'Université de Sherbrooke	93
Tableau 7.1E : Les mesures favorisant la retraite à l'Université du Québec.....	94
Tableau 7.1F : Les mesures favorisant la retraite à l'Université Laval	94
Tableau 7.1G : Les mesures favorisant la retraite à l'Université McGill.....	95
Tableau 7.2 : Les allocations forfaitaires de départ.....	96
Tableau 7.3A : La retraite graduelle à l'Université Bishop.....	98
Tableau 7.3B : La retraite graduelle à l'Université Concordia.....	98
Tableau 7.3C : La retraite graduelle à l'Université de Montréal.....	99
Tableau 7.3D : La retraite graduelle à l'Université de Sherbrooke.....	99
Tableau 7.3E : La retraite graduelle à l'Université du Québec	99
Tableau 7.3F : La retraite graduelle à l'Université Laval.....	100
Tableau 7.3G : La retraite graduelle à l'Université McGill	100
Tableau 7.4A : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université Bishop	101

Tableau 7.4B : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université Concordia.....	102
Tableau 7.4C : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université de Montréal	102
Tableau 7.4D : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université de Sherbrooke	102
Tableau 7.4E : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université du Québec	103
Tableau 7.4F : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université Laval.....	103
Tableau 7.4G : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université McGill	103
Tableau 8.1A : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université Bishop	107
Tableau 8.1B : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université Concordia	109
Tableau 8.1C : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université de Montréal ...	110
Tableau 8.1D : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université de Sherbrooke	111
Tableau 8.1E : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université du Québec (UQÀM).....	112
Tableau 8.1F : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université Laval	113
Tableau 8.1G : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université McGill.....	114
Tableau 8.2 : Les pourcentages de remplacement du revenu à la retraite	115
Tableau 9.1 : Le congé sabbatique	117
Tableau 9.2 : Le congé avec solde autre que le congé sabbatique	118
Tableau 9.3 : Le congé d'invalidité.....	120
Tableau 9.4 : Le congé de maternité et autres congés parentaux	122
Tableau 9.5 : Le congé sans solde.....	123
Tableau 9.6 : Les cotisations volontaires	124
Tableau 10.1A : Les avantages accordés aux retraités à l'Université Bishop.....	126
Tableau 10.1B : Les avantages accordés aux retraités à l'Université Concordia.....	127
Tableau 10.1C : Les avantages accordés aux retraités à l'Université de Montréal	128
Tableau 10.1D : Les avantages accordés aux retraités à l'Université de Sherbrooke ...	129
Tableau 10.1E : Les avantages accordés aux retraités à l'Université du Québec (UQÀM).....	130
Tableau 10.1F : Les avantages accordés aux retraités à l'Université Laval.....	131
Tableau 10.1G : Les avantages accordés aux retraités à l'Université McGill.....	132
Tableau 11.1 : Le comité de retraite.....	135
Tableau 11.2 : Les modifications apportées au régime	138
Tableau 11.3 : La terminaison du régime et l'usage des fonds	141
Tableau 11.4 : La gestion de la participation et des prestations.....	143

Tableau 11.5 : La gestion de la caisse de retraite	145
Tableau 11.6 : La structure de la caisse de retraite où sont déposées les cotisations	146
Tableau 11.7 : Le comité de placement.....	149
Tableau 11.8 : La gestion des placements	151
Tableau 11.9 : La répartition des placements en 1997	152
Tableau 12.1 : Les caractéristiques financières des régimes	154
Tableau 12.2 : L'utilisation des surplus actuariels pendant le maintien du régime	156
Tableau 12.3 : Les déficits actuariels pendant le maintien du régime.....	159
Tableau 12.4 : L'insolvabilité du régime	160

1. Le mandat et la méthode de travail

Le 3 septembre 1998, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, par l'entremise de son deuxième vice-président, M. Roland Ouellet, nous confiait le mandat de faire une étude comparative des régimes de retraite des professeures et professeurs des universités suivantes : l'Université Bishop, l'Université Concordia, l'Université de Montréal, l'Université de Sherbrooke, l'Université du Québec, l'Université Laval et l'Université McGill. Bien que certains professeurs à l'emploi d'une université québécoise, au lieu de participer au régime de retraite de leur université, cotisent plutôt au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), l'étude des modalités du RRE et du RRF ne relève pas du mandat qui nous a été confié pour le présent travail. De plus, il est à noter que, pour l'ensemble de ses constituantes, l'Université du Québec a un seul régime de retraite, lequel fait partie de notre étude. Pour ce qui est des dispositions des diverses conventions collectives des professeurs touchant certains aspects de la retraite, nous avons pris l'UQÀM comme exemple.

Notre étude comparative a comporté plusieurs étapes. Nous avons d'abord fait la lecture des règlements des régimes de retraite et des articles pertinents des conventions collectives des professeurs des universités ci-haut mentionnées. Nous avons ensuite élaboré une première esquisse de grille d'analyse que nous avons rodée et mise au point en l'appliquant à l'essai sur trois régimes différents. Nous avons soumis cette grille initiale à au moins un répondant dans chacune des universités concernées, lors de rencontres effectuées entre le 11 et le 19 novembre 1998. Au cours de ces rencontres, nous avons aussi discuté différents points de contenu et les répondants nous ont remis des documents de vulgarisation des régimes, les rapports annuels et actuariels disponibles, de même que quelques autres écrits susceptibles de nous aider. Par la suite, nous avons modifié notre grille d'analyse, dont nous avons présenté la version finale au Comité exécutif de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université le 26 novembre 1998. Avec l'accord des membres du Comité exécutif, nous avons poursuivi notre travail d'analyse des différents régimes en colligeant les renseignements et les caractéristiques de chaque régime sur des grilles individuelles. Ces dernières ont ensuite été retournées à chacun de nos répondants dans les universités concernées afin de corroborer l'exactitude

des faits rapportés. Les grilles d'analyse nous ont servi d'outil de comparaison et de canevas pour le rapport que nous présentons ici.

Nous nous sommes efforcés de faire l'analyse et la synthèse de la façon la plus exacte possible, **compte tenu des documents à notre disposition en date du 1^{er} décembre 1998 et des commentaires de nos répondants reçus avant le 21 mai 1999**. Le lecteur devra cependant se référer aux documents officiels (règlements du régime, évaluations actuarielles, rapports annuels, brochures de vulgarisation, etc.) préparés par ou pour les régimes de retraite, de même qu'aux textes de loi ou de règlements légaux, pour toute action ou omission relative à la retraite.

2. Le cadre légal et sémantique

2.1 Les principales lois qui affectent les régimes de retraite et leurs participants

Pour comprendre comment les lois en vigueur au Québec affectent les régimes de retraite et leurs participants, nous étudierons les sources de revenus et de prestations sociales des personnes retraitées selon trois niveaux bien distincts.

Le *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*¹ nous donne un bon aperçu des sources de revenu à la retraite. Nous nous sommes inspirés de ce livre tout en adaptant nos propos au contexte des régimes de retraite des professeurs d'université au Québec.

Le **premier niveau** de revenu et de prestations sociales comprend le revenu minimal et les services sociaux de base garantis par les gouvernements. D'une part, il s'agit de la pension de la Sécurité de la vieillesse, instaurée par une loi du gouvernement canadien, et, d'autre part, essentiellement des services découlant de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* et de la *Loi de l'assurance-maladie*, toutes deux du gouvernement du Québec.

La pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) de base accordée aux personnes de 65 ans et plus était en octobre 1998 de 410,82 \$ par mois, soit 4 930 \$ par année. La très grande majorité des professeurs y sont admissibles. Cependant,

La *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit le remboursement partiel ou total de la pension de la Sécurité de la vieillesse au moyen d'un impôt spécial de recouvrement égal à 15 pour-cent du revenu individuel net au-dessus du seuil de revenu jusqu'à concurrence du montant reçu de pension de la Sécurité de la vieillesse. Le seuil de revenu a été établi à 50 000 \$ en 1989,

¹ HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996.

et il augmente chaque année en fonction du taux d'inflation moins 3 p. 100².

Ce qui signifie qu'une personne recevant la pension de la Sécurité de la vieillesse et ayant un revenu net supérieur à 53 215 \$ en 1998 se verra prélever un montant d'impôt supplémentaire par Revenu Canada. Si ses revenus atteignent 86 080 \$, elle devra rembourser entièrement la pension de la Sécurité de la vieillesse au gouvernement canadien.

En ce qui a trait aux services de santé et aux services sociaux, tout résident québécois y a droit selon les normes établies par le gouvernement. Beaucoup d'employeurs offrent une protection supplémentaire d'assurance maladie à leurs employés en poste. Dans certains cas, cette protection est maintenue telle quelle à la retraite; dans d'autres, elle est modifiée ou même complètement annulée. Les employés retraités peuvent bénéficier d'une assurance médicaments par l'entremise de leur employeur, mais, le plus souvent, elle s'avère beaucoup plus coûteuse que celle qui est offerte par l'assurance médicaments de la Régie de l'assurance maladie du Québec.

Le **deuxième niveau** de revenu est celui des rentes publiques gouvernementales à contribution minimale comme le Régime des rentes du Québec (RRQ), lequel est administré par la Régie des rentes du Québec. Tous les professeurs ont payé des cotisations au RRQ et tous ont droit à une rente. Le montant de la rente du RRQ est calculé en fonction du nombre d'années de contribution et du montant cotisé à chaque année. En 1998, le taux de contribution annuelle est de 6,4 % de la partie du salaire comprise entre l'exemption générale de 3 500 \$ et le maximum des gains admissibles (MGA) de 36 900 \$. Cette contribution est payée à parts égales par l'employeur et par l'employé. En juillet 1998, le montant maximum de la rente du RRQ à 65 ans était de 750,69 \$ par mois, soit 9 008 \$ par année, et la rente est indexée en fonction de l'indice des prix à la consommation. De plus, la rente augmente si elle est réclamée après 65 ans (âge maximal : 70 ans) et diminue si le professeur désire la recevoir avant 65 ans (âge minimal : 60 ans). L'augmentation ou la diminution est de 0,5 % par mois d'écart entre l'âge du prestataire et 65 ans, écart calculé au moment où la rente commence à être versée. Certains régimes de retraite d'université sont

² CANADA. *Votre pension de la Sécurité de la vieillesse*, Programme de la sécurité du revenu, Développement des ressources humaines, p. 15.

coordonnés au RRQ, d'autres en sont complètement indépendants. Le degré de coordination affecte le niveau des cotisations au régime de retraite et, par conséquent, les rentes versées par le régime à la retraite. Nous expliquerons plus en détail cette notion au chapitre 6.

Le **troisième niveau** de revenu à la retraite est celui des régimes de retraite établis par les employeurs et de l'épargne personnelle sous toutes ses formes. Les régimes de retraite des universités du Québec font partie de cette catégorie. Ils sont balisés par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*³, sanctionnée le 22 juin 1989, plusieurs fois modifiée depuis, et qui marque l'avènement d'importantes réformes dans les régimes de retraite. Cette loi régit l'établissement du régime, son enregistrement, l'adhésion des employés au régime, les cotisations, les prestations, les remboursements prévus, les transferts de droits et d'actifs, la cession de droits entre conjoints, l'information des participants, le financement et la solvabilité du régime, l'administration du régime, la liquidation des droits des participants et les fonctions et pouvoirs de la Régie des rentes du Québec sur les régimes de retraite eux-mêmes.

Les gouvernements encouragent l'établissement de régimes de retraite privés à l'intention des employés.

On estime que les régimes de retraite stimulent les qualités souhaitables d'indépendance et d'autonomie. Les régimes d'employeurs allègent le fardeau de l'État en matière d'augmentation du niveau de sécurité du revenu. De plus, les cotisations aux caisses de retraite [...] génèrent des capitaux substantiels, nécessaires à la mise en valeur des ressources et à l'expansion industrielle [...].

Les avantages fiscaux accordés aux régimes de retraite mènent, bien entendu, à la perte de recettes fiscales. C'est pourquoi le gouvernement fédéral fixe un plafond à l'aide fiscale accordée aux régimes de retraite.⁴

La *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada* (LRC) contient des dispositions encadrant les régimes de retraite, et la *Loi sur les impôts du Québec* (LRQ) s'harmonise habituellement avec celle du fédéral dans ce domaine. En ce

³ QUÉBEC. *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, L.R.Q., chapitre R-15.1, à jour au 2 juin 1998.

⁴ HALL, *Guide Mercer*, p. 11.

qui concerne les **cotisations** aux régimes de retraite, ces lois autorisent, à l'intérieur de certaines limites, l'employé et l'employeur à déduire les cotisations versées aux caisses de retraite de leurs revenus respectifs assujettis à l'impôt. Depuis 1996 et jusqu'en 2002, le plafond global pour une année donnée est le moindre de 13 500 \$ ou de 18 % du salaire. Le plafond global s'applique à la valeur globale présumée des droits à pension acquis pendant l'année. Cette valeur globale présumée est connue sous le nom de facteur d'équivalence (FE). Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, le FE est égal à la somme des cotisations combinées de l'employé et de l'employeur pour l'année. Dans le cas des régimes à prestations déterminées, le FE est égal à neuf fois la valeur présumée de la rente annuelle acquise dans l'année, moins 1 000 \$, et est calculé à partir du salaire cotisable sans projection d'augmentations salariales.

Aussi bien dans les régimes à cotisations déterminées que dans les régimes à prestations déterminées, les employés ne peuvent cotiser au régime après la fin de l'année de leur 69^e anniversaire de naissance et doivent commencer à recevoir leur rente au plus tard à ce moment-là.

Les lois fiscales stipulent que les **prestations** provenant des régimes de retraite, qu'ils soient à cotisations définies ou à prestations définies, doivent être versées sous forme de rentes viagères. Dans un **régime à cotisations définies**, les rentes viagères doivent être payées entièrement à même le solde du compte du participant au moment de la prise de retraite. Il n'y a pas de limite quant au montant des rentes initiales pouvant être versées, ces rentes pouvant par la suite être indexées en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Dans le cas des **régimes à prestations déterminées**, les lois fiscales⁵ stipulent que la rente maximale au début du service de la rente viagère ne peut pas être supérieure au moindre de 1 722 \$ multiplié par le nombre d'années de service ou de 2 % de la moyenne de la rémunération indexée la plus élevée multiplié par le nombre d'années de service ouvrant droit à pension. La **moyenne de la rémunération indexée** la plus élevée (ou salaire de référence maximum) correspond au tiers de la rémunération indexée du participant pendant les trois périodes de 12 mois les mieux

⁵ Ibid., p. 182.

rémunérées; ces périodes ne sont pas nécessairement consécutives et ne peuvent se chevaucher. La rémunération indexée pour tout mois donné représente la rémunération majorée jusqu'à l'année au cours de laquelle la rente commence à être versée conformément aux augmentations postérieures à 1986 du salaire moyen dans l'industrie. Lorsque la rente est versée avant la première des dates énumérées ci-dessous, la rente doit être réduite d'au moins 0,25% par mois entre la date de début du versement de la rente et la plus rapprochée de ces dates :

- la date à laquelle le participant atteint l'âge de 60 ans;
- la date à laquelle le participant aurait compté 30 années de service; et
- la date à laquelle la somme de l'âge du participant et de ses années de service aurait donné au moins 80.

La rente d'un régime à prestations déterminées peut être indexée par la suite jusqu'à concurrence de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation depuis la prise de retraite.

Pour tenir compte des montants normalement versés par la Sécurité de la vieillesse et la Régie des rentes à partir de 65 ans, certains régimes de retraite à prestations déterminées prévoient des **prestations de rattachement** pour les participants qui prennent leur retraite avant l'âge de 65 ans. Ces prestations de rattachement cessent lorsque le retraité atteint l'âge de 65 ans.

Les lois fiscales fixent un maximum aux prestations de rattachement pouvant être versées par un régime à prestations déterminées. Les prestations de rattachement se limitent à la somme de la pension de la Sécurité de la vieillesse et de la rente du RRQ que le participant aurait reçues s'il avait eu 65 ans à la date à laquelle les prestations de rattachement commencent à être versées. Cependant, si le participant n'a pas 60 ans ou ne compte pas au moins dix années de service ouvrant droit à pension, le maximum de la prestation de rattachement est réduit :

- de 0,25 % par mois entre la date à laquelle la prestation de rattachement commence à être versée et celle du 60^e anniversaire de naissance du participant; et

- de 10 % de la différence entre dix et le nombre d'années de service ouvrant droit à pension.⁶

2.2 Quelques définitions

Nous avons utilisé le vocabulaire de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* pour établir la grille d'analyse et rédiger le présent rapport. C'est le langage habituel en matière de régimes de retraite. De plus, le règlement de chaque régime de retraite comporte une série de définitions qui lui sont propres. Certaines de ces définitions sont semblables d'un régime à l'autre, d'autres sont différentes. Nous avons précisé le sens des termes utilisés dans la mesure où il affecte la teneur du rapport.

2.2.1 Les principaux termes utilisés

On trouvera ci-dessous la définition des principaux termes utilisés. Pour la plupart, ces définitions sont tirées de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

- **Âge normal de retraite.** L'âge normal de la retraite est celui auquel le participant peut commencer à recevoir la rente normale de retraite. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* stipule que la date normale de la retraite ne peut excéder le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.
- **Années de services reconnus** ou simplement **années de service.** Ce sont les années ou fractions d'années durant lesquelles le participant a versé les cotisations requises au Régime ou pour lesquelles des cotisations ont été versées à son intention.
- **Caisse de retraite.** Caisse où sont notamment versées les cotisations ainsi que les revenus qui en résultent. Cette caisse constitue un patrimoine fiduciaire affecté principalement au versement des remboursements et des prestations aux participants et bénéficiaires.

⁶ *Ibid.*, p. 178. Dans le cas d'un participant dont la rente viagère a atteint le maximum permis par la loi ou s'en approche, la prestation de raccordement maximale sera réduite de nouveau, de sorte qu'elle n'excède pas la rente du RRQ, proportionnellement au service donnant droit à pension du participant.

- **Conjoint.** Le conjoint est la personne, de sexe opposé à celui du participant⁷, qui
 - 1° est mariée à un participant;
 - 2° vit maritalement avec un participant non marié, depuis au moins trois ans ou, dans les cas suivants, depuis au moins un an :
 - un enfant au moins est né ou à naître de leur union;
 - ils ont conjointement adopté au moins un enfant durant leur période de vie maritale;
 - l'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période.

La qualité de conjoint s'établit au jour où débute le service de la rente du participant ou au jour qui précède son décès, suivant celle de ces options que retient le régime de retraite. La rente au conjoint survivant doit être au moins égale à 60 % du montant de la rente du participant décédé.
- **Cotisation patronale.** La cotisation patronale est la quote-part que l'employeur est tenu de verser au régime.
- **Cotisation salariale.** La cotisation salariale est la quote-part que le participant actif est tenu de verser ou la somme qu'il choisit de verser au régime, avec contrepartie de l'employeur.
- **Cotisation volontaire.** La somme que le participant choisit de verser au régime sans contrepartie de l'employeur.
- **Cotisations déterminées.** Voir Régime à cotisations déterminées.
- **Formule de rente.** Dans les régimes à prestations déterminées, formule de calcul correspondant à un certain pourcentage du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service.
- **Maximum des gains admissibles (MGA).** Maximum du salaire annuel cotisable par la Régie des rentes du Québec. En 1998, le MGA est de 36 900 \$.
- **Participant actif.** Tout participant est considéré comme actif: 1° jusqu'à ce qu'il cesse d'adhérer au régime suivant les conditions de retrait ou qu'il ne satisfasse plus aux conditions d'adhésion; 2° jusqu'à ce que se termine sa période de travail continu; 3° jusqu'à ce qu'il décède.
- **Participant non actif.** Participant qui reçoit une rente du régime ou qui a acquis un droit à une rente différée suite à une cessation d'emploi.

⁷ Au 1^{er} décembre 1998, la *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada* exige que le conjoint soit de sexe opposé à celui du participant.

- **Prestation.** Tout montant versé à un participant, à son conjoint ou à ses ayants droits en vertu de droits acquis dans le régime, que ce montant soit versé en un seul versement ou sous forme de rente.
- **Prestation de raccordement.** Rente dont le régime prévoit le service au participant ou bénéficiaire à partir du moment où il prend une retraite anticipée et jusqu'à ce qu'il soit admissible à une prestation, autre qu'une rente anticipée, payable en vertu du Régime de rentes du Québec et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*.
- **Prestations déterminées.** Voir Régime à prestations déterminées.
- **Régime à cotisations déterminées.** Le régime de retraite est à cotisations déterminées s'il détermine à l'avance les cotisations patronales et salariales et si la rente normale est fonction des sommes portées au compte du participant.
- **Régime à prestations déterminées.** Le régime de retraite est à prestations déterminées si la rente normale est soit un montant déterminé, indépendant de la rémunération du participant, soit un montant qui correspond à un pourcentage de cette rémunération.
- **Régime de retraite.** Contrat en vertu duquel le participant bénéficie, dans des conditions et à compter d'un âge donnés, d'une prestation de retraite dont le financement est assuré par des cotisations à la charge soit de l'employeur seul, soit de l'employeur et du participant.
- **Régime garanti.** Est garanti le régime de retraite dont les remboursements et les prestations sont à tout moment garantis par un assureur.
- **Rente.** Montant périodique payé par le régime à un participant retraité ou au conjoint survivant d'un participant décédé. Cette rente est normalement viagère, sauf dans le cas des prestations de raccordement, lesquelles cessent lorsque le participant atteint 65 ans.
- **Rente ajournée.** Rente de retraite dont le service débute après l'âge normal de la retraite. Cette rente comporte généralement une revalorisation actuarielle par rapport à la rente normale.
- **Rente anticipée.** Rente de retraite dont le service débute avant l'âge normal de la retraite. Ce type de rente comporte généralement une réduction actuarielle par rapport à la rente normale.
- **Rente différée.** Rente de retraite dont le service est différé à l'âge normal de la retraite. C'est le cas de personnes qui quittent le travail avant l'âge normal de la retraite, mais qui attendent d'avoir cet âge pour recevoir leur rente.

- **Rente normale.** Rente de retraite dont le service débute à l'âge normal de la retraite. Ce type de rente ne comporte aucune réduction ou revalorisation actuarielle reliée à l'âge.
- **Retraite ajournée.** Retraite débutant après l'âge normal de la retraite.
- **Retraite anticipée.** Retraite débutant avant l'âge normal de la retraite.
- **Retraite différée.** Retraite pour laquelle le début du service de la rente est reporté à l'âge normal de la retraite.
- **Retraite normale.** Retraite débutant à l'âge normal de la retraite.
- **Salaire de référence.** Dans les régimes à prestations déterminées, salaire utilisé dans la formule de calcul de la rente.

2.2.2 Un terme ayant une application particulière

Le terme **conjoint** exige une attention particulière. La définition du terme « conjoint » donnée plus haut est stipulée par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et par la *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada*. Au moment où l'étude a été menée, les différents régimes avaient donc tous la même définition de « conjoint ». Les différences apparaissent dans l'option retenue quant au moment où s'établit la qualité de conjoint.

Tableau 2.1 : Le moment où s'établit la qualité de conjoint

Université	Moment où s'établit la qualité de conjoint
Université Bishop	Le jour de la prise de retraite du participant ou le jour précédant le décès du participant, suivant la première de ces éventualités.
Université Concordia	Le jour où la détermination du statut marital est requise.
Université de Montréal	Le jour où débute le service de la rente du participant ou le jour du décès du participant, suivant la première de ces éventualités.
Université de Sherbrooke	Le jour où débute le service de la rente du participant ou le jour du décès du participant, suivant la première de ces éventualités.
Université du Québec	Le jour qui précède le décès du participant.
Université Laval	Le jour où débute le service de la rente du participant ou le jour qui précède le décès du participant, suivant la première de ces éventualités.
Université McGill	Le jour où débute le service de la rente du participant ou le jour qui précède le décès du participant, suivant la première de ces éventualités.

Dans cinq des sept régimes étudiés, le statut marital est établi au moment où le participant prend sa retraite ou le jour qui précède son décès si celui-ci

survient avant la prise de retraite. Cette façon de faire apparaît équitable à la majorité des régimes de retraite des professeurs : elle permet d'éviter de payer une rente de conjoint survivant à un conjoint ayant acquis ce statut très peu de temps avant le décès du retraité et, souvent, au moment où le retraité est le plus vulnérable. De telles rentes risqueraient de coûter cher aux régimes, surtout dans les cas où il y a une grande différence d'âge entre le retraité et le conjoint.

Dans ce chapitre, nous avons traité des principales lois qui affectent les régimes de retraite et leurs participants. Nous y ferons référence à plusieurs reprises dans la suite du rapport. Les termes utilisés le seront dans le sens que nous venons d'établir.

3. L'historique des régimes

*Le Guide Mercer sur les régimes de retraite*¹ contient un très bon historique des mécanismes de retraite au Canada. Nous en reprenons ici certains éléments en les adaptant au sujet de notre étude.

En 1887, le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur les sociétés de caisse de retraite*, qui permettait aux employés d'établir des caisses de retraite auxquelles les employeurs étaient libres de cotiser ou non².

En 1978, lors d'un colloque national sur le vieillissement, messieurs Powell et Martin³ ont résumé les premières étapes de la sécurité sociale et du développement des régimes de retraite au Canada en ces termes :

Les plans de pension patronnés par les employeurs privés ont lentement commencé à faire partie des contrats de travail au début de ce siècle, et se sont répandus plus rapidement avec l'aide du gouvernement. En particulier, en permettant de déduire de l'impôt les contributions aux fonds de pension (commençant en 1919) et en vendant des contrats de groupe pour des rentes gouvernementales (commençant en 1938), cela a fourni la base à une croissance rapide des plans de pensions privés qui survint entre 1940 et 1965.

[...] Les 50 dernières années ont aussi vu la création et le développement d'un système de programmes de transferts publics pour les personnes âgées.

[...] Un autre aspect du système de sécurité sociale s'est développé au cours des 25 dernières années seulement; il s'agit de l'assurance-santé et de l'assurance-hospitalisation.

Le gouvernement fédéral a établi la pension de la Sécurité de la vieillesse en 1952, et le Régime des rentes du Québec date de 1966. À la suite du

¹ HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996.

² *Ibid.*, p. 2.

³ POWELL, J. Brian, et James K. MARTIN. *Les implications économiques du vieillissement de la population canadienne*, document préparé pour le Colloque national sur le vieillissement, Ottawa, du 25 au 27 octobre 1978, p. 11.

développement des mesures de sécurité sociale au Canada et grâce aux mesures fiscales de dégrèvement d'impôt, les régimes privés de retraite ont pris leur essor, permettant aux citoyens d'avoir leur propre source de revenus à la retraite sans compter entièrement sur les deniers publics.

Dans la foulée du développement des régimes de retraite, les universités québécoises ont mis sur pied leurs régimes, qui sont entrés en vigueur entre 1949 et 1972. Les régimes actuels des universités Bishop et McGill ont été précédés de contrats de rentes de retraites avec des compagnies privées.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* date de 1989. Elle n'oblige pas l'employeur à établir un régime de retraite, mais elle a cependant forcé les régimes de retraite enregistrés au Québec à procéder à plusieurs modifications afin de s'y conformer. L'économie générale de cette loi vise à protéger les droits des participants. Les lois fédérales et provinciales de l'impôt sur le revenu ont aussi imposé des modifications aux régimes, en fixant des limites aux avantages fiscaux reliés aux régimes de retraite. Nous avons remarqué que les régimes de retraite étudiés sont tous soucieux de se conformer à la loi; plusieurs modifications apportées aux régimes de retraite au cours de la dernière décennie découlent des changements de législation.

Il existe actuellement au Canada quelque 16 000 régimes de retraite d'employeurs, qui visent plus de cinq millions d'employés. En 1992, l'actif de ces régimes était de 400 milliards de dollars et les prestations, de 20 milliards de dollars⁴.

Nous passerons rapidement en revue l'historique de chacun des régimes étudiés. Il est à noter que nous n'avons pas en main de données exhaustives pour chacun et qu'il nous a fallu composer avec ce qui était consigné dans les documents mis à notre disposition. De plus, toutes les universités, sauf Laval, n'ayant qu'un seul régime de retraite pour tous leurs employés, nous n'avons pas pu obtenir séparément le nombre de professeurs actifs et non actifs dans chaque régime.

⁴ HALL, *Guide Mercer*, p. 6.

3.1 L'Université Bishop

Le premier régime de retraite collectif de l'Université Bishop⁵ a été établi en 1953 sous la forme d'un régime à cotisations déterminées. Il est devenu un régime à prestations déterminées en 1961. Le règlement du régime a été refondu en 1979 et en 1990 et a été amendé à plusieurs reprises depuis son instauration. Ces amendements affectent soit le régime lui-même, soit la convention collective, ou prennent la forme de lettres d'ententes. Les principaux changements touchent les contributions et les services passés, la rente au conjoint survivant, la contribution maximale permise, la retraite anticipée, la retraite différée, la rente maximale, l'insaisissabilité des prestations, les mesures en cas de divorce et la solvabilité du régime. Dans l'ensemble, les modifications visent l'harmonisation du régime avec les lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, avec le Régime des rentes du Québec et avec la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Au 30 juin 1998, le régime comptait 230 participants actifs, 103 retraités et 7 participants à rentes différées. Sur la base de capitalisation⁶, l'actif actuariel était de 50,3 M\$, le passif actuariel de 41,6 M\$, le surplus actuariel de 8,7 M\$ et le degré de provisionnement de 109,8 %. Sur la base de solvabilité, la valeur marchande de l'actif était de 62,2 M\$, la provision actuarielle de 49,0 M\$ et le degré de solvabilité de 126,9 %.

3.2 L'Université Concordia

En 1963, l'Université Sir George Williams a établi un régime de retraite pour ses employés; le Collège de Loyola en a fait autant en 1973. En 1977, l'Université Concordia a mis sur pied son propre régime et intégré ceux de Sir George Williams et de Loyola. Depuis ce temps, le régime a subi de nombreuses modifications telles que l'abolition de la retraite obligatoire, des indexations ad hoc et l'indexation garantie, l'amélioration des prestations, l'arrimage avec la convention collective et des mesures pour faciliter la prise de retraite. En 1990, on a adopté des modifications afin de rendre le régime conforme à la *Loi sur les régimes complémentaires de*

⁵ UNIVERSITÉ BISHOP. *Pension Plan for Full-time Employees of Bishop's University*, en vigueur au 1^{er} janvier 1990, 65 p. plus 6 amendements.

⁶ On trouvera à la section 12.1 la définition des termes *capitalisation*, *actif actuariel*, etc.

retraite. En 1992, d'autres changements ont été apportés pour harmoniser le régime à la loi fédérale de l'impôt sur le revenu. En aucun cas il n'y a eu réduction des droits acquis.

Au 1^{er} janvier 1998, le régime comptait 2761 participants actifs, dont 935 à temps partiel, 840 retraités et 292 participants à rentes différées. Sur la base de capitalisation, l'actif actuariel était de 359,2 M\$, le passif actuariel de 322,0 M\$, le surplus actuariel de 37,2 M\$ et le degré de provisionnement de 111,6 %. Sur la base de solvabilité, la valeur marchande de l'actif était de 421,8 M\$, la provision actuarielle de 330,5 M\$ et le degré de solvabilité de 128 %.

3.3 L'Université de Montréal

Le Régime de retraite de l'Université de Montréal date de 1956. On y a apporté des modifications quasi annuellement depuis 1974, en particulier en ce qui a trait à l'indexation des rentes des retraités. Une clause de protection des droits acquis date de décembre 1991. Les autres modifications visent à améliorer certaines dispositions, à revaloriser le niveau des prestations créditées et à tenir compte des exigences des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, du Régime des rentes du Québec et de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

Au 31 décembre 1997, le régime comptait 5 708 participants actifs, 1 533 retraités et 1 002 participants à rentes différées. Sur la base de capitalisation, l'actif actuariel était de 1 084,2 M\$, le passif actuariel de 980,6 M\$, le surplus actuariel de 103,6 M\$ et le degré de provisionnement de 110,6 %. Sur la base de solvabilité, la valeur marchande de l'actif était de 1 213,1 M\$, la provision actuarielle de 960,2 M\$ et le degré de solvabilité de 126 %.

3.4 L'Université de Sherbrooke

Le régime de retraite de l'Université de Sherbrooke⁷ a été établi en 1961 sous forme de régime à cotisations déterminées. À partir de 1980, il devint un régime hybride, c'est-à-dire un régime à cotisations et à prestations

⁷ Régime de retraite de l'Université de Sherbrooke, Projet « A » du 3 novembre 1994, p. 2.

déterminées. Il subit ensuite deux refontes majeures, l'une en 1991 et l'autre en 1994, qui ont eu pour objet l'intégration des diverses modifications apportées auparavant. Celles-ci visaient principalement à rendre le régime conforme à *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et aux lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu.

Au 31 décembre 1997, le régime comptait 2 176 participants actifs, 69 retraités et 332 participants à rentes différées. Sur la base de capitalisation, l'actif actuariel était de 372,9 M\$, le passif actuariel de 369,1 M\$, le surplus actuariel de 3,8 M\$ et le degré de provisionnement de 101,0 %. Sur la base de solvabilité, la valeur marchande de l'actif était de 389,1 M\$, la provision actuarielle de 375,2 M\$ et le degré de solvabilité de 103,7 %.

Le petit nombre de retraités du régime s'explique par le fait que chaque participant, au moment de prendre sa retraite, a le choix de devenir rentier du régime de retraite ou de retirer ses actifs. Dans ce dernier cas, il doit soit verser ses actifs dans un FRV⁸ ou un CRI⁹ autogéré, soit les confier à une société qui les transformera en une rente adaptée à ses préférences. Ces dernières années, seulement un peu plus de 10 % des participants ont choisi la rente versée par le régime.

3.5 L'Université du Québec

Le régime de retraite de l'Université du Québec a été établi en 1969¹⁰. Il a été refondu en avril 1991 et a été modifié à plusieurs reprises depuis cette date.

Au 31 décembre 1997, le régime comptait 6 350 participants actifs, 782 retraités et 802 participants à rentes différées. Sur la base de capitalisation, l'actif actuariel était de 1 018,4 M\$, le passif actuariel de 920,3 M\$, le surplus actuariel de 98,1 M\$ et le degré de provisionnement de 110,7 %. Sur la base de solvabilité, la valeur marchande de l'actif était de 1 098,9 M\$, la provision actuarielle de 768,2 M\$ et le degré de solvabilité était de 143,1 %.

⁸ FRV: Fonds de revenu viager.

⁹ Compte de retraite immobilisé. Le CRI est géré par une institution financière.

¹⁰ Voir « Régime de retraite de l'Université du Québec », Annexe 6-B du règlement général 6, « Ressources humaines », mis à jour le 13 juin 1998, p. 1.

3.6 L'Université Laval

En 1949, l'Université Laval a mis sur pied un régime de rentes pour tous ses employés. Depuis 1989, le régime est scindé en trois régimes distincts, dont un pour les professeurs, appelé Régime de retraite des professeurs et professeurs de l'Université Laval. Le règlement de ce régime a été révisé en 1995 et a subi 13 modifications entre 1989 et novembre 1998.

Au 31 décembre 1997, le régime comptait 1697 professeurs participants actifs, 541 retraités, 77 participants à rentes différées et 8 à retraite ajournée. Sur la base de capitalisation, l'actif actuariel était de 718,3 M\$, le passif actuariel de 624,5 M\$, le surplus actuariel de 93,8 M\$ et le degré de provisionnement de 115,0 %. Sur la base de solvabilité, la valeur marchande de l'actif était de 837,2 M\$, la provision actuarielle de 672,5 M\$ et le degré de solvabilité de 124,0 %.

3.7 L'Université McGill

Dans sa forme actuelle, le régime de retraite de l'Université McGill¹¹ date de 1972. Auparavant, il existait un contrat de rentes de retraite avec différentes compagnies privées (Sun Life Insurance Company of Canada, the Annuities Branch of the Canadian Department of Labour, Insurance and Annuity Associations). On a amendé le régime à plusieurs reprises, notamment pour le rendre conforme aux différentes lois mises en vigueur.

Au 31 décembre 1997, le régime comptait 4 392 participants actifs, 1 294 retraités, 1 054 participants à rentes différées et 272 participants à retraite ajournée. À la même date, la valeur marchande de l'actif net appartenant aux participants actifs était de 623,9 M\$ et celle de l'actif net réservé aux prestations aux membres retraités ayant choisi une rente interne était de 268,2 M\$.

La plus récente évaluation actuarielle disponible a été établie au 31 décembre 1995. En ce qui concerne le provisionnement des prestations aux membres retraités ayant choisi une rente interne, l'actif actuariel qui leur

¹¹ UNIVERSITÉ MCGILL. *McGill University Pension Plan, General Information*, au 1^{er} janvier 1998, 14 p.

était réservé se chiffrait à 195,9 M\$, le passif actuariel à 191,5 M\$, le surplus actuariel à 3,4 M\$ et le degré de provisionnement à 102,3 %. En ce qui concerne le provisionnement des rentes minimales des futurs retraités, l'actif actuariel réservé à cette fin était de 104 k\$, le passif actuariel de 63 k\$, le surplus actuariel de 41 k\$ et le degré de provisionnement de 167 %. La valeur marchande du fonds d'accumulation pour les participants actifs était de 510,0 M\$. En ce qui concerne l'ensemble du régime, l'analyse actuarielle de solvabilité révélait une valeur marchande de l'actif de 781,5 M\$, une provision actuarielle de 751,5 M\$ et un degré de solvabilité de 104 %.

4. La nature du régime

4.1 Les groupes de participants au régime

Dans un premier tableau, nous établissons les groupes de participants au régime de retraite pour chacune des universités.

Tableau 4.1 : Les groupes de participants au régime de retraite

Université	Participants
Université Bishop	Tous les employés à temps plein.
Université Concordia	Tous les employés.
Université de Montréal	Tout le personnel enseignant et non enseignant.
Université de Sherbrooke	Tous les employés.
Université du Québec	Tous les employés de toutes les composantes du réseau de l'Université du Québec, sauf les chargés de cours.
Université Laval	Les professeurs et certains autres employés ayant des tâches d'enseignement.
Université McGill	Tous les employés, sauf les 250 membres du Service Employees' Union.

Comme on peut le constater, tous les régimes de retraite des universités du Québec, sauf celui de l'Université Laval, regroupent essentiellement l'ensemble des employés de l'université. Le fait d'avoir un régime unique pour tous les employés a pour avantage de permettre des économies d'échelle pour l'administration du régime et pour les placements. Par contre, le régime de retraite distinct qui s'adresse à un groupe de personnes en particulier permet de négocier des conditions de retraite mieux adaptées à la structure de carrière des membres de ce groupe. De plus, le régime de retraite distinct permet d'arriver plus rapidement à un consensus sur les modifications ou les améliorations à apporter au régime, puisque les membres du groupe en question ont une plus grande communauté d'intérêts. Ce sont ces raisons qui ont été mises de l'avant en 1989 par le Syndicat des professeurs de l'Université Laval à l'appui de la scission du régime de retraite de cette université en trois régimes distincts, soit celui des professeurs, celui des employés de soutien et celui des professionnels.

4.2 L’admissibilité et l’adhésion au régime et le retrait du participant

La législation sur les régimes de retraite n’oblige pas l’employeur à établir un régime de retraite; dans le cas où un régime de retraite est instauré, elle n’exige pas non plus qu’il englobe l’ensemble des employés de l’entreprise. Toutefois, si le régime de pension agréé est établi, tous les employés appartenant à une même catégorie doivent être admissibles¹.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* stipule que sont aussi admissibles les travailleurs qui exécutent un travail similaire à celui exécuté par les participants appartenant à la catégorie de travailleurs pour qui le régime est établi et qui, dans l’année précédente, ont eu une rémunération égale ou supérieure à 35 % du MGA ou ont travaillé au moins 700 heures.

Tableau 4.2 : L’admissibilité au régime

Université	Admissibilité au régime
Université Bishop	Tout employé à temps plein âgé d’au moins 30 ans.
Université Concordia	Tout employé à temps plein.
Université de Montréal	Tout employé engagé pour un poste à titre permanent.
Université de Sherbrooke	Tout employé âgé de moins de 65 ans engagé à titre régulier.
Université du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Tout employé occupant un poste régulier et âgé de moins de 65 ans. • Ne sont pas admissibles : les chargés de cours et les employés qui contribuent au RRE² et au RRF³.

¹ HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996, p. 9.

² RRE: Régime de retraite des enseignants.

³ RRF: Régime de retraite des fonctionnaires.

Tableau 4.2 : L’admissibilité au régime (suite)

Université	Admissibilité au régime
Université Laval	Les personnes suivantes dont le régime d’emploi est d’au moins 50 % : les personnes dont les conditions de travail sont régies par les conventions collectives du SPUL ⁴ , de l’ADCEMDUL ⁵ , de l’AMCEL ⁶ et du SMFLSUL ⁷ , les professeurs administrateurs, les responsables de formation pratique, le personnel enseignant associé, sauf les assistants de recherche, dont le contrat est d’au moins 180 jours consécutifs.
Université McGill	<ul style="list-style-type: none">• Tous les employés à plein temps.• Ne sont pas admissibles les employés qui sont admissibles au régime de retraite des membres du « Local 800 of the Service Employee’s Union ».

En général, sont admissibles au régime de retraite de leur université tous les professeurs d’université âgés de moins de 65 ans qui sont professeurs permanents ou réguliers à temps plein et un certain nombre de ceux qui sont à temps partiel. Ne sont toutefois pas admissibles au régime de retraite de leur université les professeurs qui contribuent au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au régime de retraite des fonctionnaires (RRF) tout en étant à l’emploi d’une université. Bien que nous soyons conscients de son importance, l’étude des modalités du RRE et du RRF ne relève pas du mandat qui nous a été confié pour le présent travail.

⁴ SPUL: Syndicat des professeurs et professeures de l’Université Laval.

⁵ ADCEMDUL: Association des dentistes cliniciens enseignants de l’École de médecine dentaire de l’Université Laval.

⁶ AMCEL: Association des médecins cliniciens enseignants de Laval.

⁷ SMFLSUL: Syndicat des maîtres de français langue seconde de l’Université Laval.

Tableau 4.3 : L'adhésion au régime

Université	Adhésion au régime
Université Bishop	L'adhésion est obligatoire dès que l'employé devient admissible.
Université Concordia	L'adhésion est obligatoire dès que l'employé devient admissible.
Université de Montréal	L'adhésion est obligatoire pour tout employé admissible âgé de 25 ans ou plus et de 65 ans ou moins.
Université de Sherbrooke	L'adhésion est obligatoire pour tout employé admissible âgé de 25 ans ou plus et facultative avant cet âge.
Université du Québec	L'adhésion est obligatoire dès que l'employé devient admissible.
Université Laval	L'adhésion est obligatoire dès que le professeur devient admissible, sauf pour ceux qui ont adhéré au RRE avant 1971 ou au RRF avant 1977, et sauf pour les religieux engagés avant 1968.
Université McGill	L'adhésion est obligatoire après 5 ans de service.

Dans la majorité des universités, l'adhésion au régime est obligatoire dès que le professeur devient admissible. Dans certains cas, l'adhésion est facultative pour l'employé âgé de moins de 25 ans, pour l'employé ayant moins de 5 ans de service, ou encore pour les professeurs participant à certains autres régimes de retraite comme le RRE et le RRF.

Le retrait du participant

Dans chacun des régimes, le participant ne peut mettre fin à sa participation active tant qu'il demeure au service de l'université et avant la date normale de retraite. Sa participation et ses cotisations ne peuvent cesser que par suite d'une disposition spécifique du régime.

4.3 Le but du régime

En définissant le terme *régime de retraite*, la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* indique implicitement quel doit être le but d'un tel régime :

« Art. 6. Un régime de retraite est un contrat en vertu duquel le participant bénéficie d'une prestation de retraite dans des conditions et à compter d'un âge donné, dont le financement est assuré par des cotisations à la charge soit de l'employeur seul, soit de l'employeur et du participant.

... tout régime de retraite doit avoir une caisse de retraite où sont notamment versés les cotisations ainsi que les revenus qui en résultent. Cette caisse constitue un patrimoine fiduciaire affecté principalement au versement des remboursements et prestations auxquels ont droit les participants et bénéficiaires. »

Les règlements des régimes de retraite parlent de but dans le sens d'objectif général ou d'orientation privilégiée par chacun des régimes analysés.

Tableau 4.4 : Le but du régime

Université	But du régime
Université Bishop	Aucune partie de la caisse ne peut être utilisée à d'autres fins que pour le bénéfice exclusif des participants et des bénéficiaires ou le paiement des coûts d'administration du régime.
Université Concordia	Le but principal du régime est de procurer des prestations de retraite aux employés admissibles.
Université de Montréal	Le but principal du régime est de procurer des prestations de retraite viagères aux participants, en reconnaissance des services qu'ils ont ou auront rendus à l'Université dans le cours de leur emploi.
Université de Sherbrooke	Le régime a pour but principal de pourvoir au financement et au versement de prestations de retraite au bénéfice des employés pour les services accomplis.
Université du Québec	Le régime a pour principal objet le versement de rentes viagères pour les services accomplis.

Tableau 4.4 : Le but du régime (suite)

Université	But du régime
Université Laval	Le but du régime n'est pas explicité dans le règlement.
Université McGill	Le régime est maintenu dans le but de procurer des prestations de retraite, de décès et de cessation d'emploi aux membres et à leurs bénéficiaires, et dans aucun autre but quel qu'il soit, sauf le paiement des dépenses d'administration du régime.

Voici les remarques qui se dégagent du tableau :

- Tous les régimes mentionnent le but de fournir des prestations de retraite aux employés pour les services accomplis, sauf celui de l'Université Laval, dont le but n'est pas indiqué de façon explicite.
- Les régimes de l'Université Bishop et de l'Université McGill sont précis et exclusifs dans leur orientation. Ils ne permettent aucun autre but sauf le paiement des dépenses d'administration.
- Quatre régimes, ceux des universités Concordia, de Montréal, de Sherbrooke et du Québec, mentionnent un but principal, laissant supposer que des buts secondaires pourraient s'ajouter.

4.4 Le type de régime

Tout régime de retraite doit être conforme aux exigences de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les régimes de retraite appartiennent à l'une des grandes catégories suivantes.

4.4.1 Les régimes à prestations déterminées

Le régime à prestations déterminées précise la formule qui sert à établir les droits à la retraite et promet aux employés un montant de rente déterminé. Au 1^{er} janvier 1993, ce type de régime correspondait à moins de 50 % de tous les régimes de retraite au Canada, mais visait 90 % des employés participants⁸.

⁸ HALL, *Guide Mercer*, p. 17,

4.4.2 Les régimes à cotisations déterminées

Dans le régime à cotisations déterminées, les cotisations s'accumulent avec les revenus de placements jusqu'à la retraite, moment où une rente viagère est souscrite avec le montant alors disponible au compte du participant. Ces régimes représentent plus de 55 % de l'ensemble des régimes de retraite au Canada, mais visent moins de 10 % de la totalité des employés qui participent à un régime de retraite⁹.

4.4.3 Les régimes hybrides

Le *régime de retraite hybride* possède à la fois des caractéristiques d'un régime à prestations déterminées et des caractéristiques d'un régime à cotisations déterminées. Si la rente provenant du compte à cotisations déterminées est inférieure à la rente provenant de la composante à prestations déterminées, c'est cette dernière qui est versée. Ce type de régime fonctionne essentiellement comme un régime à cotisations déterminées. Son principal avantage réside dans le fait qu'il réduit l'incertitude liée à un régime à cotisations déterminées, puisqu'il garantit un niveau minimal de revenu de retraite.

Une autre variante est le *régime de retraite combiné*, dans lequel le participant touche, à sa retraite, la rente provenant de la composante à prestations déterminées et celle qu'il peut souscrire à l'aide du solde de son compte à cotisations déterminées.

Les régimes de retraite hybrides et combinés représentent moins de 2 % de l'ensemble des régimes de retraite au Canada¹⁰.

Tous les régimes de retraite des universités québécoises sont à prestations déterminées, à l'exception de ceux de l'Université de Sherbrooke et de l'Université McGill, qui sont des régimes hybrides à cotisations déterminées et à prestations déterminées. Ces deux régimes hybrides sont fondamentalement des régimes à cotisations déterminées dans lesquels les participants, lors de la prise de retraite, utilisent la somme accumulée en leur

⁹ *Ibid.*, p. 21.

¹⁰ *Ibid.*, p. 23.

nom dans le régime pour s'acheter une rente viagère auprès d'un fiduciaire de leur choix. Dans ces régimes hybrides, les participants ont cependant le choix, au moment de prendre leur retraite, de recevoir du régime une rente minimale basée sur des dispositions à prestations déterminées du régime.

5. Le mode de financement

Ce chapitre sur le financement des régimes de retraite est probablement le plus important, surtout en ce qui touche le niveau des cotisations salariales et patronales. En effet, un régime insuffisamment financé ne pourra jamais procurer de rentes adéquates aux participants.

5.1 Les définitions du salaire

Les cotisations salariales et patronales aux régimes de retraite sont exprimées en pourcentages du salaire du participant. Il y a lieu d'examiner tout d'abord la définition du salaire dans chacun des régimes.

Tableau 5.1 : Les définitions du salaire

Université	Salaire	Remarques
Université Bishop	Rémunération de base.	Exclut la rémunération pour temps supplémentaire, les primes et les allocations ne faisant pas partie de la rémunération régulière.
Université Concordia	Salaire de base.	Exclut la rémunération pour temps supplémentaire, les primes et les allocations ne faisant pas partie de la rémunération régulière.
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base. • Inclut les primes. • Inclut les montants forfaitaires de protection du revenu non intégrés au salaire. 	Exclut la rémunération pour temps supplémentaire et les allocations de dépenses.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération régulière de base, y compris les rétroactivités. • Inclut les suppléments pour le facteur marché, pour le facteur de négociation et pour la fonction administrative. • Inclut les primes de responsabilité. 	Exclut la rémunération pour temps supplémentaire.

Tableau 5.1 : Les définitions du salaire (suite)

Université	Salaire	Remarques
Université du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Tout salaire régulier. • Inclut les montants forfaitaires pour le personnel étoilé, les primes pour le travail en dehors des heures régulières, les primes de direction et les primes de chef d'équipe. 	Exclut la rémunération pour temps supplémentaire et pour cours donné en appoint.
Université Laval	Rémunération régulière, y compris les rétroactivités.	<ul style="list-style-type: none"> • Exclut la rémunération pour temps supplémentaire et pour cours spéciaux, d'été et du soir. • Exclut les bonis occasionnels, les suppléments annuels, les suppléments de traitement et les primes de marché.
Université McGill	Salaire de base, incluant les « stipends and sessional earnings ».	Exclut la rémunération pour temps supplémentaire et les allocations annuelles ou semi-annuelles.

On remarque que certains régimes incluent les primes et suppléments temporaires dans la définition de salaire. Certains participants à ces régimes peuvent ainsi être avantagés si le calcul de leur salaire de référence est fait pour des années où ils recevaient des primes ou suppléments temporaires. Leur rente de retraite peut être gonflée artificiellement, surtout s'ils n'ont reçu ces primes que pendant trois ou cinq des années précédant la retraite, alors que pendant toutes les autres années de service, ils n'ont cotisé que sur la base du salaire normal. Le passif actuariel additionnel résultant de cette situation peut atteindre plusieurs millions de dollars. Les composantes temporaires de la rémunération s'inscrivent mal dans la logique d'un régime à prestations déterminées, qui suppose un profil de carrière plutôt linéaire puisque les cotisations elles-mêmes sont étalées linéairement dans le temps et non pas en fonction du temps qu'il reste à courir avant la retraite.

Les universités où le régime ne prélève des cotisations que sur le salaire de base peuvent établir un régime accessoire de retraite pour recueillir des cotisations salariales et patronales, le cas échéant, sur les autres composantes de la rémunération. Ce régime accessoire peut être un régime de retraite à cotisations déterminées, un REER collectif ou un autre régime agréé.

5.2 Les cotisations salariales et leurs variations

Le tableau 5.2 présente les cotisations salariales aux différents régimes de retraite en 1998, en pourcentage du salaire. Dans plusieurs cas, on note des variations entre les cotisations normalement prévues et celles qui sont en vigueur en 1998. De plus, dans certains régimes, les cotisations de l'année en cours sont différentes de celles que les employés devraient normalement verser ou verseront à l'avenir. Ce tableau met donc en parallèle les cotisations salariales en vigueur en 1998 et les cotisations normalement prévues ou futures. Il est à remarquer que la présence de surplus ou de déficits actuariels peut avoir une incidence sur le niveau de cotisation.

Tableau 5.2 : Les cotisations salariales et leurs variations

Université	Cotisations salariales en 1998	Cotisations salariales normalement prévues ou futures
Université Bishop	De juillet 1997 à juin 2000 : 5,25 % jusqu'au MGA ¹ , et 6,25 % sur l'excédent.	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations normalement prévues de 5,7 % jusqu'au MGA et de 7,5 % pour l'excédent. • Après juin 2000 : 6,5 % jusqu'au MGA et 7,5 % sur l'excédent.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • La contribution de l'employé est facultative et il peut décider chaque année de cotiser ou pas. • Si l'employé cotise : 3,5 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent. 	<ul style="list-style-type: none"> • La contribution de l'employé est facultative et il peut décider chaque année de cotiser ou pas. • Si l'employé cotise, <ol style="list-style-type: none"> a) la cotisation salariale est de 3,5 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent; b) les taux de cotisations passent à 4,5 % jusqu'au MGA et à 6 % sur l'excédent si l'évaluation actuarielle de l'année précédente requiert de la part de l'employeur une cotisation pour services passés et courants supérieure à 7 %.

¹ MGA : Maximum des gains admissibles; en 1998 le MGA était de 36 900 \$.

Tableau 5.2 : Les cotisations salariales et leurs variations (suite)

Université	Cotisations salariales en 1998	Cotisations salariales normalement prévues ou futures
Université de Montréal	En 1998 : 4,1 % jusqu'au MGA, et 6,2 % sur l'excédent.	<ul style="list-style-type: none"> • En 1999 : 4,3 % jusqu'au MGA et 6,6 % sur l'excédent. • En 2000 : 4,5 % jusqu'au MGA et 7 % sur l'excédent. • Peuvent être réduites en présence de surplus actuariel, sous certaines conditions (voir le chapitre 12). • Si l'évaluation actuarielle indique que les cotisations totales requises sont supérieures ou inférieures aux cotisations totales prévues, les cotisations salariales seront augmentées ou réduites de la moitié de l'augmentation ou de la diminution requise.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • 5 % du salaire. • Il y a eu en 1998 une période de congé de cotisation pour un total de 3,5 M\$. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations normales : 5 %. • Cotisations additionnelles chaque année si nécessaire pour assumer 45 % des coûts <ul style="list-style-type: none"> a) de la capitalisation des rentes à prestations déterminées eu égard à la participation acquise durant l'année; b) de l'amortissement de tout déficit actuariel.
Université du Québec	De juin 1997 à juin 1999, 0 % du salaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Taux habituel : 5,3 % du traitement ajusté jusqu'au MGA et 7,1 % pour ce qui excède le MGA, équivalant à 5,86 % de la masse salariale. • Le taux de cotisation est fixé annuellement par le comité de retraite compte tenu du surplus ou du déficit et du coût normal pour les 3 années suivantes.
Université Laval	De juin 1998 à mai 1999 : 7,41 %.	Cotisations minimales : 8,5 %.
Université McGill	<ul style="list-style-type: none"> • 3,2 % jusqu'au MGA; • 5 % sur l'excédent. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3,2 % jusqu'au MGA; • 5 % sur l'excédent.

À l'exception des régimes de Sherbrooke et de Laval, tous les autres régimes ont des niveaux de cotisation salariale différents pour la partie du salaire qui est en deçà du MGA, lequel était de 36 900 \$ en 1998, et pour la partie du salaire qui excède le MGA.

On remarque que dans quatre régimes – ceux des universités Bishop, de Montréal, du Québec et Laval – les cotisations salariales en vigueur en 1998 sont moins élevées que celles qui étaient normalement prévues. Cette situation s’explique par le fait que les régimes ont eu des surplus actuariels dont une partie a servi à réduire les cotisations. Ces surplus actuariels ont été générés en grande partie par la stagnation des salaires et par des rendements financiers plus élevés que prévus.

5.3 Les cotisations patronales et leurs variations

Le tableau 5.3 présente les cotisations patronales sur le même principe que les cotisations salariales, soit en mettant en parallèle les cotisations patronales pour 1998 et celles qui sont prévues pour 1999 ou pour l’avenir.

Tableau 5.3 : Les cotisations patronales et leurs variations

Université	Cotisations patronales en 1998	Cotisations patronales normalement prévues ou futures
Université Bishop	Cotisations au moins égales à celles des employés, plus le coût supplémentaire des retraites partielles et des prestations de transition avant 60 ans.	Cotisations au moins égales à celles des employés, plus le coût supplémentaire des retraites partielles et des prestations de transition avant 60 ans.
Université Concordia	Comme il y a un surplus actuariel suffisant, la cotisation de l’employeur est de 0 %.	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations requises par l’évaluation actuarielle des bénéfices acquis durant l’année, moins les cotisations salariales. • En présence de surplus actuariel, l’employeur peut réduire d’autant ses cotisations autrement requises.

Tableau 5.3 : Les cotisations patronales et leurs variations (suite)

Université	Cotisations patronales en 1998	Cotisations patronales normalement prévues ou futures
Université de Montréal	De 1998 à 2000 : 0 %.	<ul style="list-style-type: none"> • De 2001 à 2005, passent linéairement de 7,2 % à 8 % de la totalité du salaire. • À partir de 2006 : 8,2 % de la totalité du salaire. • Peuvent être réduites en présence de surplus actuariel, dans certaines conditions (voir le chapitre 12). • Si l'évaluation actuarielle indique que les cotisations totales requises sont supérieures ou inférieures aux cotisations totales prévues, les cotisations patronales seront augmentées ou réduites de la moitié de l'augmentation ou de la diminution requise.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • Si le professeur a moins de 40 ans, l'employeur verse 5 %. • Si le professeur a 40 ans ou plus, l'employeur verse 7,5 %. • Il y a eu en 1998 une période de congé de cotisation pour un total de 3,5 M\$. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si le professeur a moins de 40 ans, l'employeur verse 5 %. • Si le professeur a 40 ans ou plus, l'employeur verse 7,5 %. • Cotisations additionnelles chaque année si nécessaire pour assumer 55 % des coûts <ul style="list-style-type: none"> a) de la capitalisation des rentes à prestations déterminées eu égard à la participation acquise durant l'année, et b) de l'amortissement de tout déficit actuariel.
Université du Québec	Cotisations patronales égales aux cotisations salariales.	Cotisations patronales égales aux cotisations salariales.
Université Laval	De juin 1998 à mai 1999, 0 %, après entente. Ce congé de cotisation a été compensé par une augmentation de salaire de 1,5 % pendant 5 ans, de 1998 à 2003.	Les cotisations patronales sont égales aux cotisations salariales.

Tableau 5.3 : Les cotisations patronales et leurs variations (suite)

Université	Cotisations patronales en 1998	Cotisations patronales normalement prévues ou futures
Université McGill	Selon l'âge du participant : <ul style="list-style-type: none"> • s'il a 39 ans ou moins : 3,2 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent; • s'il a de 40 à 49 ans : 5,7 % jusqu'au MGA et 7,5 % sur l'excédent; • s'il a 50 ans ou plus : 9 % jusqu'au MGA et 10 % sur l'excédent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si le participant est âgé <ol style="list-style-type: none"> a) de 39 ans ou moins : 3,2 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent; b) de 40 à 49 ans : 5,7 % jusqu'au MGA et 7.5% sur l'excédent; c) de 50 ans ou plus : 9 % jusqu'au MGA et 10 % sur l'excédent. • L'employeur verse des cotisations additionnelles (fonds complémentaire de suppléance) si elles sont requises pour la capitalisation des rentes minimales garanties.

On note que les cotisations patronales des régimes des universités de Montréal, du Québec et Laval sont réduites à zéro pour l'année 1998. Cette diminution des contributions patronales s'explique de la même façon que celle des contributions salariales, c'est-à-dire par l'utilisation d'une partie des surplus actuariels. Les régimes de retraite des universités de Sherbrooke et McGill ne montrent pas de variation dans les cotisations patronales. Dans le régime de l'Université Bishop, la cotisation patronale est au moins égale aux cotisations salariales, mais le niveau de cotisation en 1998 n'est pas précisé.

5.4 La comparaison des cotisations salariales et patronales

Comparons maintenant les cotisations salariales et patronales en 1998.

Tableau 5.4 : La comparaison des cotisations salariales et patronales en 1998

Université	Cotisations salariales en 1998	Cotisations patronales en 1998
Université Bishop	De juillet 1997 à juin 2000 : 5,25 % jusqu'au MGA et 6,25% sur l'excédent.	Cotisations au moins égales à celles des employés, plus le coût supplémentaire des retraites partielles et des prestations de transition avant 60 ans.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • La contribution de l'employé est facultative et ce dernier peut décider chaque année de cotiser ou pas. • Si l'employé cotise : 3,5 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent. 	Comme il y a un surplus actuariel suffisant, la cotisation de l'employeur est de 0 %.
Université de Montréal	En 1998 : 4,1 % jusqu'au MGA et 6,2 % sur l'excédent.	De 1998 à 2000 : 0 %.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • 5 %. • Il y a eu en 1998 une période de congé de cotisation pour un total de 3,5 M\$. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si le professeur a moins de 40 ans, l'employeur cotise 5 %. • Si le professeur a 40 ans ou plus, l'employeur cotise 7,5 %. • Il y a eu en 1998 une période de congé de cotisation pour un total de 3,5 M\$.
Université du Québec	De juin 1997 à juin 1999 : 0 % du salaire.	Cotisations patronales égales aux cotisations salariales.
Université Laval	De juin 1998 à mai 1999, 7,41 %, après entente.	De juin 1998 à mai 1999, 0 %, après entente. Ce congé de cotisation a été compensé par une augmentation de salaire de 1,5 % pendant 5 ans, de 1998 à 2003.
Université McGill	3,2 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent.	Selon l'âge du participant : <ul style="list-style-type: none"> • s'il a 39 ans ou moins : 3,2 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent; • s'il a de 40 à 49 ans : 5,7 % jusqu'au MGA et 7,5 % sur l'excédent; • s'il a 50 ans et plus : 9 % jusqu'au MGA et 10 % sur l'excédent.

À l'Université du Québec, les cotisations patronales doivent être égales aux cotisations salariales; pour l'année 1998, les employés et l'employeur ont eu

une exemption totale de cotisation. À l'Université Bishop, il est prévu que la cotisation de l'employeur doit être au moins égale à celle de l'employé. Dans le cas de l'Université Laval, les cotisations patronales doivent normalement être égales aux cotisations salariales, mais en 1998 l'employeur jouit d'un congé total de cotisation. À l'Université de Montréal, l'employeur jouit aussi d'un congé total de cotisation en 1998.

Dans le régime de l'Université Concordia, la cotisation patronale est la cotisation totale requise par l'évaluation actuarielle des bénéficiaires acquis durant l'année, moins les cotisations salariales versées; en présence d'un surplus actuariel, l'employeur peut réduire d'autant les cotisations qu'il doit autrement verser. La contribution patronale peut donc être inférieure à celle de l'employé, et même nulle si le surplus le permet. La contribution patronale peut cependant être supérieure aux cotisations salariales lorsque l'évaluation actuarielle le requiert ou qu'il y a déficit actuariel. En 1996 et 1997, les cotisations patronales ont été respectivement de 9 069 \$ et de 7 460 \$ seulement, alors que les cotisations salariales s'élevaient respectivement à 2,9 M\$ et à 2,7 M\$. En 1998, en présence d'un surplus actuariel de 37,2 M\$, la contribution patronale peut donc être nulle.

Au sujet des réductions de cotisation patronale, on peut lire dans le *Guide Mercer*² :

Une réduction substantielle du taux de cotisation de l'employeur peut entraîner une incapacité ou même un refus de reprendre le taux normal de cotisation lorsque le régime n'est plus surprovisionné³.

Dans les régimes des universités de Sherbrooke et McGill, l'employeur cotise en général plus que l'employé. En 1997, les cotisations patronales à l'Université McGill ont représenté 63 % du total des cotisations. À l'Université de Sherbrooke, pour l'année 1998, les cotisations patronales représentent 58 % des cotisations totales. Dans ces deux régimes, la cotisation salariale est indépendante de l'âge du participant, alors que la

² HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996, p. 122.

³ Le provisionnement est la répartition des actifs dans le temps en vue du versement des prestations promises. Il y a surprovisionnement lorsque les montants versés à la caisse de retraite dépassent les besoins à un moment donné, compte tenu du coussin de sécurité prévu par la loi. Il y a sousprovisionnement dans le cas contraire.

cotisation patronale augmente en fonction de l'âge de l'employé. Comme les cotisations tant patronales que salariales sont créditées au compte du participant, ce dernier peut être porté à retarder le moment de prendre sa retraite afin de profiter de cotisations patronales accrues en fin de carrière.

Comparons maintenant les cotisations salariales et patronales normalement prévues ou futures.

Tableau 5.5 : La comparaison des cotisations salariales et patronales normalement prévues ou futures

Université	Cotisations salariales normalement prévues ou futures	Cotisations patronales normalement prévues ou futures
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations normalement prévues de 5,7 % jusqu'au MGA et de 7,5 % sur l'excédent. • Après juin 2000 : 6,5 % jusqu'au MGA et 7,5 % sur l'excédent. 	Cotisations au moins égales à celles des employés, plus le coût supplémentaire des retraites partielles et des prestations de transition avant 60 ans.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • La contribution de l'employé est facultative et ce dernier peut décider chaque année de cotiser ou non. • Si l'employé cotise, <ul style="list-style-type: none"> a) la cotisation salariale est de 3,5 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent; b) les taux de cotisations passent à 4,5 % jusqu'au MGA et à 6 % sur l'excédent si l'évaluation actuarielle de l'année précédente requiert de la part de l'employeur une cotisation pour services passés et courants supérieure à 7 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations requises par l'évaluation actuarielle des bénéfices acquis durant l'année, moins les cotisations salariales. • En présence de surplus actuariel, l'employeur peut réduire d'autant les cotisations qu'il doit verser autrement.

Tableau 5.5 : La comparaison des cotisations salariales et patronales normalement prévues ou futures (suite)

Université	Cotisations salariales normalement prévues ou futures	Cotisations patronales normalement prévues ou futures
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • En 1999 : 4,3 % jusqu'au MGA et 6,6 % sur l'excédent. • En 2000 : 4,5 % jusqu'au MGA et 7 % sur l'excédent. • Peuvent être réduites en présence d'un surplus actuariel, à certaines conditions (voir le chapitre 12). • Si l'évaluation actuarielle indique que les cotisations totales requises sont supérieures ou inférieures aux cotisations totales prévues, les cotisations salariales seront augmentées ou réduites de la moitié de l'augmentation ou de la diminution requise. 	<ul style="list-style-type: none"> • De 2001 à 2005 : passent linéairement de 7,2 % à 8 % sur la totalité du salaire. • À partir de 2006 : 8,2 % sur la totalité du salaire. • Peuvent être réduites en présence de surplus actuariel, à certaines conditions (voir le chapitre 12). • Si l'évaluation actuarielle indique que les cotisations totales requises sont supérieures ou inférieures aux cotisations totales prévues, les cotisations patronales seront augmentées ou réduites de la moitié de l'augmentation ou de la diminution requise.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations normales : 5 %. • Cotisations additionnelles chaque année si nécessaire pour assumer 45 % des coûts de la capitalisation des rentes à prestations déterminées et de l'amortissement de tout déficit actuariel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si le professeur a moins de 40 ans, l'employeur verse 5 %. • Si le professeur a 40 ans ou plus, l'employeur verse 7,5 %. • Cotisations additionnelles chaque année si nécessaire pour assumer 55 % des coûts de la capitalisation des rentes à prestations déterminées et de l'amortissement de tout déficit actuariel.
Université du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Taux habituel : 5,3% du traitement ajusté jusqu'au MGA et 7,1% pour ce qui excède le MGA, équivalant à 5,86% de la masse salariale. • Le taux de cotisation est fixé annuellement par le comité de retraite compte tenu du surplus ou du déficit et du coût normal pour les trois années suivantes. 	Les cotisations patronales sont égales aux cotisations salariales.
Université Laval	Cotisation minimale : 8,5 %.	Les cotisations patronales sont égales aux cotisations salariales.

Tableau 5.5 : La comparaison des cotisations salariales et patronales normalement prévues ou futures (suite)

Université	Cotisations salariales normalement prévues ou futures	Cotisations patronales normalement prévues ou futures
Université McGill	<ul style="list-style-type: none"> • 3,2 % jusqu'au MGA; • 5 % sur l'excédent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si le participant est âgé de <ol style="list-style-type: none"> a) 39 ans ou moins : 3,2 % jusqu'au MGA et 5 % sur l'excédent; b) 40 à 49 ans : 5,7 % jusqu'au MGA et 7,5 % sur l'excédent; c) 50 ans et plus : 9 % jusqu'au MGA et 10 % sur l'excédent. • L'employeur verse des cotisations additionnelles (fonds complémentaire de suppléance) si elles sont requises pour la capitalisation des rentes minimales garanties.

Dans le régime de l'Université Concordia, la cotisation de l'employé est facultative, même si l'adhésion au régime est obligatoire, et le participant peut décider chaque année de cotiser ou non. Parmi les régimes étudiés, c'est le seul où une telle option existe. Pour le participant de Concordia qui ne cotise pas, l'employeur verse cependant au régime à son égard une cotisation patronale réduite correspondant au coût actuariel de la prestation réduite acquise par le participant. Si un participant choisit de pas cotiser au régime, la cotisation patronale à son égard est réduite d'environ la moitié en comparaison de ce qu'elle serait si l'employé cotisait, et les prestations futures du participant sont aussi réduites d'environ la moitié en comparaison de ce qu'elles seraient si l'employé cotisait. De plus, dans le régime de l'Université Concordia, la cotisation de l'employé est nivelée, i.e. indépendante de son âge, alors que sur une base purement actuarielle, la cotisation devrait plutôt augmenter avec l'âge. La cotisation étant nivelée, un jeune employé contribue donc davantage au régime que le montant requis par l'évaluation actuarielle, et un employé près de la retraite contribue moins que le montant requis par l'évaluation actuarielle. En début de carrière, un jeune employé pourrait être tenté de ne pas cotiser au régime et choisir plutôt de contribuer à un REER individuel. Cet employé pourrait ensuite ne cotiser au régime qu'en fin de carrière, au moment où sa cotisation lui rapportera davantage. Le fait de permettre au participant de décider chaque année de cotiser ou non au régime est incompatible avec le

principe de la cotisation nivelée, car il peut apporter des avantages indus à certains participants.

On remarque que dans tous les régimes, la somme des cotisations salariales et patronales est inférieure au plafond global de 18 % du salaire permis par la loi.

Le taux prévu des cotisations salariales varie de 3,2 % à 8,5 % du salaire selon les régimes et selon le niveau de salaire. Aux universités Bishop, Concordia, de Montréal, du Québec et McGill, le taux des contributions salariales est moins élevé pour la partie du salaire inférieure ou égale au MGA et plus élevé pour la partie du salaire en excédent du MGA. Il en va de même pour les contributions patronales des universités Bishop, du Québec et McGill. On notera aussi que les régimes des universités Concordia et du Québec sont pleinement coordonnés au RRQ⁴ et que ceux de Bishop, de l'Université de Montréal et de McGill le sont partiellement, ce qui explique, en partie du moins, la différence de taux de contribution pour les parties du salaire en dessous du MGA ou au-dessus.

Les contributions salariales normalement prévues aux universités Bishop et Concordia sont plus élevées que celles qui ont été versées en 1998. Le mode d'établissement des contributions patronales demeure inchangé.

À l'Université de Montréal, on prévoit que les cotisations patronales seront supérieures aux cotisations salariales à partir de 2001, probablement pour compenser l'absence de contributions patronales de 1998 à 2000. À l'Université Laval, où l'employeur jouit aussi d'un congé de cotisation, un tel rajustement n'existe pas; la convention collective a prévu un autre type de compensation pour le congé accordé, à savoir une augmentation de salaire de 1,5 % pendant 5 ans, de 1998 à 2003.

Les contributions patronales et salariales normalement prévues dans les régimes des universités de Sherbrooke et McGill sont les mêmes que celles qui furent effectivement versées en 1998. Rappelons que ces deux universités ont un régime hybride à cotisations déterminées et à prestations déterminées dans lequel les participants, lors de la prise de retraite, peuvent

⁴ Le type de coordination au RRQ sera analysé plus loin.

utiliser la somme accumulée en leur nom dans le régime pour s'acheter une rente viagère auprès d'un fiduciaire de leur choix. Dans ce type de régime, il est plus difficile à l'employeur de réduire sa cotisation même en présence d'un surplus.

Ce chapitre sur le financement nous fait voir la complexité et la variété des modèles adoptés par les différents régimes de retraite d'universités. Chaque modèle a sa valeur. Certains régimes semblent plus coûteux que d'autres; pour en apprécier la valeur, il faut évaluer ce que chaque participant reçoit compte tenu de la mise de fonds, ce que nous ferons au chapitre 6. À ce sujet, la contribution patronale varie d'un régime à l'autre, et certaines universités sont nettement plus généreuses que d'autres. Dans d'autres cas, c'est l'employé qui doit faire une mise de fonds plus importante que l'employeur, surtout en 1998, à cause des congés de cotisation accordés à l'employeur.

5.5 Le rachat d'années de service

Le participant actif peut généralement racheter une période pendant laquelle il a été au service de l'employeur lorsque cette période n'est pas reconnue comme période de service crédité, soit parce que des cotisations n'ont pas été versées au régime pendant cette période, soit pour toute autre raison. Il en va généralement de même pour les périodes de service non reconnues comme service crédité auprès d'un autre employeur avec lequel le régime a une entente de transfert. La cotisation spéciale requise du participant pour le rachat est généralement égale à la valeur actuarielle des droits additionnels qu'il acquiert dans le régime par l'ajout des périodes de service rachetées. Cependant, selon les régimes, la cotisation spéciale requise du participant pour le rachat peut correspondre soit aux cotisations salariales qui auraient été versées si le participant avait contribué pendant la période où il n'a pas eu de service crédité, avec les intérêts courus, soit le double des cotisations salariales plus intérêts ou une autre formule. Pour le calcul des prestations, les périodes de service rachetées sont généralement considérées au même titre que les années de service normalement créditées.

Tableau 5.6 : Le rachat d’années de service

Université	Rachat d’années de service	Remarques
Université Bishop	Permis avec certaines limitations.	Le participant paie la valeur actuarielle des droits rachetés.
Université Concordia	N’est pas permis.	
Université de Montréal	Permis.	Selon un programme limité mis en place en 1998 : <ul style="list-style-type: none"> • le participant paie la moitié du coût, et • la caisse de retraite paie l’autre moitié à même les surplus, jusqu’à concurrence de 10 M\$ pour la caisse.
Université de Sherbrooke	Permis pour les périodes en congé sans solde.	Le nombre d’années de service rachetables est limité, selon les circonstances, à un maximum variant entre 2 et 8 ans.
Université du Québec	Permis.	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les périodes de congé sans solde, le participant doit payer la double cotisation plus les intérêts. • Dans les autres cas, le participant paie la valeur actuarielle des droits rachetés.
Université Laval	Permis.	Le participant paie la valeur actuarielle des droits rachetés.
Université McGill	Permis pour les années en congé sans solde.	

À l’exception du régime de l’Université Concordia, tous les régimes étudiés permettent une forme de rachat de la totalité ou d’une partie des années de service. Dans un des régimes, un programme limité a été mis en place dans lequel le coût du rachat d’années de service est assumé à 50 % par l’employé et à 50 % par la caisse de retraite à même les surplus; on peut s’interroger sur l’équité d’une telle mesure, où certains participants profitent exclusivement d’une partie des surplus qui appartiennent à l’ensemble.

5.6 Les transferts entrants de droits et d’actifs

On entend par **transfert** l’opération par laquelle des droits et des montants d’argent appartenant à un participant dans un régime de retraite passent de ce régime (régime de départ) à un autre régime (régime d’arrivée). Le

transfert entrant est le transfert considéré du point de vue du régime d'arrivée.

Tableau 5.7 : Les transferts entrants

Université	Transferts entrants	Traitement des transferts
Université Bishop	Sont possibles s'il y a entente de transfert.	
Université Concordia	Sont possibles.	Les transferts sont traités comme des cotisations volontaires (voir les détails au chapitre 9), sauf s'il y a entente de transfert avec l'institution.
Université de Montréal	Sont possibles s'il y a entente de transfert.	
Université de Sherbrooke	Sont possibles s'il y a entente de transfert.	
Université du Québec	Sont possibles.	Les transferts sont traités comme des cotisations volontaires, sauf s'il y a entente de transfert avec l'institution.
Université Laval	Sont possibles s'il y a entente de transfert.	Le coût est fonction de la valeur actuarielle des droits transférés.
Université McGill	Sont possibles.	Les transferts sont traités comme des cotisations volontaires, sauf s'il y a entente de transfert avec l'institution.

Dans tous les régimes étudiés, le participant a la possibilité d'effectuer des transferts entrants de fonds. Le traitement de ces transferts peut varier selon qu'il y a ou non entente avec l'institution d'où proviennent les fonds. Lorsqu'il y a entente de transfert, il y a reconnaissance du service et de la participation en tenant compte notamment des différences entre les régimes en ce qui concerne les prestations et les écarts de salaire intervenant lors du passage d'un régime à l'autre.

L'étude du financement des régimes de retraite témoigne de la variété des méthodes utilisées. La contribution patronale est plus généreuse dans certaines universités, tandis que le coût assumé par les employés est plus important dans certaines autres. Plusieurs variations dans le mode prévu de contribution tant patronale que salariale sont survenues en 1998, ce qui s'explique en partie par l'utilisation des surplus actuariels et par les compressions budgétaires imposées aux universités. Ces dernières cherchent

à diminuer leurs dépenses et à réduire leur déficit en lorgnant vers les régimes de retraite. Il faudra suivre attentivement l'évolution des contributions patronales selon les différents modèles prévus pour le début du prochain millénaire. Les professeurs doivent prendre conscience que la contribution de l'employeur au régime de retraite fait partie de leur rémunération globale et que toute diminution de contribution patronale se traduira à moyen ou à long terme par des rentes moins élevées que celles qui auraient été possibles autrement.

6. Les prestations à la retraite

Le présent chapitre, qui porte sur les prestations versées par les régimes de retraite, est au cœur même de notre sujet. Pour les participants à un régime de retraite, il apparaît sûrement comme le plus important, même si, sur un plan logique, seul un financement adéquat du régime permettra un bon niveau de prestations. Ce chapitre est très complexe étant donné le nombre imposant de types de prestations, de formes d'indexation des prestations, de formes d'allocations de départ, d'assurances et d'autres bénéfices conservés à la retraite. Même en ne tenant compte que des types de prestations, on en dénombre sept différents dans les régimes à prestations déterminées : les prestations à l'âge normal de la retraite, les prestations de retraite anticipée, les prestations de raccordement, les prestations de retraite ajournée, les prestations à la cessation d'emploi avant la retraite, les prestations optionnelles ou facultatives et les prestations lorsque le décès survient pendant ou après la retraite.

6.1 Les prestations à l'âge normal de la retraite

Les prestations à l'âge normal de la retraite sont bien différentes selon que le régime est à prestations déterminées ou à cotisations déterminées.

6.1.1 Les prestations à l'âge normal de la retraite dans les régimes à prestations déterminées

Dans les régimes à prestations déterminées, la **rente normale**, c'est-à-dire la rente de retraite dont le service débute à l'âge normal de la retraite, correspond à un certain pourcentage du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service.

À partir des données du tableau ci-dessous, on remarquera que l'**âge normal de la retraite** est de 65 ans pour tous les régimes étudiés ici. On a vu que la loi stipule que la date normale de la retraite ne peut excéder le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans. Aucun régime n'a d'âge normal de retraite inférieur à 65 ans.

Tableau 6.1 : La date normale de la retraite

Université	Date normale de la retraite	Remarques
Université Bishop	Le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.	
Université Concordia	Le premier jour du mois qui coïncide avec ou qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.	
Université de Montréal	Le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.	Pour les prestations acquises avant janvier 1990, la date normale de retraite est le 31 décembre de l'année où le participant atteint 69 ans.
Université de Sherbrooke	Le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.	
Université du Québec	Le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.	
Université Laval	Le jour où le participant atteint l'âge de 65 ans.	Pour les prestations acquises avant janvier 1990, la date normale de retraite est le 1 ^{er} jour de juillet coïncidant avec le 67 ^e anniversaire de naissance du participant ou celui qui le suit immédiatement.
Université McGill	Le dernier jour du mois au cours duquel le participant atteint l'âge de 65 ans.	

Le **salaire de référence**, qui est utilisé dans la formule de rente pour calculer le montant de la rente, n'est pas déterminé de la même façon dans tous les régimes, comme le montre le tableau 6.2.

Tableau 6.2 : Le salaire de référence

Université	Salaire de référence
Université Bishop	Salaire moyen des trois années (débutant le 1 ^{er} juillet) les mieux rémunérées.
Université Concordia	Salaire moyen des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés.
Université de Montréal	Salaire moyen des cinq années les mieux rémunérées (en pratique en ce qui concerne les professeurs).
Université de Sherbrooke	Salaire moyen des cinq années les mieux rémunérées.
Université du Québec	Salaire moyen annualisé des cinq années les mieux rémunérées.
Université Laval	Salaire moyen des trois années les mieux rémunérées.
Université McGill	Salaire moyen des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés, ajusté à la hausse par la partie de l'IPC qui dépasse 3,75 % par année.

Pour cinq des sept régimes, le salaire de référence est le salaire moyen des cinq années les mieux rémunérées et, dans les deux autres, ces années doivent être consécutives. Il n'y a qu'à l'Université Laval et à l'Université Bishop que le calcul se fait sur trois années au lieu de cinq. À moins d'un gel de salaire prolongé d'au moins cinq ans, le retraité est avantagé si sa rente est calculée sur les trois meilleures années plutôt que sur les cinq meilleures. On a vu au chapitre 2 que la moyenne de la rémunération indexée la plus élevée (ou salaire de référence maximum) permise par la loi correspond au tiers de la rémunération indexée du participant pendant les trois périodes de 12 mois les mieux rémunérées; ces périodes ne sont pas nécessairement consécutives, mais elles ne doivent pas se chevaucher. La rémunération indexée pour tout mois donné représente la rémunération majorée jusqu'à l'année au cours de laquelle la rente commence à être versée, conformément aux augmentations postérieures à 1986 du salaire moyen dans l'industrie¹. Seul le régime de l'Université McGill se prévaut partiellement de cette disposition sur la rémunération indexée.

Le tableau 6.3 décrit comment se fait le calcul de la **rente normale** de retraite dans les différents régimes. Dans le cas des régimes des universités de Sherbrooke et McGill, il s'agit, dans ce tableau, du volet à prestations déterminées que le participant peut choisir au moment de sa retraite: le

¹ HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996, p. 182.

participant de ces deux régimes peut aussi choisir le volet à cotisations déterminées du régime, décrites au tableau 6.4. La rente normale dont il est question est une rente viagère, payable au retraité sa vie durant, et réversible au conjoint survivant. Il peut y avoir ou non une période garantie de versement de prestations indépendamment du décès du retraité ou, le cas échéant, de son conjoint.

Tableau 6.3 : La rente normale, à l'âge normal de la retraite

Université	Rente normale	Remarques
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque année de service comprise dans la période du 1^{er} janvier 1990 au 30 juin 1998 : <ul style="list-style-type: none"> – 1,375 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen² et – 2 % de l'excédent du salaire de référence sur le MGA moyen. • Pour chaque année de service avant 1990 et après juin 1998 : <ul style="list-style-type: none"> – 1,7 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen, et – 2 % de l'excédent du salaire de référence sur le MGA moyen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime est, de façon implicite, partiellement coordonné au RRQ. • Rente garantie 10 ans si le participant n'a pas de conjoint au moment de prendre sa retraite, et 5 ans s'il a un conjoint au moment de prendre sa retraite.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque année de service où l'employé a choisi de cotiser : <ul style="list-style-type: none"> – 1,3 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen³, et – 2 % de l'excédent du salaire de référence sur le MGA moyen. • Pour chaque année de service où il n'a pas choisi de cotiser : <ul style="list-style-type: none"> – 0,75 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen, et – 1,1 % de l'excédent du salaire de référence sur le MGA moyen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime est, de façon implicite, pleinement coordonné au RRQ. • Avec le consentement de l'université, le professeur peut recevoir sa rente et demeurer à l'emploi de l'Université. • Rente garantie 10 ans.

² Pour l'Université Bishop, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux trois années les mieux rémunérées.

³ Pour l'Université Concordia, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux 36 derniers mois contenus dans la période des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés.

Tableau 6.3 : La rente normale, à l'âge normal de la retraite (suite)

Université	Rente normale	Remarques
Université de Montréal	2 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service, moins une réduction de coordination avec le RRQ à partir de 65 ans.	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime est, de façon explicite, partiellement coordonné au RRQ. • La réduction de coordination avec le RRQ est de 0,7 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen⁴ multiplié par la somme des années de service après 1989 et de la moitié des années de service entre 1966 et 1989. • Rente garantie 5 ans.
Université de Sherbrooke (volet à prestations déterminées)	Rente minimale versée par le régime : 1,6 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service.	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime n'est pas coordonné au RRQ. • Rente garantie 5 ans. • Ce volet à prestations déterminées n'est choisi que par un très petit nombre de participants.
Université du Québec	2 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service, moins une réduction de coordination avec le RRQ à partir de 65 ans.	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime est, de façon explicite, pleinement coordonné au RRQ. • La réduction de coordination avec le RRQ après 65 ans est de 0,7 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen⁵ multiplié par le nombre d'années de service après 1965. • Aucune période garantie de rentes.

⁴ Pour l'Université de Montréal, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux cinq années les mieux rémunérées.

⁵ Pour l'Université du Québec, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux cinq années les mieux rémunérées.

Tableau 6.3 : La rente normale, à l'âge normal de la retraite (suite)

Université	Rente normale	Remarques
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Pour le service avant 1966, 2 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service créditées. • Pour le service après 1965, 1,85 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service créditées. • Le nombre d'années de service créditées est limité aux 35 premières années. 	<ul style="list-style-type: none"> • Régime non coordonné au RRQ. • Rente garantie 15 ans.
Université McGill (volet à prestations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les années de service avant 1972, 1,8 % du salaire de référence. • Pour les années de service après 1971 : <ul style="list-style-type: none"> – 1,22 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen⁶, et – 1,8 % de l'excédent du salaire de référence sur le MGA moyen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime est, de façon implicite, partiellement coordonné au RRQ. • Aucune période garantie de rentes. • Ce volet à prestations déterminées est choisi par environ la moitié des professeurs.

Trois régimes font référence au MGA dans leur formule de rente, et deux font référence à la rente du RRQ. C'est que ces régimes sont coordonnés d'une certaine façon au RRQ. Les deux autres régimes en font complètement abstraction.

En rapport avec la **coordination** des régimes avec la rente du Régime de rentes du Québec (RRQ), cinq régimes (universités Bishop, Concordia, de Montréal, du Québec et McGill) ont ajusté à la baisse leur formule de rente afin de tenir compte de la rente du RRQ normalement payable à 65 ans, laquelle correspond à environ 0,7 % du MGA moyen des quatre années précédant la retraite, multiplié par le nombre d'années de participation au RRQ. C'est ce qu'on appelle la coordination du régime au RRQ. Deux régimes – ceux des universités de Sherbrooke et Laval – n'appliquent pas de

⁶ Pour l'Université McGill, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux 60 mois consécutifs les mieux rémunérés.

coordination avec le RRQ, ce qui, du point de vue fiscal, permet des formules de rente plus généreuses.

Il y a **coordination entière** lorsque la formule de rente du régime défalque la totalité de la rente du RRQ de la rente payable par le régime, et **coordination partielle** quand la formule de rente n'en défalque qu'une partie. La coordination est entière à Concordia et à l'Université du Québec, et partielle à Bishop, à McGill et à l'Université de Montréal.

Il y a **coordination implicite** si la formule de rente donne directement la rente payable à 65 ans, la coordination au RRQ ayant été intégrée dans la formule; c'est le cas des universités Bishop, McGill et Concordia. Il y a **coordination explicite** si la formule de rente donne un certain montant duquel il faut ensuite soustraire un montant de coordination au RRQ, comme à l'Université de Montréal et à l'Université du Québec.

Le degré de coordination affecte le niveau de cotisations au régime de retraite et, par conséquent, les rentes versées à la retraite. Dans un régime de professeurs typique, une formule de rente de 2 % du salaire de référence par année de service avec une coordination explicite et entière au RRQ correspond à une formule de rente d'environ 1,79 % du salaire de référence par année de service s'il n'y a pas de coordination.

Nous avons vu dans le chapitre sur le cadre légal des régimes de retraite que dans le cas des régimes à prestations déterminées, la rente maximale lors du début du service de la rente viagère ne peut pas être supérieure au plus petit de 1 722 \$ multiplié par le nombre d'années de service et de 2 % de la moyenne de la rémunération indexée la plus élevée multiplié par le nombre d'années de service ouvrant droit à pension. Dans le tableau 6.3, 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 % de la moyenne de la rémunération indexée la plus élevée.

6.1.2 Les prestations de retraite dans les volets à cotisations déterminées des régimes hybrides

Le tableau 6.4 renvoie aux volets à cotisations déterminées des régimes des universités de Sherbrooke et McGill. Rappelons qu’au moment de la retraite, les participants de ces deux régimes peuvent choisir le volet à prestations déterminées, décrit plus haut, ou le volet à cotisations déterminées. Dans ce dernier cas, les participants peuvent utiliser les sommes accumulées en leur nom dans le régime pour l’achat d’une rente dont la valeur actuarielle est égale au montant accumulé. Le participant peut aussi choisir de transférer le montant accumulé dans un fonds de revenu viager (FRV) ou un compte de retraite immobilisé (CRI) auprès d’une institution financière autre que le régime.

Tableau 6.4 : Les prestations à cotisations déterminées

Université	Prestations à cotisations déterminées	Remarques
Sherbrooke (volet à cotisations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Le montant accumulé au compte du participant peut servir à acheter une rente interne servie par le régime ou une rente externe servie par un fiduciaire externe, ou peut être transféré dans un FRV ou un CRI. • Si la personne choisit la rente interne, il est possible de la moduler. 	Ce volet à cotisations déterminées est choisi par la très grande majorité des participants.
McGill (volet à cotisations déterminées)	La valeur des comptes du membre (compte des cotisations salariales, compte des cotisations patronales, compte du fonds complémentaire et compte de cotisations volontaires) sert à acheter une rente interne servie par le régime ou une rente externe servie par un fiduciaire externe, ou une combinaison des deux, selon le choix du participant.	Ce volet à cotisations déterminées est choisi par environ la moitié des professeurs.

6.2 Les prestations de retraite anticipée

La rente anticipée est la rente de retraite dont le service commence avant l'âge normal de la retraite. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* stipule qu'un participant a droit à la rente anticipée s'il a été actif pendant au moins deux ans et si sa période de travail continu s'est terminée dans les dix ans qui précèdent la date où il atteindra l'âge normal de la retraite. Dans le cas des régimes étudiés ici, comme l'âge normal de retraite est de 65 ans, la retraite anticipée est donc possible à partir de 55 ans.

La rente anticipée est habituellement inférieure à la rente normale, étant donné que le service de la rente anticipée dure un plus grand nombre d'années que le service de la rente normale. La rente anticipée devrait normalement correspondre à l'équivalent actuariel de la rente payable à l'âge normal de la retraite, telle que constituée à la date de la retraite anticipée. Selon l'équivalent actuariel, la réduction actuarielle dans le cas d'une rente anticipée devrait être d'environ 0,5 % par mois d'anticipation par rapport à l'âge de 65 ans. Cependant, plusieurs régimes n'appliquent pas intégralement cette réduction actuarielle.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre sur le cadre légal et sémantique, la *Loi de l'impôt sur le revenu* permet le versement de rentes non réduites à l'âge de 60 ans, ou lorsque la somme de l'âge et des années de service est égale à 80, ou encore après 30 années de service quel que soit l'âge du participant. De plus, lorsqu'il doit y avoir réduction, celle-ci doit être d'au moins 0,25 % par mois entre la date du début du service de la rente et la première date à laquelle une rente non réduite aurait pu être versée.

Tableau 6.5A : Les prestations de retraite anticipée à l'Université Bishop

- | |
|---|
| <p>La rente normale, décrite plus haut, est réduite de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">• aucune réduction actuarielle à 60 ans et plus au moment de la retraite;• aucune réduction actuarielle pour le participant âgé de moins de 60 ans qui a au moins 15 ans de service;• réduction actuarielle de 0,5 % par mois d'anticipation par rapport à 65 ans dans les autres cas. |
|---|

Remarques

- Rente garantie 10 ans.
- Aucune réduction explicite de coordination au RRQ avant ou après 65 ans.
- Avec le consentement de l'Université, le professeur peut recevoir sa rente et demeurer à l'emploi de l'Université.
- La convention collective prévoit des prestations améliorées de retraite anticipée (voir le chapitre 7).

Tableau 6.5B : Les prestations de retraite anticipée à l'Université Concordia

<ul style="list-style-type: none">• La rente anticipée est égale à 2 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service, et ce montant est<ul style="list-style-type: none">i) réduit de 0,167 % par mois d'anticipation par rapport à 65 ans si le participant a moins de 10 années de service;ii) aucunement réduit si le participant a au moins 10 années de service.• Si le participant a au moins 10 années de service, la rente est augmentée de 10 % du produit du nombre d'années d'anticipation par rapport à 65 ans et de la différence entre la rente calculée avec un salaire de référence sur 60 mois et la rente calculée avec un salaire de référence sur 36 mois.• La rente relative aux années de service après 1991 est réduite de 0,25 % par mois d'anticipation de la prise de retraite par rapport à la première occurrence entre la date où le participant atteint 60 ans et la date où la somme de son âge et de ses années de service égale 80 ans.• Quand le retraité atteint 65 ans, sa rente est réduite (réduction de coordination avec le RRQ) de 0,7 % du nombre d'années de service où il a contribué, multiplié par le MGA moyen⁷, et de 0,35 % du nombre d'années de service où il n'a pas contribué multiplié par le MGA moyen.
<p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• Rente garantie 10 ans.• Avec le consentement de l'université, le professeur peut recevoir sa rente et demeurer à l'emploi de l'Université.

⁷ Pour l'Université Concordia, il s'agit de la moyenne des MGA des 36 derniers mois contenus dans la période des 60 mois consécutifs les mieux rémunérés.

Tableau 6.5C : Les prestations de retraite anticipée à l'Université de Montréal

<p>Rente initiale égale à 2 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service, réduite de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">• réduction actuarielle de 0,5 % par mois d'anticipation par rapport à la date normale de la retraite, à la date à laquelle le participant aurait eu 60 ans ou à la date à laquelle le total de son âge et de ses années de service aurait égalé 85;• si le participant est à l'emploi de l'Université au moment de prendre sa retraite (retraite spéciale), réduction actuarielle de 0,25 % par mois d'anticipation par rapport à la date normale de la retraite, à la date à laquelle le participant aurait eu 60 ans ou à la date à laquelle le total de son âge et de ses années de service aurait égalé 85;• sans réduction actuarielle si l'âge du participant au moment de prendre sa retraite est d'au moins 60 ans et si le total de son âge et de ses années de service égale 85;• à partir de 65 ans, la rente est réduite (réduction de coordination avec le RRQ) de 0,7 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen⁸ multiplié par la somme des années de service après 1989 et de la moitié des années de service entre 1966 et 1989.
<p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• Rente garantie 5 ans.• La retraite spéciale est conditionnelle à une demande écrite pour une retraite débutant dans les 30 jours de la fin de l'emploi à l'Université.• L'Université <i>peut</i> offrir à un participant un complément de retraite spéciale⁹ pour compenser en tout ou en partie la réduction actuarielle et la réduction de coordination au RRQ.

Tableau 6.5D : Les prestations de retraite anticipée à l'Université de Sherbrooke

<p>La rente normale, décrite plus haut, est réduite de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">• pas de réduction actuarielle si le participant a au moins 60 ans et si le total de son âge et du nombre d'années de service égale 90;• réduction de 0,25 % par mois d'anticipation si la retraite est prise avant 60 ans ou avant que le total de l'âge du participant et de ses années de service égale 90.
<p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• Rente garantie 5 ans.• Peu de participants choisissent le volet à prestations déterminées.

⁸ Pour l'Université de Montréal, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux cinq années les mieux rémunérées.

⁹ Ce complément de retraite spéciale est payable à même la caisse, mais le passif actuariel additionnel est à la charge de l'Université de Montréal.

Tableau 6.5E : Les prestations de retraite anticipée à l'Université du Québec

<p>Rente initiale égale à 2 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service, réduite de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">• réduction actuarielle de 0,25 % par mois d'anticipation pour les hommes et les femmes ayant 55 ans et plus et ayant au moins 22 ans de service;• réduction actuarielle de 0,50 % par mois d'anticipation pour les femmes de moins de 55 ans ayant 22 ans de service et qui participaient au régime au 1^{er} juin 1975;• à partir de 65 ans, la rente est réduite (réduction de coordination avec le RRQ) de 0,7 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen¹⁰ multiplié par le nombre d'années de service après 1965.
<p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• Aucune période garantie de paiement de rentes suite au décès du participant ou du conjoint survivant.• Les femmes qui participaient au régime au 1^{er} juin 1975 peuvent prendre une retraite anticipée à partir de 50 ans.• Des mesures temporaires améliorant la retraite anticipée sont actuellement en vigueur. Voir à ce sujet le chapitre 7.

Tableau 6.5F : Les prestations de retraite anticipée à l'Université Laval

<p>La rente normale, décrite plus haut, est réduite de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">• aucune réduction à 60 ans et plus;• entre 55 et 59 ans, réduction variant de 15 % (à 55 ans) à 3,1 % (à 59 ans) si l'âge et les années de service créditées totalisent moins de 80 années, et de 13,1 % (à 55 ans) à 3,1 % (à 59 ans) si l'âge et les années de service créditées totalisent 80 années et plus.
<p>Remarque Rente garantie 15 ans.</p>

Tableau 6.5G : Les prestations de retraite anticipée à l'Université McGill

<p>La rente normale, décrite plus haut, est réduite de 0,25 % par mois d'anticipation par rapport à date normale de retraite (65 ans).</p>
<p>Remarque Aucune période garantie de paiement de rentes suite au décès du participant ou du conjoint survivant.</p>

¹⁰ Pour l'Université du Québec, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux cinq années les mieux rémunérées.

Dans quatre régimes, soit ceux des universités Bishop, Concordia, de Montréal et Laval, il n’y a aucune réduction actuarielle pour une retraite anticipée prise à 60 ans ou plus. Dans le régime de l’Université de Sherbrooke, le participant âgé de 60 ans ou plus doit satisfaire la règle du 90 (somme de l’âge et des années de participation) pour jouir de l’absence de réduction actuarielle.

Tous les régimes, sauf celui de l’Université McGill, accordent des réductions actuarielles moins élevées si le participant a plus qu’un certain nombre d’années de service au moment d’une retraite anticipée. On peut s’interroger sur l’équité des mesures prévoyant une réduction actuarielle moins grande pour des participants ayant plus d’années de participation au régime. Le régime récompense ainsi le fait d’avoir de nombreuses années au service de l’employeur de façon plus que proportionnelle au nombre d’années de participation au régime de retraite. Les participants ayant commencé à travailler, et donc à cotiser au régime, à un âge plus avancé sont donc doublement pénalisés : leur rente est basée sur un plus petit nombre d’années de participation et ils subissent une plus grande réduction actuarielle.

En cas de retraite anticipée, comme d’ailleurs dans le cas de retraite normale ou ajournée, deux des régimes n’offrent aucune période garantie de rente, deux la garantissent cinq ans, deux la garantissent dix ans et un la garantit quinze ans.

À ces prestations de retraite anticipée peuvent s’ajouter des prestations de raccordement (voir la section 6.3) et des allocations forfaitaires de départ (voir la section 7.1). Le chapitre 8 fournit des exemples de revenus totaux de retraite, entre autres, lors de retraite anticipée.

6.3 Les prestations de raccordement

Une **prestation de raccordement** est une rente non viagère dont un régime de retraite prévoit le service au participant ou au bénéficiaire à partir du moment où il prend une retraite anticipée et jusqu’à ce qu’il soit admissible à une prestation, autre qu’une rente anticipée, payable en vertu du Régime de rentes du Québec et de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*.

Les lois fiscales fixent des maximums aux prestations de raccordement pouvant être versées par un régime à prestations déterminées. Les prestations de raccordement sont limitées à la somme de la PSV¹¹ et de la rente du RRQ que le participant aurait reçues s'il avait eu 65 ans à la date à laquelle les prestations de raccordement commencent à être versées. De plus, si le participant n'a pas 60 ans ou ne compte pas 10 années de service, le maximum est réduit de 3 % par année d'anticipation par rapport à 60 ans et de 10 % x (10 moins le nombre d'années de service). Dans le cas d'un participant dont la rente viagère a atteint la rente maximale permise par la loi ou s'en approche, la prestation de raccordement maximale sera de nouveau réduite de sorte qu'elle n'excède pas la rente du RRQ, proportionnellement au service donnant droit à pension du participant. Le montant combiné de la rente viagère et des prestations de raccordement, payable à l'égard du service postérieur à 1990, ne doit pas être supérieur à la somme de 1 722 \$ multiplié par le nombre d'années de service après 1990 et de 25 % de la moyenne des MGA des trois dernières années. Cette moyenne des MGA était de 36 033 \$ en 1998.

Pour tenir compte des montants normalement versés à partir de 65 ans par la Sécurité de la vieillesse (4 930 \$ par année en 1998) et par la Régie des rentes du Québec (maximum à 65 ans de 9 008 \$ par année en 1998), certains régimes de retraite prévoient des prestations de raccordement pour les participants qui prennent leur retraite avant 65 ans. Ces prestations de raccordement cessent lorsque le retraité atteint l'âge de 65 ans. La somme des revenus de retraite demeure ainsi sensiblement au même niveau avant et après 65 ans.

¹¹ PSV : Pension de la Sécurité de la vieillesse; RRQ : Régime des rentes du Québec.

Tableau 6.6 : Les prestations de rattachement

Université	Prestation de rattachement	Remarques
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Accordée et payable jusqu'à 65 ans si le participant a au moins 15 ans de service. • Égale à la somme de 21 % du salaire de référence jusqu'au MGA moyen¹² et de 31 % de l'excédent du salaire de référence sur le MGA moyen. • Indexée comme la rente du RRQ. 	<p>Les prestations de rattachement sont limitées à un montant qui n'excède pas la somme des pensions de la RRQ et de la PSV¹³.</p>
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • Le régime <i>peut</i> offrir une prestation de rattachement payable jusqu'à 65 ans. • Si la prestation de rattachement est offerte, elle ne peut excéder la somme du maximum de la rente payable au participant par le RRQ et de la PSV, appliquée au début de la retraite, montant réduit proportionnellement si le participant a moins de dix années de service. La prestation est réduite de 0,25 % par mois d'anticipation de la prise de retraite par rapport à 60 ans. 	<p>Le total de la rente anticipée et de la prestation de rattachement, au titre des années de service créditées après 1991, ne peut excéder la somme de 1722 \$ fois le nombre d'années de service après 1991 et de 0,714 % du MGA moyen¹⁴ fois le nombre d'années de service (limité à 35) après 1991.</p>

¹² Pour cette disposition, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux trois années les mieux rémunérées.

¹³ RRQ : Régime des rentes du Québec; PSV : Pension de la Sécurité de la vieillesse.

¹⁴ Pour cette disposition à l'Université Concordia, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux trois années précédant la retraite.

Tableau 6.6 : Les prestations de rattachement (suite)

Université	Prestation de rattachement	Remarques
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Accordée et payable jusqu'à 65 ans si, au moment de prendre sa retraite, le participant <ul style="list-style-type: none"> i) a au moins 60 ans, la somme de son âge et des années de service étant d'au moins 85; ii) a moins de 60 ans, mais 30 ans de service; iii) a 60 ans ou plus et est employé de l'Université. • Égale au montant de base de la pension de la PSV, appliquée au début de la retraite, montant réduit proportionnellement si le participant a moins de dix années de service. • Le montant est réduit de 0,25 % par mois d'anticipation de la prise de la retraite par rapport à 60 ans, s'il y a lieu. 	<p>Le total de la rente anticipée et de la prestation de rattachement, au titre des années de service créditées après 1991, ne peut excéder la somme de 1 722 \$ fois le nombre d'années de service après 1991 et de 0,714 % du MGA moyen¹⁵ fois le nombre d'années de service (limité à 35) après 1991.</p>
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	Aucune prestation de rattachement.	
Université du Québec	Aucune prestation de rattachement prévue de façon permanente.	Des prestations de rattachement sont temporairement en vigueur. Voir le chapitre 7.
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Versée jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès s'il survient avant 65 ans. • Égale à 0,15 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années de service créditées après 1965, mais réduite actuariellement de la même façon que la rente de retraite anticipée. 	Indexée de la même façon que la rente normale.

¹⁵ Pour cette disposition à l'Université de Montréal, il s'agit de la moyenne des MGA correspondant aux trois années précédant la retraite.

Université McGill (prestations déterminées)	Aucune prestation de raccordement.	
---	------------------------------------	--

Dans les universités du Québec, de Sherbrooke et McGill, il n’y a aucune prestation de raccordement. Les quatre autres régimes accordent des prestations de raccordement qui se terminent à 65 ans. Ces prestations sont réduites de 0,25 % par année d’anticipation pour les personnes de moins de 60 ans et les réductions sont souvent calquées sur le modèle de la retraite anticipée.

6.4 Les prestations de retraite ajournée

La retraite ajournée est celle dont le service débute après l’âge normal de la retraite. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (art. 75 à 81) prévoit que la rente normale d’un participant doit être ajournée lorsque, après l’âge normal de la retraite, il demeure à l’emploi de l’employeur pour lequel il travaillait à cet âge. Durant la période d’ajournement, le participant peut exiger le paiement d’une partie de sa rente dans la mesure nécessaire pour compenser une réduction de salaire survenue au cours de cette période, le cas échéant. Cependant, s’il y a entente avec l’employeur, le participant peut continuer son emploi tout en retirant sa rente; dans ce cas, il ne peut continuer ni à cotiser au régime ni à y accumuler des crédits de rente. Lorsqu’une rente est ajournée après la date normale de retraite, elle doit être revalorisée pour être actuariellement équivalente à une rente dont le service aurait débuté à l’âge normal de la retraite, n’eût été son ajournement.

La *Loi de l’impôt sur le revenu du Canada (LRC)* stipule d’autre part que tout participant à un régime de retraite doit cesser de cotiser au régime et commencer à recevoir sa rente au plus tard à la fin de l’année de son 69^e anniversaire de naissance. C’est donc dire que la rente ne peut pas être ajournée au-delà de cette date. Comme il n’y a pas d’âge de retraite obligatoire au Québec, un professeur peut rester à l’emploi de l’Université après l’âge de 69 ans tout en retirant une rente du régime de retraite.

Examinons les dispositions des différents régimes en ce qui concerne les prestations de retraite ajournée.

Tableau 6.7A : Les prestations de retraite ajournée à l'Université Bishop

<p>Les prestations</p> <ul style="list-style-type: none">• Le participant peut continuer son emploi à l'Université après l'âge normal de retraite, sans cotiser au régime et sans accumuler d'années de service.• Rente ajournée revalorisée actuariellement.
<p>Remarques</p> <p>Avec l'accord de l'Université, le professeur peut continuer son emploi à l'Université après l'âge normal de retraite, cotiser et accumuler des années de service. À la retraite, sa rente sera le montant le plus élevé de :</p> <ul style="list-style-type: none">• la rente calculée avec le salaire moyen des dernières années de service et le nombre total d'années de service, ou de• la somme de la rente acquise à l'âge normal de la retraite, revalorisée actuariellement, et de la rente que peuvent procurer les contributions du participant après la date normale de la retraite.

Tableau 6.7B : Les prestations de retraite ajournée à l'Université Concordia

<p>Les prestations</p> <ul style="list-style-type: none">• Le participant peut continuer son emploi à l'Université après l'âge normal de la retraite, sans cotiser au régime et sans accumuler d'années de service.• Rente ajournée revalorisée actuariellement.
<p>Remarques</p> <p>Avec l'accord de l'Université, le professeur peut continuer son emploi à l'Université après l'âge normal de la retraite, cotiser et accumuler des années de service. À la retraite, sa rente sera le montant le plus élevé de :</p> <ul style="list-style-type: none">• la rente calculée avec le salaire moyen des dernières années de service et le nombre total d'années de service, ou de• la somme de la rente acquise à l'âge normal de retraite, revalorisée actuariellement, et de la rente que peut procurer les contributions du participant après la date normale de la retraite.

Tableau 6.7C : Les prestations de retraite ajournée à l'Université de Montréal

Les prestations

Le participant qui continue son emploi à l'Université après l'âge normal de retraite doit cotiser au régime, et il accumule des années de service. À la retraite, sa rente est égale à la somme de la rente créditée pour les années de service avant la date normale de retraite et de la plus élevée de :

- la rente créditée pour les années de service après la date normale de retraite et calculée comme la rente normale, ou de
- la rente que peut procurer le total des cotisations salariales versées après la date normale de la retraite, avec intérêts, et des versements correspondant à la rente créditée après 1989 et qui auraient été faits au participant s'il avait pris sa retraite à la date normale de la retraite, avec intérêts.

Tableau 6.7D : Les prestations de retraite ajournée à l'Université de Sherbrooke
(volet à prestations déterminées)

Les prestations

- Le participant qui continue son emploi à l'Université après l'âge normal de la retraite cesse de cotiser au régime et d'accumuler des années créditées.
- À la retraite, sa rente sera le montant le plus élevé de :
 - la rente calculée avec le salaire moyen des dernières années de service et le nombre total d'années de service, ou de
 - la rente qui aurait été payable à la date normale de la retraite, indexée, puis revalorisée selon la formule ci-dessous.

Remarques

- Peu de participants choisissent une rente du volet à prestations déterminées, préférant le volet à cotisations déterminées.
- La revalorisation consiste à augmenter la rente du plus élevé de :
 - 0,5 % de la rente autrement payable, multiplié par le nombre de mois d'ajournement, ou de
 - la somme des montants de rentes non versées durant l'ajournement accumulés au même taux de rendement que la caisse et divisés par un facteur actuariel de rentes.

Tableau 6.7E : Les prestations de retraite ajournée à l'Université du Québec

Les prestations

- Le participant qui continue son emploi à l'Université après l'âge normal de la retraite cesse de cotiser au régime et d'accumuler des années créditées.
- À la retraite, sa rente ne sera pas inférieure à la rente normale qui lui était créditée à la date normale de la retraite, revalorisée actuariellement pour tenir compte de la période d'ajournement.

Tableau 6.7F : Les prestations de retraite ajournée à l'Université Laval

Les prestations

- **Participant ayant commencé à participer au régime après 1989 :**
s'il continue son emploi à l'Université après le jour où il atteint 65 ans, il cesse de cotiser au régime et d'accumuler des années de service, et sa rente ajournée est revalorisée actuariellement à la fin de l'ajournement.
- **Participant ayant commencé à participer au régime avant 1990 :**
s'il continue son emploi à l'Université après le jour où il atteint 65 ans, il continue de cotiser au régime et d'accumuler des années de service jusqu'à sa retraite mais non après le 1^{er} jour de juillet coïncidant avec son 67^e anniversaire ou le suivant immédiatement, et sa rente ajournée est revalorisée actuariellement à la fin de l'ajournement.

Remarque

Voir les modalités de revalorisation dans le règlement du régime.

Tableau 6.7G : Les prestations de retraite ajournée à l'Université McGill
(volet à prestations déterminées)

Les prestations

Le participant qui continue son emploi à l'Université après l'âge normal de la retraite doit cotiser au régime, et il accumule des années de service. À la fin de l'ajournement, sa rente est calculée comme la rente normale.

Tous les régimes de retraite revalorisent la rente ajournée et se conforment ainsi à la loi. Les professeurs des universités Bishop, Concordia, de Sherbrooke et du Québec qui continuent à travailler après 65 ans cessent de cotiser au régime et d'accumuler des années de service. Ceux des universités de Montréal et McGill continuent à cotiser et à accumuler des années de services. On se rappellera que l'Université McGill augmente sa participation au régime de retraite en fonction de l'âge du participant et que, si ce dernier a 50 ans ou plus, l'employeur verse 9 % jusqu'au MGA et

10 % sur l'excédent (voir le chapitre 5). Pour ce qui est de l'Université Laval, la situation est différente selon que le professeur a commencé à participer au régime avant 1990 ou après 1989. Dans le premier cas, il peut continuer à contribuer et à accumuler des années de service jusqu'à l'âge de 67 ans; dans le second, il cesse de cotiser à l'âge normal de la retraite.

6.5 Les prestations de retraite à la cessation d'emploi

Par prestations de retraite à la cessation d'emploi, on entend les prestations qui reviennent à un participant au moment où il quitte son emploi pour une raison autre que le décès ou la retraite. Le cas le plus fréquent est le changement d'emploi.

Au Québec, les lois stipulent que si un participant cesse de participer activement au régime de retraite avant la date normale de sa retraite pour une cause autre que la retraite avant d'avoir complété deux années de participation active, il a droit au moins au remboursement de ses cotisations salariales plus les intérêts crédités. C'est donc dire que, dans ces conditions, le régime peut ne pas lui remettre les cotisations patronales versées à l'égard de sa participation.

Les lois du Québec stipulent d'autre part qu'il y a, dans certaines conditions, **acquisition** et **immobilisation** des droits de retraite pour les personnes qui cessent de cotiser à un régime de retraite avant l'âge normal de la retraite, par cessation d'emploi. L'acquisition signifie le droit d'un participant dont l'emploi prend fin de recevoir des prestations du régime de retraite. L'immobilisation signifie l'obligation d'utiliser les droits acquis sous forme de revenus de retraite. Pour le service entre 1966 et 1989, les exigences minimales d'acquisition et d'immobilisation sont que l'employé ait 45 ans et cumule 10 années de participation au régime. Pour le service après 1989, les exigences minimales d'acquisition et d'immobilisation sont que l'employé cumule 2 années de participation au régime.

Une fois les droits de retraite acquis et immobilisés, le participant qui quitte son emploi a le **droit de transférer** la valeur actualisée de ses droits de retraite dans un autre mécanisme de revenus de retraite – que la loi appelle **régime prescrit** – prévoyant l'immobilisation des fonds et accepté par la loi, comme un autre régime de pension agréé, un régime enregistré

d'épargne retraite (REER) immobilisé, un compte de retraite immobilisé (CRI), un fonds de revenu viager (FRV), ou un autre mécanisme prescrit semblable. Dans les mêmes conditions, le participant a aussi droit à une **rente différée** auprès du régime de retraite. La rente différée est la rente de retraite dont le service est différé jusqu'au moment où le participant a droit à une retraite anticipée ou normale dans le régime.

De plus, si, à la date de cessation d'emploi, les cotisations salariales relatives au service crédité après 1989, augmentées des intérêts, excèdent 50 % de l'équivalent actuariel de la rente acquise correspondante, le participant doit recevoir au moment du début du service de la rente une rente additionnelle actuariellement équivalente à la partie excédentaire.

Les tableaux 6.8A à 6.8G décrivent les prestations à la cessation d'emploi pour cause autre que le décès ou la retraite.

Tableau 6.8A : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université Bishop

<ul style="list-style-type: none">• Si le participant a moins de 2 ans de service, il reçoit, pour le service après juin 1989, un remboursement équivalant à deux fois les cotisations salariales plus les intérêts accumulés.• Si le participant a 2 années ou plus de service, il reçoit, pour le service après juin 1989, une rente différée.• Si le participant a 10 années ou plus de participation et 45 ans ou plus, il reçoit, pour le service avant juillet 1989, une rente différée.
<p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• La rente différée est calculée au moment de la cessation d'emploi selon la formule de rente normale, et elle est payable à la date normale de la retraite.• Si le participant a moins de 55 ans et plus de 2 années de service, il est possible de transférer la valeur actuarielle de la rente différée dans un autre régime prescrit.• Si le début du service de la rente différée est anticipé par rapport à la date normale de la retraite, la rente différée est réduite de la même façon que la rente normale anticipée.

Tableau 6.8B : Les prestations à la cessation d’emploi à l’Université Concordia

- Si un participant cesse son emploi après 1989, alors qu’il a 2 années ou plus de service, il a droit à une rente différée, calculée au moment de la cessation d’emploi selon la formule de rente normale, et payable à la date normale de la retraite.
- Si un participant ayant commencé à participer au régime avant 1998 cesse son emploi après 1989, alors qu’il a moins de 2 années de service, il a droit à une rente différée, calculée au moment de la cessation d’emploi, d’une valeur actuarielle au moins égale à la somme des cotisations salariales, avec intérêts, et de la valeur de la rente différée qui aurait été acquise si le participant avait participé au régime sans y cotiser.
- Si le participant a moins de 55 ans, il peut transférer dans un autre régime prescrit la valeur actuarielle de la rente différée.

Remarques

Si le début du service de la rente différée est anticipé par rapport à la date normale de la retraite :

- pour une cessation d’emploi avant 1996, la rente différée est réduite de la même façon que la rente normale anticipée;
- pour une cessation d’emploi après 1995, la rente différée est égale ou plus élevée du :
 - i) montant de rente actuariellement équivalent à la valeur actuarielle de la rente différée qui aurait été calculée si le participant avait cessé son emploi le 31 décembre 1995, ou du
 - ii) montant de rente actuariellement équivalent à la valeur actuarielle de la rente calculée de la même façon que la rente normale et payable à l’âge normal de retraite.

Tableau 6.8C : Les prestations à la cessation d’emploi à l’Université de Montréal

- Si le participant a moins de 45 ans ou si, ayant atteint cet âge, il a moins de 10 années de participation, il peut, pour le service avant 1990, remplacer la rente différée par le remboursement de ses cotisations salariales plus les intérêts crédités.
- Si le participant a moins de 2 ans de service, il peut, pour le service après 1989, remplacer la rente différée par le remboursement de ses cotisations salariales plus les intérêts crédités.

Remarques

- La rente différée est calculée au moment de la cessation d’emploi selon la formule de rente normale, et elle est payable à la date normale de la retraite.
- Si le début du service de la rente différée est anticipé par rapport à la date normale de la retraite, la rente différée est réduite de la même façon que la rente normale anticipée.

Tableau 6.8D : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université de Sherbrooke

<ul style="list-style-type: none">• Si le participant n'a pas 45 ans d'âge ou si, ayant atteint cet âge, il n'a pas 10 années de participation, il a le choix, pour le service avant 1990, entre le remboursement des unités qu'il détient dans le fonds-employé, mais non de celles qui sont dans le fonds-Université, et une rente différée dont la valeur est la plus élevée de :<ul style="list-style-type: none">i) la valeur de la somme des unités qu'il détient dans le fonds-employé et des unités inscrites à son nom dans le fonds-Université, ou deii) la valeur de la rente créditée à son nom au moment de la cessation d'emploi.• Si le participant a moins de 2 ans de service, il peut, pour le service après 1989, exercer le même choix de remboursement ou de rente différée comme ci-dessus.• Si le participant a 45 ans ou plus et 10 années ou plus de participation, il a droit, pour le service avant 1990, à une rente différée dont la valeur est la plus élevée de :<ul style="list-style-type: none">i) la valeur de la somme des unités qu'il détient dans le fonds-employé et des unités inscrites à son nom dans le fonds-Université, ou deii) la valeur de la rente créditée à son nom au moment de la cessation d'emploi.• Si le participant a 2 années ou plus de service, il a droit, pour le service après 1989, à une rente différée dont la valeur est la plus élevée de :<ul style="list-style-type: none">i) la valeur de la somme des unités qu'il détient dans le fonds-employé et des unités inscrites à son nom dans le fonds-Université, ou deii) la valeur de la rente créditée à son nom au moment de la cessation d'emploi.
<p>Remarques</p> <ul style="list-style-type: none">• À la cessation d'emploi, le participant peut transférer dans un régime de retraite prescrit la totalité de la valeur de la prestation ou du remboursement auquel il a droit.

Tableau 6.8E : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université du Québec

- Si le participant a moins de 5 ans de service, il reçoit, pour le service avant 1990, le remboursement de ses cotisations salariales plus les intérêts accumulés.
- Si le participant a 5 années de participation, mais moins de 45 ans d'âge, ou si, ayant atteint cet âge, il n'a pas 10 années de participation, il a le choix, pour le service avant 1990, entre le remboursement des cotisations salariales plus les intérêts accumulés et une rente différée.
- Si le participant a 10 années de participation et 45 ans d'âge, il reçoit une rente différée.
- Si le participant a moins de 2 ans de service, il reçoit, pour le service après 1989, le remboursement de ses cotisations salariales plus les intérêts accumulés.
- Si le participant a 2 années ou plus de service, il reçoit, pour le service après 1989, une rente différée.

Remarques

- La rente différée est calculée au moment de la cessation d'emploi selon la formule de rente normale et elle est payable à la date normale de la retraite.
- La rente différée doit être au moins égale, sur une base actuarielle, à la valeur de la rente que constitueraient les cotisations versées par le participant, accumulées avec intérêt.
- Si le début du service de la rente différée est anticipé par rapport à la date normale de la retraite, la rente différée est réduite de la même façon que la rente normale anticipée.
- Il n'y a pas de cessation de service quand un employé quitte le service d'une constituante de l'Université pour entrer immédiatement au service d'une autre constituante.

Tableau 6.8F : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université Laval

- **Moins de 2 ans de service crédités :**
il y a remboursement des cotisations salariales, plus les intérêts accumulés, ou transfert de ces montants dans un régime prescrit.
- **2 années ou plus de service crédités :**
la rente différée est calculée au moment de la cessation d'emploi selon la formule de rente normale et elle est payable à la date normale de la retraite; si le participant a moins de 55 ans, il est également possible de transférer la valeur actuarielle de la rente acquise dans un autre régime prescrit.

Remarques

Si le début du service de la rente différée est anticipé par rapport à la date normale de la retraite :

- pour les rentes acquises avant juin 1996, la réduction actuarielle, entre 55 et 64 ans, varie de 60 % (à 55 ans) à 6 % (à 64 ans) si le participant a moins de 10 années de service créditées, et elle varie de 31,3 % (à 55 ans) à 4,5 % (à 64 ans) si le participant a 10 années de service créditées ou plus;
- pour les rentes acquises après mai 1996, la réduction actuarielle, entre 55 et 59 ans, varie de 15 % (à 55 ans) à 3,1 % (à 59 ans), et aucune réduction à 60 ans et plus.

Tableau 6.8G : Les prestations à la cessation d'emploi à l'Université McGill

<ul style="list-style-type: none"> • Le participant âgé de moins de 55 ans qui cesse son emploi après 1989 et a cumulé moins de 2 ans de participation a le choix entre les prestations A, B, D et F. • Le participant ayant cumulé 2 années ou plus de participation a le choix entre les prestations C, E et G.
<p>Remarques</p> <p>Prestation A : Remboursement des montants crédités au nom du participant dans le compte des cotisations salariales (pas ceux du compte des cotisations patronales).</p> <p>Prestation B : Rente immédiate, achetée avec les montants crédités au nom du participant dans les comptes de cotisations salariales et de cotisations patronales</p> <p>Prestation C : Rente immédiate, achetée avec</p> <p>i) les montants crédités au nom du participant dans les comptes de cotisations salariales et de cotisations patronales, et</p> <p>ii) la valeur actuarielle du supplément de rente minimum.</p> <p>Prestation D : Rente différée qui sera procurée par l'investissement continu au sein du régime du montant i).</p> <p>Prestation E : Rente différée qui sera procurée par l'investissement continu au sein du régime de la somme des montants i) et ii).</p> <p>Prestation F : Transfert à un régime prescrit du montant i).</p> <p>Prestation G : Transfert à un régime prescrit de la somme des montants i) et ii).</p>

Si on considère en premier lieu les cas de cessation d'emploi après l'accumulation de deux années ou plus de participation, tous les régimes sauf celui de l'Université McGill prévoient une rente différée calculée au moment de la cessation d'emploi, mais qui ne sera versée qu'à l'âge normal de la retraite. Cette rente différée subit donc une baisse de pouvoir d'achat entre le moment où elle est calculée et le moment où elle est effectivement versée. À l'Université McGill, par contre, le participant a le choix entre une rente immédiate, achetée avec les montants crédités à son nom dans les comptes de cotisations salariales et patronales, et une rente différée qui sera procurée par l'investissement continu au sein du régime de ces mêmes montants, ce qui produit une certaine revalorisation de la rente.

Si on considère maintenant les cas de cessation d'emploi avant l'accumulation de deux années de participation, les régimes des universités de Montréal, du Québec et Laval ne prévoient le remboursement que des cotisations salariales plus les intérêts. Le régime de l'Université Bishop prévoit le remboursement de deux fois les cotisations salariales plus les intérêts, ce qui a pour effet de tenir compte de la cotisation patronale versée au compte de l'employé. À Concordia, le participant a droit à une rente

différée de valeur actuarielle égale à la somme de ses cotisations salariales avec intérêts et de la valeur de la rente différée qui aurait été acquise s'il avait participé au régime sans y cotiser. À Sherbrooke et à McGill, le participant a le choix entre le remboursement de ses cotisations salariales avec intérêts et une rente différée. On remarquera que le participant qui ne se voit rembourser que ses propres cotisations et intérêts perd en quelque sorte la moitié de sa rente future et ne jouit pas pleinement des avantages consentis par l'employeur au chapitre du régime de retraite, avantages qui résultent de négociations syndicales et qui font partie de la rémunération globale de l'employé.

6.6 Les prestations optionnelles ou facultatives

Le participant et le conjoint du participant peuvent, avant la prise de retraite, choisir certaines formes facultatives de prestations qui sont actuariellement équivalentes aux formes normales de prestations. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* rend obligatoire la réversibilité de la rente au conjoint à 60 %. Le conjoint peut cependant, avant le début du service de la rente au participant, renoncer par écrit à cette rente réversible. Dans ce cas, la rente du participant peut être augmentée par équivalence actuarielle. D'autre part, la loi 102¹⁶ oblige tout régime de retraite à permettre à un participant en retraite anticipée de recevoir à certaines conditions, en plus de la prestation de raccordement normalement prévue par le régime, une prestation optionnelle de raccordement en vue d'égaliser partiellement les revenus avant et après 65 ans. La rente viagère payable après 65 ans sera cependant réduite par équivalence actuarielle. Cette loi stipule aussi qu'un participant actif, âgé de 55 ans ou plus et dont le temps de travail et la rémunération sont réduits en application d'une entente avec son employeur, peut demander à chaque année de la période de réduction le paiement en un seul versement d'une prestation compensant partiellement la réduction de rémunération.

¹⁶ Loi 102 : *Loi modifiant la Loi sur le régime de rentes du Québec et la Loi sur les régimes complémentaires de retraite afin de favoriser la retraite progressive et la retraite anticipée*, juin 1997.

Tableau 6.9 : Les prestations optionnelles ou facultatives

Université	Prestations optionnelles ou facultatives	Prestations normales
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Rente garantie de 15 ans, avec réduction. • Réversibilité au conjoint différente de 66 2/3 %, avec réduction si le pourcentage est plus grand et augmentation si le pourcentage est plus petit. • Rente augmentée avant 65 ans et réduite après 65 ans, pour tenir compte de la PSV. • Autres formes de rentes, si elles sont acceptées par le régime. 	<ul style="list-style-type: none"> • La rente est garantie 10 ans. • La rente est réversible au conjoint à 66 2/3 %.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • Rente garantie de 15 ans avec réduction ou de 5 ans avec augmentation. • Réversibilité au conjoint différente de 60 %, avec réduction si le pourcentage est de 75 % ou 100 % et augmentation si le pourcentage est de 50 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • La rente est garantie 10 ans. • La rente est réversible au conjoint à 60 %.
Université de Montréal	Aucune.	La rente est garantie 5 ans.
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	Aucune.	La rente est garantie 5 ans.
Université du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Le participant peut choisir une rente augmentée avant 65 ans et réduite après 65 ans. La différence de rente avant et après 65 ans ne peut pas être plus grande que 40 % du MGA et est soumise à certaines conditions. • Le conjoint peut choisir une rente au conjoint survivant de 50 % de la rente du participant et de 10 % par enfant à charge, avec un maximum total de 90 %. Le montant de cette rente est actuariellement équivalent à celui de la rente réversible à 60 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a aucune période de garantie. • La rente est réversible au conjoint à 60 %.
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Un participant sans conjoint peut demander de recevoir une rente payable sous un autre mode approuvé par le Comité de retraite. 	Rente garantie 15 ans.

Tableau 6.9 : Les prestations optionnelles ou facultatives (suite)

Université	Prestations optionnelles ou facultatives	Prestations normales
Université McGill (prestations déterminées)	Choix, au moment de la prise de retraite, de l'une des cinq options suivantes : a) rente réversible à 100 %; b) rente réversible à un pourcentage à choisir, avec un maximum de 100 %; c) rente garantie pendant le nombre d'années choisi, avec un maximum de 15 ans; d) combinaison de a) et c); e) combinaison de b) et c).	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a aucune période de garantie. • La rente est réversible au conjoint à 60 %.

Il n'y a pas de période garantie de paiement de rentes dans les régimes de l'Université du Québec et de l'Université McGill. Elle est de 5 ans à Montréal et à Sherbrooke, de 10 ans à Bishop et à Concordia et de 15 ans à Laval. Cette garantie peut optionnellement être augmentée en ce qui a trait aux régimes de Bishop, de Concordia et de McGill.

La loi prévoit que le conjoint survivant reçoit 60 % de la rente initiale. Les régimes des universités Concordia, du Québec et McGill permettent, à certaines conditions, une augmentation ou une diminution du pourcentage de la rente versée au conjoint survivant avec ajustement de la rente initiale du retraité.

Les régimes des universités de Montréal et de Sherbrooke ne prévoient aucune prestation optionnelle.

6.7 L'indexation des prestations

Afin de maintenir au moins partiellement le pouvoir d'achat, les lois fiscales au Canada permettent une certaine indexation des rentes servies par les régimes à prestations déterminées. Pendant la retraite, la rente peut être indexée selon une partie ou la totalité du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC), jusqu'à concurrence de l'IPC cumulé à partir du début du service de la rente. La rente peut aussi être indexée d'un certain pourcentage annuel, jusqu'à concurrence de 4 % par année, à partir du début du service de la rente.

La perte du 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. Voici quelques exemples de calcul de l'effet de l'inflation qui méritent l'attention du lecteur et lui offrent matière à réflexion.

La moyenne géométrique (taux composé moyen) de l'augmentation de l'IPC au Canada pour la période de trente ans se terminant à la fin de 1998 a été de 5,34 %. En utilisant ce taux d'inflation de 5,34 %, la perte du pouvoir d'achat d'une rente non indexée serait de 23 % après 5 ans, de 41 % après 10 ans, de 54 % après 15 ans et de 65 % après 20 ans.

Pour la période de vingt ans se terminant à la fin de 1998, la moyenne géométrique de l'augmentation de l'IPC a été de 4,49 %. En utilisant ce taux d'inflation de 4,49 %, la perte du pouvoir d'achat d'une rente non indexée serait de 20 % après 5 ans, de 41 % après 10 ans, de 48 % après 15 ans et de 58 % après 20 ans.

Pour la période de dix ans se terminant à la fin de 1998, la moyenne géométrique de l'augmentation de l'IPC a été de 2,35 %. En utilisant ce taux d'inflation de 2,35 %, la perte du pouvoir d'achat d'une rente non indexée serait de 11 % après 5 ans, de 21 % après 10 ans, de 29 % après 15 ans et de 37 % après 20 ans.

Le retraité qui aurait la chance (?) de vivre 30 ans à la retraite aurait une perte de pouvoir d'achat après trente ans de 79 %, de 73 % ou de 50 % respectivement, selon que l'on suppose un taux d'inflation de 5,34 %, de 4,49 % ou de 2,35 %. Avec l'accroissement de l'espérance de vie et la diminution de l'âge de prise de retraite, c'est une hypothèse qui a de fortes chances de se réaliser.

L'effet pervers de l'inflation sur le pouvoir d'achat des rentes servies par les régimes de retraites a amené ceux-ci à prévoir une certaine indexation des rentes. À maintes reprises, plusieurs régimes ont aussi été amenés à remettre à niveau de façon ponctuelle les rentes en cours de paiement, à cause de la détérioration inacceptable du pouvoir d'achat de ces rentes. Le rendement réel net, c'est-à-dire le rendement en plus de l'IPC, des caisses de retraite étant en moyenne de l'ordre de 4 % à long terme, l'indexation des rentes est donc généralement possible.

Le tableau 6.10 indique le type d'indexation retenu par chaque régime en ce qui concerne les futurs retraités.

Tableau 6.10 : L'indexation des rentes des futurs retraités

Université	Indexation des rentes des futurs retraités
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation permanente prévue. • Jusqu'en 2004, indexation annuelle égale à l'IPC, jusqu'à un maximum de 5 % par année. • La convention collective prévoit que l'indexation égale à l'IPC, jusqu'à un maximum de 5 % par année, se continuera après 2004 si le rendement du régime le permet.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation minimale garantie. • Indexation annuelle à l'IPC moins 2 %, avec une augmentation maximale égale au taux de rendement moyen de la valeur marchande de la caisse des 5 années antérieures exprimé en %, moins 5. Toute réduction due à ce maximum sera récupérée au cours d'une année ultérieure dans la mesure où la formule maximum dépasse la formule « IPC moins 2 ». • À certaines conditions reliées aux rendements de la caisse et à l'inflation, indexation additionnelle pouvant atteindre 2 %, sans toutefois que l'indexation totale dépasse l'IPC.
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Indexation annuelle automatique à 75 % de l'IPC. • Pour les années 1999, 2000 et 2001, indexation annuelle à 100 % de l'IPC. • La partie excédentaire d'un surplus actuariel doit d'abord servir à l'indexation ponctuelle des rentes en cours de paiement, puis à l'indexation automatique des rentes acquises, jusqu'à un maximum de 100 % de l'IPC.
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	Aucune indexation minimale garantie, mais indexation annuelle au taux de rendement moyen exprimé en % des obligations de 10 ans, moins 5,5.
Université du Québec	Pas d'indexation minimale garantie de façon absolue, mais indexation identique à l'indexation des rentes du RRQ (laquelle est actuellement l'indexation selon l'IPC).

Tableau 6.10 : L'indexation des rentes des futurs retraités (suite)

Université	Indexation des rentes des futurs retraités
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les rentes mises en paiement après 1997, indexation garantie égale à l'IPC moins 3 plus <ul style="list-style-type: none"> i) pour les années de participation antérieures à 1998, 70,8 % de la partie de l'IPC inférieure ou égale à 3, et plus ii) pour les années de participation postérieures à 1997, 55 % de la partie de l'IPC inférieure ou égale à 3. • S'il y a un surplus actuariel, une partie des excédents de rendement réalisés par la caisse et attribuables aux retraités est utilisée en priorité pour bonifier les rentes futures jusqu'à concurrence d'une indexation égale à l'augmentation de l'IPC depuis la prise de retraite (voir le chapitre 12 pour plus de détails).
Université McGill (prestations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation minimale garantie. • Annuellement, si l'expérience du régime en matière de mortalité ou le rendement du Fonds des retraités dégage un excédent dans le Fonds des retraités, un dividende sera déclaré et utilisé pour augmenter les rentes.

Les régimes des universités Bishop, Concordia, de Sherbrooke, du Québec et McGill n'offrent pas un niveau minimum absolu garanti d'indexation, mais celle-ci est liée au rendement de la caisse ou à d'autres facteurs externes ou non au régime. Les régimes des universités de Montréal et Laval offrent une indexation garantie à vie de 75 % de l'IPC pour Montréal et de l'IPC moins 0,9 environ pour Laval. À l'Université du Québec, l'indexation se modèle sur celle du RRQ, laquelle était en 1998 à 100 % de l'IPC.

Le tableau 6.11 indique le type d'indexation retenue par chaque régime en ce qui concerne les rentes en cours de paiement.

Tableau 6.11 : L'indexation des rentes en cours de paiement

Université	Indexation des rentes en cours de paiement
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation garantie de façon permanente. • Tout surplus actuariel doit d'abord servir à indexer ponctuellement les rentes en cours de paiement jusqu'à 100 % de l'IPC pour chacune des années à courir jusqu'à un an après la prochaine évaluation actuarielle.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation minimale garantie. • Depuis 1995, indexation identique à celle des futurs retraités.
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Indexation annuelle garantie à 75 % de l'IPC. • Pour les années 1999, 2000 et 2001, indexation annuelle à 100 % de l'IPC, identique à celle des futurs retraités. • Tout surplus actuariel doit d'abord servir à indexer ponctuellement les rentes en cours de paiement jusqu'à 100 % de l'IPC pour chacune des années à courir jusqu'à un an après la prochaine évaluation actuarielle.
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation minimale garantie. • Indexation égale à la partie du rendement des obligations 10 ans qui dépasse 5,5 %, identique à celle des futurs retraités.
Université du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation minimale garantie de façon absolue. • Indexation identique à l'indexation des rentes du RRQ (laquelle est actuellement l'indexation selon l'IPC).
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Indexation annuelle garantie égale à l'IPC moins 3, plus <ol style="list-style-type: none"> i) pour les rentes mises en paiement en 1997 et en 1996, 78,8 % de la partie de l'IPC inférieure ou égale à 3; ii) pour les rentes mises en paiement en 1995, 86,2 % de la partie de l'IPC inférieure ou égale à 3; iii) pour les rentes en cours de paiement au 31 décembre 1994, 91,2 % de la partie de l'IPC inférieure ou égale à 3. • Lorsqu'il y a surplus actuariel, une partie des excédents de rendement réalisés par la caisse et attribuables aux retraités est utilisée en priorité pour bonifier les rentes servies jusqu'à concurrence d'une indexation égale à l'augmentation de l'IPC depuis la prise de retraite (voir le chapitre 12 pour plus de détails).
Université McGill (prestations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation minimale garantie. • Annuellement, si l'expérience du régime en matière de mortalité ou le rendement du Fonds des retraités dégage un excédent dans le Fonds des retraités, un dividende est déclaré et utilisé à augmenter les rentes en cours de paiement. Formule identique à celle des futurs retraités.

Tous les régimes sauf celui de l'Université Laval indexent les rentes en

cours de paiement de la même façon que les rentes des futurs retraités. Dans le régime de Laval, l'augmentation annuelle garantie des rentes en cours de paiement est différente de celle des futurs retraités, et elle est égale à l'IPC moins environ 0,3 pour les retraités d'avant 1995 et à l'IPC moins environ 0,6 pour les retraités depuis 1996. Dans ce régime, les différences d'indexation s'expliquent par la partie du surplus actuariel attribuable à chaque groupe de retraités.

À l'exception du régime de l'Université du Québec, où les rentes sont, actuellement et depuis sa création, entièrement indexées à l'IPC, tous les autres régimes ont été amenés à remettre à niveau les rentes en cours de paiement, à cause de la détérioration inacceptable du pouvoir d'achat de ces rentes.

Le tableau 6.12 présente une liste partielle des indexations ponctuelles et des remises à niveau des rentes en cours de paiement qui ont été faites dans les différents régimes.

Tableau 6.12 : L'historique partiel de l'indexation des rentes en cours de paiement

Université	Indexation des rentes en cours de paiement dans le passé
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • En 1989, des indexations annuelles égales à l'IPC, jusqu'à un maximum de 5 % par année, ont été accordées pour la durée de la convention collective en vigueur et pour la durée de la suivante, soit jusqu'au 31 décembre 1997. • En 1996, la période a été prolongée jusqu'au 30 juin 2000. • En 1998, la période a été prolongée jusqu'au 30 juin 2004.
Université Concordia	Depuis 1983, plusieurs indexations ponctuelles.
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Indexations ponctuelles accordées presque chaque année depuis 1974. • Le 1^{er} janvier 1998, indexation ponctuelle à 100 % de l'IPC depuis la prise de retraite.
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	<p>De 1981 à 1998, les pourcentages d'augmentation annuelle des rentes ont présenté la distribution suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • moyenne arithmétique : 3,89 %; • médiane : 4,41 %; • écart-type : 1,92 %; • valeur la plus élevée : 7,50 %; • valeur la moins élevée : 0,00 %; • moyenne géométrique : 4,14 %.

Université du Québec	Les rentes étant entièrement indexées à l'IPC, aucune indexation supplémentaire ou remise à niveau n'a été nécessaire.
-------------------------	--

Tableau 6.12 : L’historique partiel de l’indexation des rentes en cours de paiement (suite)

Université	Indexation des rentes en cours de paiement dans le passé
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune indexation jusqu’à 1967. • De 1968 à 1973, indexation annuelle égale à l’IPC, jusqu’à un maximum de 1 % par année. • Aucune indexation de 1974 à 1978. • De 1979 à 1986, IPC moins 4, seulement sur la partie indexable de la rente, qui est égale au MGA de l’année de la retraite (environ la moitié de la rente totale). • En 1987, les retraités d’avant 1981 voient leur rente majorée à partir du 1^{er} janvier 1987, de sorte qu’elle soit indexée entièrement à l’IPC depuis la prise de retraite jusqu’au 31 décembre 1980. • À partir de 1987, la partie indexable des rentes en cours de paiement est indexée à l’IPC moins 3, au lieu de l’IPC moins 4. • À partir de 1990, la totalité de la rente est indexée à l’IPC moins 3. • En 1994, indexation additionnelle de 5 % pour les retraités d’avant juin 1988 et de 1 % pour ceux d’après mai 1988, applicable rétroactivement au 1^{er} juin 1992. • À partir de 1996, indexation égale à l’IPC moins 3, plus un certain pourcentage de la partie de l’IPC inférieure ou égale à 3, ce pourcentage passant graduellement de 12 % en 1996 à 42 % en 1998.
Université McGill (prestations déterminées)	<p>De 1976 à 1997, les pourcentages d’augmentation annuelle des rentes ont présenté la distribution suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • moyenne arithmétique : 3,43 %; • médiane : 3,36 %; • écart-type : 1,69 %; • valeur la plus élevée : 6,63 %; • valeur la moins élevée : 0,50 %; • moyenne géométrique : 3,42 %.

La plupart des indexations supplémentaires et des remises à niveau ont été ponctuelles. Le fait qu’on a pu procéder à des indexations montre a posteriori qu’un certain degré d’indexation garantie ou automatique aurait été possible.

6.8 Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite

Au Québec, les lois exigent que lorsqu'un participant dont les droits de retraite sont acquis¹⁷ décède avant la retraite, le régime verse des prestations à son conjoint ou, à défaut, à ses ayants droits¹⁸.

Dans le cas d'un décès avant la date de la retraite normale, si les droits de retraite sont acquis, la prestation est égale à la valeur actualisée de la rente acquise constituée après 1989, plus la cotisation excédentaire en vertu de la « règle du 50 % ». Si la valeur des cotisations obligatoires versées par le participant après la date prescrite, augmentée des intérêts, est supérieure à 50 % de la valeur actualisée de sa rente acquise constituée au cours de la même période, le montant excédentaire des cotisations du participant doit être versé à ses ayants droits. Si les droits de retraite ne sont pas acquis, le régime doit verser aux ayants droits les cotisations salariales augmentées des intérêts.

La loi québécoise stipule aussi que dans le cas du décès d'un participant après la date normale de la retraite, le conjoint est admissible à une rente viagère équivalant au plus élevé de a) la valeur actualisée de la rente acquise constituée après 1989, plus la cotisation excédentaire établie en vertu de la « règle du 50 % », et b) d'une rente de conjoint survivant égale à 60 % de la rente du participant décédé.

Les tableaux 6.13A à 6.13G indiquent les prestations que les différents régimes versent, au moment du décès d'un participant avant la retraite, à son conjoint ou, à défaut, à ses ayants droits.

¹⁷ *Acquis* au sens de l'acquisition définie plus haut. L'acquisition signifie le droit d'un participant dont l'emploi prend fin de recevoir des prestations du régime de retraite. Pour le service entre 1966 et 1989, les exigences minimales d'acquisition sont que l'employé ait 45 ans et 10 années de participation au régime. Pour le service après 1989, les exigences minimales d'acquisition sont que l'employé ait 2 années de participation au régime.

¹⁸ HALL, *Guide Mercer*, p. 200 et suivantes.

Tableau 6.13A : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université Bishop

<p>Prestations au décès avant la retraite pour un participant <i>encore employé</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Pour le service après juin 1989, le plus grand de<ul style="list-style-type: none">a) deux fois les cotisations salariales, plus les intérêts accumulés, et deb) la valeur actuarielle des prestations auxquelles il aurait eu droit s'il avait cessé son emploi le jour de son décès.• Pour le service après juin 1989, si le participant a au moins 10 années de participation et 55 ans d'âge, son conjoint peut choisir de recevoir une rente égale à celle que le conjoint aurait eue si le participant avait pris sa retraite le jour précédant son décès.• Pour le service avant juillet 1989 : deux fois les cotisations salariales plus les intérêts accumulés.• Pour le service avant juillet 1989, si le participant a au moins 10 années de participation et 55 ans d'âge, son conjoint peut choisir de recevoir une rente égale à celle que le conjoint aurait eue si le participant avait pris sa retraite le jour précédent son décès.
<p>Autres situations (participant en <i>retraite différée ou ajournée</i>)</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour un participant <i>en retraite différée</i> au moment de son décès, la somme de<ul style="list-style-type: none">a) deux fois les cotisations salariales plus les intérêts accumulés, pour le service avant juillet 1989, et deb) la valeur actuarielle de la rente différée, pour le service après juin 1989.• Pour un participant <i>en retraite ajournée</i> au moment de son décès, et qui a un conjoint, le conjoint doit recevoir une rente égale au montant le plus élevé entre :<ul style="list-style-type: none">a) la rente que le conjoint aurait eue si le participant avait pris sa retraite le jour précédent son décès, pour le service avant juillet 1989, oub) le montant le plus élevé entre :<ul style="list-style-type: none">i) deux fois les cotisations salariales, plus les intérêts accumulés, ouii) la valeur actuarielle des prestations auxquelles le participant aurait eu droit s'il avait cessé son emploi le jour de son décès, pour le service avant juillet 1989.

Tableau 6.13B : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université Concordia

<p>Prestations au décès avant la retraite pour un participant <i>encore employé</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Si le participant décède avant d'être admissible à une rente anticipée, le conjoint ou, à défaut, les ayants droits reçoivent :<ol style="list-style-type: none">a) la valeur actuarielle de la rente constituée au jour précédant son décès, pour le service avant 1990, etb) la valeur actuarielle de la rente qui aurait été payable à 55 ans, pour le service après 1989.• Si le participant décède alors qu'il aurait été admissible à une rente anticipée, le conjoint ou, à défaut, les ayants droits reçoivent :<ol style="list-style-type: none">a) la valeur actuarielle de 120 versements mensuels de la rente anticipée que le participant aurait pu recevoir s'il avait pris sa retraite le 1^{er} jour du mois de son décès, pour le service avant 1990, etb) la valeur actuarielle de la rente anticipée que le participant aurait pu recevoir s'il avait pris sa retraite le jour de son décès, pour le service après 1989.
<p>Autres situations (participant en <i>retraite différée ou ajournée</i>)</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour un participant <i>en retraite différée</i>, depuis avant 1988, au moment de son décès, les ayants droits reçoivent les cotisations salariales plus les intérêts accumulés, pour le service avant 1990.• Pour un participant <i>en retraite différée</i> au moment de son décès, le conjoint ou, à défaut, les ayants droits reçoivent la valeur actuarielle de la prestation calculée comme la prestation à la cessation d'emploi, pour le service après 1989.

Tableau 6.13C : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université de Montréal

<p>Prestations au décès avant la retraite</p> <ul style="list-style-type: none">• Si le participant compte 10 années ou plus de participation, son conjoint reçoit une rente égale à 60 % de la rente créditée au participant, à l'exclusion de la prestation de raccordement, et affectée d'une réduction de coordination au RRQ.• Si le participant a moins de 10 années de participation, son conjoint reçoit une prestation unique égale à la valeur actuarielle des prestations créditées à la date du décès, à l'exclusion de la prestation de raccordement.• Les ayants droits reçoivent un versement lors du dernier décès à survenir entre celui du participant et celui du conjoint.

Tableau 6.13D : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université de Sherbrooke

<p>Prestations au décès avant la retraite pour un participant <i>encore employé</i> Prestation A : prestation forfaitaire égale à la valeur des unités que le participant détenait dans le fonds-employé et dans le fonds-Université.</p>
<p>Autres situations (participant en <i>retraite différée ou ajournée</i>)</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour un participant <i>en retraite différée</i> au moment de son décès : prestation A.• Pour un participant <i>en retraite ajournée</i> au moment de son décès et qui a un conjoint, le conjoint reçoit une rente égale au montant le plus élevé de :<ol style="list-style-type: none">a) la valeur de la prestation A, ou deb) la rente auquel le conjoint aurait eu droit si le participant avait pris sa retraite le jour précédent son décès.

Tableau 6.13E : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université du Québec

<p>Prestations au décès avant la retraite</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Si le participant a moins de 2 ans de service :</i> somme des cotisations salariales plus les intérêts.• <i>Si le participant a entre 2 ans et 10 ans de service :</i> versement de la somme des cotisations salariales relatives aux années de service avant 1990 augmentées des intérêts accumulés et de la valeur actuarielle de la rente ou de la rente différée, relative aux années de service après 1989, rente à laquelle il aurait eu droit s'il avait cessé sa participation le jour de son décès, plus la cotisation excédentaire s'il en est.• <i>Si le participant a 10 ans ou plus de service:</i> mêmes prestations que dans le cas d'un décès pendant la retraite.

Tableau 6.13F : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université Laval

<p>Prestations au décès avant la retraite</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Si le participant a moins de 2 ans de service crédité :</i> on lui verse la somme des cotisations salariales plus les intérêts.• <i>Si le participant a 2 ans ou plus de service crédité :</i> pour les années de service créditées avant 1990, on lui verse ses cotisations salariales et les intérêts crédités sur ces cotisations; pour les années de service après 1989, on verse la valeur actuarielle de la rente ou de la rente différée, rente à laquelle il aurait eu droit s'il avait cessé sa participation le jour de son décès.

Tableau 6.13G : Les prestations lorsque le décès survient avant la retraite à l'Université McGill

<p>Prestations au décès avant la retraite pour un participant <i>encore employé</i> Prestation A : prestation forfaitaire égale à la somme</p> <p>a) des montants crédités au nom du participant dans les comptes de cotisations salariales, de cotisations patronales et de cotisations volontaires, et</p> <p>b) de la valeur actuarielle du supplément de rente minimale établie sur la base d'une rente différée si le participant a au moins 2 ans de participation mais moins de 55 ans d'âge, et sur la base d'une rente immédiate s'il a 55 ans ou plus.</p>
<p>Autres situations (participant en <i>retraite différée ou ajournée</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour un participant <i>en retraite différée</i> au moment de son décès : prestation A. • Pour un participant <i>en retraite ajournée</i> au moment de son décès, et qui a un conjoint, le conjoint doit recevoir une rente interne égale au montant le plus élevé de : <ul style="list-style-type: none"> a) la rente que le conjoint aurait eue si le participant avait pris sa retraite le jour précédant son décès, ou de b) la somme de <ul style="list-style-type: none"> i) la portion de la prestation A pour laquelle le conjoint était nommé bénéficiaire pour le service avant 1990, et de ii) la prestation A pour le service avant 1990.

Les lois veulent protéger les avoirs des ayants droits et prévoient que ces derniers recevront au moins les cotisations du participant défunt augmentées des intérêts, tel que nous l'avons expliqué plus haut. Tous les régimes se conforment à ces règles. Les tableaux qui précèdent témoignent de la grande variété des prestations accordées. Les régimes optent soit pour une remise des cotisations salariales ou patronales, soit pour un versement unique de la valeur actuarielle de la rente ou pour une rente au conjoint survivant. Plusieurs régimes offrent un choix aux héritiers et d'autres prévoient des remises différentes suivant les catégories de situations présentées.

6.9 Les prestations lorsque le décès survient pendant la retraite

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* stipule qu'au décès d'un participant retraité, au moins 60 % de la rente doit être payée au conjoint survivant (**rente réversible** à 60 % au conjoint). Le participant qui prend sa retraite peut choisir un mode de rente viagère qui prévoit le versement de prestations de décès supérieures à 60 % à son conjoint survivant ou, à défaut, à ses bénéficiaires. De plus, la **rente** peut être **garantie** pendant une

période pouvant aller jusqu'à 15 ans à partir de la date du début du service de la rente du participant, si celle-ci est payable sous forme de rente viagère sur une seule vie. Dans le cas d'une rente réversible au conjoint, la période de garantie est limitée à 5 ans depuis la date de prise de retraite du participant. Cependant, la rente réversible pourrait être garantie pour une période allant jusqu'à 15 ans depuis la date de prise de retraite du participant, si la rente payable au participant était assortie d'une réduction compensatoire. Si le participant ou son conjoint décède avant la fin de la période garantie, les ayants droits reçoivent la valeur actualisée des paiements garantis non encore versés.

Tableau 6.14 : Les prestations lorsque le décès survient pendant la retraite

Université	Rente au conjoint survivant	Période de garantie
Université Bishop	Rente réversible à 66 2/3 %, à moins que l'option de rente réversible à un autre pourcentage n'ait été choisie avant la prise de retraite.	Rente garantie 10 ans si le participant n'a pas de conjoint au début de sa retraite, et 5 ans dans le cas contraire.
Université Concordia	Rente réversible à 60 %, à moins que l'option de rente réversible à un autre pourcentage n'ait été choisie avant la prise de retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Rente garantie 10 ans. • Si le membre jouit des programmes d'incitation à la retraite de 1995, 1996 et 1997, la rente est garantie 5 ans seulement.
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Au décès du participant avant que les 60 premières rentes mensuelles ne lui aient été payées, la rente est réversible à 100 % pendant le solde de mois à courir jusqu'à 60, excluant la prestation de raccordement le cas échéant. • Après le paiement au conjoint du solde des 60 premiers versements, de même qu'au décès du participant, si ce décès survient plus de 5 ans après le début du service de la rente, la rente est réversible à 60 %. 	Rente garantie 5 ans.

Tableau 6.14 : Les prestations lorsque le décès survient pendant la retraite (suite)

Université	Rente au conjoint survivant	Période de garantie
Université de Sherbrooke (volet à prestations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Au décès du participant avant que les 60 premières rentes mensuelles ne lui aient été payées, la rente est réversible à 100 % pendant le solde de mois à courir jusqu'à 60. • Après le paiement au conjoint du solde des 60 premiers versements, de même qu'au décès du participant, si ce décès survient plus de 5 ans après le début du service de la rente, la rente est réversible à 60 %. 	Si le participant a versé les cotisations normales, la rente est garantie 5 ans.
Université du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Si le participant a un conjoint au moment de la prise de sa retraite : rente au conjoint survivant de 60 % de la rente du participant réduite légèrement. • Si le conjoint au moment de la retraite le décide avant la prise de retraite du participant : rente au conjoint survivant de 50 % de la rente du participant et de 10 % par enfant à charge, avec un maximum total de 90 %, coordonnée immédiatement au RRQ. 	Aucune période de garantie.
Université Laval	Rente réversible à 60 %.	Rente garantie 15 ans.
Université McGill (prestations déterminées)	La rente est réversible à 60 %, à moins que l'option de rente réversible à un autre pourcentage n'ait été choisie avant la prise de retraite.	Aucune période de garantie, à moins qu'il y en ait une résultant du choix du participant.

Tous les régimes respectent la règle minimale de rente réversible à 60 % au conjoint survivant. Dans le cas de l'Université Bishop, la rente est réversible à 66 2/3 %. Les régimes de retraite des universités de Montréal et de Sherbrooke offrent une rente réversible à 100 % pour le solde des 60 premiers versements de la rente. Les universités Bishop, Concordia, du Québec et McGill permettent une modulation de la rente en fonction du degré de réversibilité.

La période de garantie des rentes dans les régimes des universités Bishop, Concordia, de Montréal et de Sherbrooke est de 5 ans, et elle peut atteindre 10 ans dans des cas précis. Le régime de l'Université Laval offre une garantie de 15 ans. Il n'y a aucune période garantie dans les régimes des universités du Québec et McGill.

7. Les mesures favorisant la prise de la retraite et leur mode de financement

7.1 Les mesures favorisant la prise de la retraite

Les différentes mesures d'incitation à la retraite, anticipée ou non, sont la diminution ou l'élimination de la réduction actuarielle lors d'une retraite anticipée, l'allocation de départ au moment de la retraite, la hausse de salaire temporaire pendant quelques années avant la retraite, la retraite graduelle avec tâche réduite mais plein salaire et pleine acquisition d'années de service dans le régime de retraite, le régime d'emploi modifié avec tâche et salaire réduits mais avec pleine acquisition d'années de service dans le régime de retraite, les suppléments de rente, l'ajout de prestations de raccordement jusqu'à 65 ans et les conseils de préparation à la retraite.

À moins d'indication contraire, les mesures suivantes font partie des conventions collectives en vigueur, ou de lettres d'entente reliées à ces conventions. À moins d'être mentionnées comme temporaires, les mesures ont donc une longévité au moins égale à celle de la convention collective.

Tableau 7.1A : Les mesures favorisant la retraite à l'Université Bishop

<p>Dans le régime de retraite</p> <p>Le professeur qui a au moins 55 ans et 15 ans de service et qui prend sa retraite avant l'âge de 65 ans a le choix entre l'un des trois Plans A, B et C.</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan A.b Aucune réduction actuarielle lors d'une retraite anticipée.• Plan A.c Aucune réduction actuarielle de la prestation de raccordement.• Plan A.f.2 S'il a été engagé avant 1970 et s'il est âgé d'au moins 60 ans ou a au moins 30 années de service, on ajoute deux années de service créditées pour le calcul de la rente.• Plans B.g et B.h Augmentation possible du salaire de référence due à l'augmentation de salaire de 11,6 % et rente calculée sans réduction actuarielle.• Plan C Le participant acquiert une pleine année de service crédité pour chaque année travaillée à demi-tâche.
--

Tableau 7.1A : Les mesures favorisant la retraite à l'Université Bishop (suite)

À l'extérieur du régime

Le professeur qui a au moins 55 ans et 15 ans de service, et qui prend sa retraite avant l'âge de 65 ans a le choix entre l'un des trois Plans A, B et C.

- **Plan A.d**

Allocation de départ (voir les détails plus loin dans ce chapitre).

- **Plan B.g et B.h**

Dans le cas d'une retraite définitive prise entre 55 et 60 ans et annoncée à l'avance, le salaire du participant est haussé de 11,6 % pendant un maximum de 3 ans avant la retraite.

- **Plan C**

Retraite graduelle avec salaire réduit (voir les détails plus loin dans ce chapitre).

Tableau 7.1B : Les mesures favorisant la retraite à l'Université Concordia

Dans le régime de retraite

Dispositions temporaires pour une durée de un an, établies en 1997 et intégrées dans le règlement du régime, accordant des suppléments de rente aux participants âgés d'au moins 57 ans et prenant leur retraite avant le 1^{er} juin 1998, à moins que l'employeur autorise une autre date de retraite.

À l'extérieur du régime

L'employeur met des services de conseils financiers en vue de la retraite à la disposition des professeurs.

Tableau 7.1C : Les mesures favorisant la retraite à l'Université de Montréal

Dans le régime de retraite

Pour le professeur âgé de 60 ans ou plus qui prend sa retraite avant l'âge de 65 ans, l'employeur peut offrir l'une des trois options A, B, et C.

- **Option A**

i) Si le total de l'âge et du nombre d'années de service est de 80 ou plus, réduction actuarielle diminuée ou nulle, à la discrétion de l'employeur.

ii) Si le professeur n'est pas admissible à la prestation de raccordement, versement d'une partie ou de la totalité de cette prestation, à la discrétion de l'employeur.

- **Option B**

À la discrétion de l'employeur, pleine participation au régime de retraite, même si le régime d'emploi est réduit.

Tableau 7.1C : Les mesures favorisant la retraite à l'Université de Montréal (suite)

<p>À l'extérieur du régime</p> <ul style="list-style-type: none">• Retraite graduelle sans diminution de salaire (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Pour les professeurs âgés de 60 ans et plus, <i>l'employeur peut offrir</i> l'une des trois options A, B, et C.<ul style="list-style-type: none">– Option B Retraite graduelle avec salaire réduit (voir les détails plus loin dans ce chapitre).– Option C Allocation de départ (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Programme permanent de préparation à la retraite pour les professeurs âgés de 55 ans et plus.• Programme temporaire d'aide à la retraite, d'une durée d'un an, établi en 1997, accordant des allocations de départ pouvant aller jusqu'à 190 % du salaire.

Tableau 7.1D : Les mesures favorisant la retraite à l'Université de Sherbrooke

<p>Dans le régime de retraite</p> <p>Lors d'une retraite graduelle avec salaire réduit, le participant acquiert une pleine année de service crédité pour chaque année travaillée à demi-tâche.</p>
<p>À l'extérieur du régime</p> <ul style="list-style-type: none">• Retraite graduelle sans réduction de salaire (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Si le participant a au moins 53 ans et 15 ans de service, retraite graduelle avec salaire réduit (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Allocation de départ (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Programmes temporaires en 1995 et en 1997, et terminés le 1^{er} juin 1998, d'allocations supplémentaires de départ à la retraite.

Tableau 7.1E : Les mesures favorisant la retraite à l'Université du Québec

<p>Dans le régime de retraite</p> <ul style="list-style-type: none">• Jusqu'au 31 décembre 2001, pour les participants de 60 ans et plus et ayant au moins 10 ans de service :<ul style="list-style-type: none">– aucune réduction actuarielle de la rente anticipée;– prestation de raccordement, payable jusqu'à 65 ans, égale au moindre de la PSV¹ et du montant requis pour amener la rente à 50 % du salaire final des 5 meilleures années.• Jusqu'au 31 mai 1999, pour les participants ayant 55 ans et plus et au moins 22 ans de service, et pour les participants dont la somme de l'âge et des années de service totalise au moins 80 :<ul style="list-style-type: none">– mêmes dispositions que ci-dessus.
<p>À l'extérieur du régime</p> <p>Les mesures peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives en vigueur. Par exemple, à l'UQÀM, lors d'une retraite anticipée, le professeur a le choix entre l'une des trois Modalités A, B et C.</p> <ul style="list-style-type: none">• Modalité A Montant forfaitaire, limité à 100 % du salaire, nécessaire pour compenser la réduction actuarielle.• Modalité B Allocation de départ (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Modalité C Retraite graduelle (voir les détails plus loin dans ce chapitre).

Tableau 7.1F : Les mesures favorisant la retraite à l'Université Laval

<p>Dans le régime de retraite</p> <p>Programme de préparation à la retraite sous la responsabilité du Comité de retraite.</p>
<p>À l'extérieur du régime</p> <ul style="list-style-type: none">• Allocation de départ (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Retraite graduelle sans réduction de salaire et allocation de départ (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Retraite graduelle avec réduction de salaire (voir les détails plus loin dans ce chapitre).

¹ PSV : Pension de la Sécurité de la vieillesse.

Tableau 7.1G : Les mesures favorisant la retraite à l'Université McGill

Dans le régime de retraite Rien à signaler.
À l'extérieur du régime <ul style="list-style-type: none">• À la discrétion de l'employeur, pour une retraite définitive prise à partir de 55 ans, retraite graduelle avec réduction de salaire (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• À la discrétion de l'employeur, allocation de départ (voir les détails plus loin dans ce chapitre).• Autres avantages discrétionnaires encore possibles.• Un programme temporaire, terminé en 1996, offrait des allocations de départ supplémentaires de six mois de salaire et des retraites graduelles sans réduction de salaire.

Voici quelques remarques sur les mesures favorisant la retraite :

- Même si les premiers programmes vraiment significatifs d'incitation à la retraite datent d'autour de 1995, plusieurs mesures datent de 1997 avec une durée de un an. Celles qui s'étendent le plus loin dans le temps sont prévues jusqu'en 2001.
- À l'Université McGill, les mesures favorisant la retraite ne sont prises qu'à l'extérieur du régime. Dans toutes les autres universités, certaines mesures favorisant la retraite sont prises par le régime lui-même et d'autres, à l'extérieur de celui-ci.
- Des mesures à l'extérieur du régime viennent souvent compléter celles qui y sont incluses.
- Les mesures favorisant la retraite s'appliquent en général aux personnes âgées de 55 à 65 ans. Elles sont plus généreuses pour les personnes âgées de 60 ans et plus. Seule l'Université de Sherbrooke permet une retraite graduelle à partir de 53 ans.
- Les universités Concordia, de Montréal et Laval offrent des services de préparation à la retraite.
- Certaines mesures sont à la discrétion de l'employeur, principalement à l'Université de Montréal et à McGill.
- Dans la plupart des universités, les participants ont le choix parmi un éventail de mesures.

Nous présentons maintenant une analyse plus détaillée des allocations de départ et de la retraite graduelle dans les différentes universités.

7.1.1 Les allocations forfaitaires versées au participant au moment de la prise de retraite

Tableau 7.2 : Les allocations forfaitaires de départ

Université	Allocations forfaitaires de départ
Université Bishop	<p>Choix de l'un des trois Plans A, B et C :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan A.d Allocation de départ décroissant avec l'âge et croissant avec le nombre d'années de service, i) variant entre 125 % et 50 % pour le participant âgé de 55 à 60 ans; ii) variant entre 100 % et 10 % pour le participant âgé de 61 à 64 ans inclusivement. • Plan B Aucune allocation de départ. • Plan C Au cours de la dernière année de sa retraite graduelle, le professeur peut choisir de recevoir la moitié de son salaire et un montant égal sous forme d'allocation de départ.
Université Concordia	<p>Pour le participant qui a au moins 15 années de service et qui prend une retraite anticipée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • allocation de départ de 200 % du salaire s'il a 55 ans, décroissant linéairement à 20 % s'il a 64 ans; • le nombre de candidats acceptés peut être limité par l'employeur à 5 % du nombre de participants admissibles.
Université de Montréal	<p>Pour les professeurs âgés de 60 ans et plus, <i>l'employeur peut offrir</i> l'une des trois options A, B et C, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Option C Allocation de départ discrétionnaire d'un montant maximal de 2 000 \$ par année de service avant 1996 et de 1 500 \$ supplémentaires par année de service avant 1989 au cours de laquelle le professeur n'a acquis aucun droit de retraite.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • Pour le participant âgé de 60 ans et plus et qui a au moins 15 années de service : allocation de départ de 100 % du salaire s'il a 60 ans ou moins, décroissant linéairement à 20 % du salaire s'il a 64 ans. • Programmes temporaires en 1995 et en 1997, et terminés le 1^{er} juin 1998, d'allocations supplémentaires de départ à la retraite.

Tableau 7.2 : Les allocations forfaitaires de départ (suite)

Université	Allocations forfaitaires de départ
Université du Québec	<p>Les allocations peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives en vigueur. Par exemple, à l'UQÀM, le professeur âgé de 60 ans et plus et qui a au moins 15 années de service a le choix, au moment d'une retraite anticipée, entre l'une des trois modalités A, B et C, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalité A Montant forfaitaire, limité à 100 % du salaire, nécessaire pour compenser la réduction actuarielle. • Modalité B Allocation de départ de 100 % du salaire s'il a 60 ans ou moins, décroissant linéairement à 20 % du salaire s'il a 64 ans.
Université Laval	<p>Allocation de départ de</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 % du salaire à 55 ans, décroissant à 80 % à 59 ans, par sauts de 5 %; • 75 % à 60 ans, décroissant à 10 % à 65 ans, par sauts de 15 %; • 10 % à plus de 65 ans.
Université McGill	<p>À la discrétion de l'employeur, allocation de départ égale à 5 % du salaire fois le nombre d'années de service, avec un maximum de 75 % du salaire, ce maximum pouvant exceptionnellement être dépassé.</p>

Voici quelques constatations:

- Aux universités Bishop, Concordia et Laval, l'allocation de départ s'adresse aux personnes de 55 ans et plus. Aux universités de Montréal, de Sherbrooke et du Québec, elle est possible lorsque le professeur atteint 60 ans. Aux universités McGill et de Montréal, elle est à la discrétion de l'employeur. À Concordia, l'Université, à sa discrétion, peut limiter le nombre d'allocations de départ accordées.
- L'allocation de départ n'est habituellement disponible que jusqu'à 65 ans. À l'Université Laval, le professeur âgé de 65 ans ou plus peut encore avoir une allocation de départ égale à 10 % de son salaire.
- L'allocation de départ varie en fonction de l'âge, des années de service ou d'une combinaison des deux; elle peut atteindre 200 % du salaire à Concordia, mais se situe plus souvent aux environs de 100 % et décroît jusqu'à 20 %.
- Dans la plupart des universités, le participant doit avoir au moins 15 années de service pour bénéficier de l'allocation de départ.

7.1.2 La retraite graduelle et le régime d'emploi modifié avant la retraite

La retraite graduelle consiste en une diminution de la tâche de travail en vue d'une retraite prochaine du professeur, celui-ci continuant à accumuler de pleines années de service pendant cette période. Selon les universités, la retraite graduelle peut être accordée avec ou sans modification du régime d'emploi, et avec ou sans diminution de salaire.

Tableau 7.3A : La retraite graduelle à l'Université Bishop

<p>Avec diminution de salaire</p> <p>Si le participant est âgé d'au moins 55 ans et a 15 ans de service au moment de la retraite, il a le choix entre l'un des trois Plans A, B et C, dont :</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan C pour une retraite définitive prise entre 55 et 65 ans, retraite graduelle sur un maximum de 3 ans avec tâche réduite de 50 %, pleine participation au régime de retraite, cotisation salariale sur un salaire à 100 %, 90 % ou 80 % selon le nombre d'années à courir; l'employeur verse au régime les compléments de cotisation requis; la dernière année, le professeur peut choisir de recevoir tout son salaire ou 1/2 en salaire et 1/2 en allocation de départ.

Tableau 7.3B : La retraite graduelle à l'Université Concordia

<p>Sans diminution de salaire</p> <p>Retraite graduelle à partir de 55 ans sur un maximum de 3 ans, sans réduction de salaire, mais avec pleine participation au régime de retraite, pour une retraite définitive prise au plus tard à 65 ans, avec tâche réduite à 75 % la première année, 50 % la deuxième et 25 % la troisième, et sans allocation de départ.</p>
<p>Avec diminution de salaire</p> <p>Pour les professeurs âgés de 55 ans ou plus ou ayant 10 années ou plus de service, retraite graduelle sur un maximum de 5 ans, avec réduction d'un maximum de 50 % de la charge de travail et salaire réduit dans la même proportion, et accumulation de pleines années de service. Si la réduction de la tâche est de 50 %, la réduction de salaire est de moins de 50 %, en fonction du nombre d'années de service.</p>

Tableau 7.3C : La retraite graduelle à l'Université de Montréal

Sans diminution de salaire Retraite graduelle avec charge de travail réduite de moitié, plein salaire et pleine acquisition d'années de service, pour une retraite définitive prise entre 60 et 65 ans.
Avec diminution de salaire Pour les professeurs âgés de 60 ans ou plus, l'employeur peut offrir l'une des quatre options A, B, C et D, dont : <ul style="list-style-type: none">• Option B Retraite graduelle avec régime d'emploi modifié et salaire réduit, comme par exemple passer à demi-temps, avec cotisation salariale sur le salaire réduit, mais avec pleine participation au régime de retraite; l'employeur verse au régime de retraite les compléments de cotisation requis.

Tableau 7.3D : La retraite graduelle à l'Université de Sherbrooke

Sans diminution de salaire Si le participant est âgé d'au moins 55 ans et a 5 ans de service ou plus, retraite graduelle sur un maximum de trois ans avec réduction de 50 % de la charge de travail, plein salaire et accumulation de pleines années de service, mais sans allocation de départ si la retraite graduelle est sur 3 ans.
Avec diminution de salaire Si le participant est âgé d'au moins 53 ans et a 15 ans de service ou plus, retraite graduelle sur un maximum de 5 ans avec tâche et salaire réduits de 25 % ou de 50 %, avec cotisations salariale et patronale sur le salaire non réduit. La retraite définitive doit se prendre entre 55 et 65 ans.

Tableau 7.3E : La retraite graduelle à l'Université du Québec

Les conditions de retraite graduelle peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives en vigueur.
Sans diminution de salaire Par exemple, à l'UQÀM, lors d'une retraite anticipée, le professeur a le choix entre l'une des trois modalités A, B et C, dont : <ul style="list-style-type: none">• Modalité C Retraite graduelle sur un maximum de deux ans, avec tâche à 50 %, avec plein salaire et accumulation de pleines années de service.
Avec diminution de salaire Par exemple, à l'UQÀM, un professeur à temps partiel peut racheter la partie de services manquante.

Tableau 7.3F : La retraite graduelle à l'Université Laval

Sans diminution de salaire

Retraite graduelle sans réduction de salaire, avec pleine participation au régime de retraite :

- de 55 à 59 ans, retraite graduelle sur une période maximale de deux ans, avec tâche à 50 %, et allocation de départ à 75 % ou à 50 % de l'allocation normalement prévue si la retraite survient au cours ou au terme respectivement de la première ou de la deuxième année;
- de 60 à 64 ans, retraite graduelle sur deux ou trois ans, avec tâche à 50 % dans le premier cas et à 75 %, 50 % et 25 % dans le second, et pleine allocation de départ selon l'âge.

Avec diminution de salaire

Congé partiel sans traitement préalable à une retraite, pour une retraite définitive prise avant 65 ans, avec pleine participation au régime de retraite, avec tâche et salaire réduits de 25 % ou de 50 %, avec cotisations salariale et patronale sur le salaire non réduit; allocation de départ versée au prorata du régime d'emploi avant réduction.

Tableau 7.3G : La retraite graduelle à l'Université McGill

Avec diminution de salaire

À la discrétion de l'employeur, pour une retraite définitive prise à partir de 55 ans, congé partiel sans traitement sur un maximum de 3 ans, avec tâche réduite et salaire réduit proportionnellement, avec cotisation salariale sur le salaire réduit, mais avec pleine participation au régime de retraite; l'employeur verse au régime de retraite les compléments de cotisation requis.

Les universités Bishop et McGill offrent une retraite graduelle avec diminution de salaire seulement, alors que les autres offrent des modalités de retraite graduelle avec ou sans diminution de salaire.

7.2 Le mode de financement des mesures favorisant la prise de retraite

Tableau 7.4A : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université Bishop

<p>Coûts assumés par le régime</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan A.b Payé par le régime, sauf une partie payée par l'employeur.• Plan A.f.2 Le régime absorbe le coût actuariel de l'ajout des deux années de service créditées.• Plans B.g et B.h Le régime absorbe le coût actuariel de l'augmentation du salaire de référence.• Plan C Aucun coût pour le régime.
<p>Coûts assumés par l'employeur</p> <p>Les coûts supplémentaires des Plans A, B, et C assumés par le régime ne seront pas pris en compte dans l'établissement de la santé financière du régime en rapport avec l'indexation des rentes au-delà de 2004. S'il y a déficit, il revient à l'employeur de l'amortir.</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan A.b L'employeur paie au régime le coût actuariel supplémentaire pour les participants qui ont moins de 60 ans ou qui n'ont pas 30 années de service ou pour qui la somme de l'âge et des années de service est inférieure à 80.• Plan A.d Payé au régime par l'employeur.• Plan B.g et B.h L'augmentation de salaire du participant est payée par l'employeur.• Plan C L'employeur verse au régime les compléments de cotisation requis pour l'acquisition d'une pleine année de service crédité pour chaque année travaillée à 50 % de la tâche de travail.

Tableau 7.4B : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université Concordia

Coûts assumés par le régime <ul style="list-style-type: none">• Le coût des dispositions temporaires de 1997 accordant des suppléments de rente aux participants est assumé par le régime, le nombre de demandes acceptées étant limité de sorte que le coût ne dépasse pas 12 M\$ pour l'évaluation actuarielle de 1997.• Un programme semblable en 1996 avait eu un coût, assumé par le régime, limité à 26 M\$.
Coûts assumés par l'employeur <ul style="list-style-type: none">• Coût des retraites graduelles.• Coût des services de conseils financiers en vue de la retraite.

Tableau 7.4C : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université de Montréal

Coûts assumés par le régime <p>Aucun coût supplémentaire n'est assumé par le régime.</p>
Coûts assumés par l'employeur <ul style="list-style-type: none">• Option A<p>L'employeur paie au régime les coûts actuariels supplémentaires.</p>• Option B<p>L'employeur verse au régime les compléments de cotisation requis pour l'acquisition d'une pleine année de service crédité pour chaque année travaillée à tâche réduite.</p>• Option C<p>Allocation de départ.</p>• Coût du programme de préparation à la retraite.

Tableau 7.4D : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université de Sherbrooke

Coûts assumés par le régime <p>Aucun coût pour le régime des congés partiels sans traitement pour fins de retraite.</p>
Coûts assumés par l'employeur <ul style="list-style-type: none">• Lors d'un congé partiel sans traitement pour fins de retraite, l'employeur verse au régime les compléments de cotisation requis pour l'acquisition d'une pleine année de service créditée pour chaque année travaillée à tâche réduite.• Le coût des programmes temporaires de 1995 et de 1997, et terminés en juin 1998, d'allocations supplémentaires de départ à la retraite a été payé moitié par l'employeur et moitié par une diminution de salaire des employés.

Tableau 7.4E : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université du Québec

Coûts assumés par le régime Le coût des dispositions temporaires d'élimination de la réduction actuarielle et de versement des prestations de raccordement lors d'une retraite anticipée est payé à même le surplus du régime. Ces coûts étaient de 25,7 M\$ en 1996 et de 23,6 M\$ en 1997.
Coûts assumés par l'employeur Aucun coût n'est assumé par l'employeur.

Tableau 7.4F : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université Laval

Coûts assumés par le régime <ul style="list-style-type: none">• Aucun coût pour le régime des retraites graduelles avec ou sans réduction de salaire.• Le programme de préparation à la retraite est payé par le régime.
Coûts assumés par l'employeur Lors d'un congé partiel sans traitement préalable à une retraite avec réduction de salaire et de régime d'emploi, l'employeur verse au régime les compléments de cotisation patronale requis pour l'acquisition d'une pleine année de service crédité pour chaque année travaillée à régime d'emploi réduit.

Tableau 7.4G : Le mode de financement des programmes temporaires d'incitation à la retraite à l'Université McGill

Coûts assumés par le régime <ul style="list-style-type: none">• Aucun coût pour le régime des retraites graduelles avec réduction de salaire ni pour les autres moyens d'incitation.
Coûts assumés par l'employeur <ul style="list-style-type: none">• Lors d'une retraite graduelle avec réduction de salaire et de régime d'emploi, l'employeur verse au régime les compléments de cotisation requis pour l'acquisition d'une pleine année de service crédité pour chaque année travaillée à régime d'emploi réduit.• Les avantages discrétionnaires sont payés par l'employeur.• Les coûts du programme temporaire de 1996 ont été payés par l'employeur.

Les allocations forfaitaires de départ à la retraite sont payées par l'employeur. Cependant, à l'Université de Sherbrooke, le coût des programmes temporaires d'allocations supplémentaires de départ à la retraite ont été défrayés par l'employeur et par le Syndicat des professeurs, à parts inégales.

8. Des exemples de revenus au moment de la prise de retraite

Les exemples de revenus au moment de la prise de retraite ont été calculés à partir des dispositions des régimes de retraite et des conventions collectives en vigueur à l'automne 1998, compte tenu des documents à notre disposition en date du 1^{er} décembre 1998.

Nous avons choisi trois situations de retraite typiques, à savoir des retraites à 55, 60 et 65 ans, avec des salaires et des nombres d'années de participation typiques pour ces âges. Les exemples de type A correspondent à une prise de retraite à 55 ans, avec 28 ans de participation et un salaire de référence de 75 000 \$; les exemples de type B correspondent à une prise de retraite à 60 ans, avec 30 ans de participation et un salaire de référence de 80 000 \$; et les exemples de type C correspondent à une prise de retraite à 65 ans, avec 32 ans de participation et un salaire de référence de 85 000 \$.

Dans nos exemples, nous avons supposé que les retraités demandent leur rente du RRQ dès qu'ils y deviennent admissibles, soit à partir de 60 ans. De façon globale, il est plus avantageux de prendre la rente du RRQ dès l'âge de 60 ans, même si elle est alors réduite de 30 % par rapport à ce qu'elle serait si l'âge était de 65 ans. En effet, la rente réduite est reçue pendant cinq ans de plus et la réduction est plus faible que celle qui serait normalement requise sur une base actuarielle.

Dans les exemples de retraite anticipée prise à 55 ans, nous avons indiqué les revenus totaux de retraite au début de la retraite, de même que les revenus lorsque le retraité aura 60 ans et 65 ans. Dans les exemples de retraite anticipée prise à 60 ans, nous avons indiqué les revenus totaux de retraite au début de la retraite, de même que les revenus lorsque le retraité aura 65 ans. Certains événements se passent, en effet, lorsque le retraité atteint l'âge de 60 ans ou de 65 ans. À 60 ans, le retraité peut commencer à recevoir sa rente du RRQ. À 65 ans, les prestations de raccordement, si elles sont prévues par le régime, cessent d'être versées; c'est aussi à 65 ans que la réduction de la rente en rapport avec la coordination au RRQ commence à s'appliquer, dans le cas des régimes qui comportent une telle disposition, et que la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) commence à être versée à ceux qui y sont admissibles. Cette pension est cependant partiellement ou entièrement récupérée par le ministère du Revenu du Canada, en fonction du

niveau de revenu (voir le chapitre 2); nous n'avons donc pas tenu compte de la PSV dans nos exemples.

Dans les cas où une allocation de départ est accordée, nous avons supposé que le bénéficiaire la verse dans un REER dans les limites permises et qu'il utilise toute son allocation à l'achat d'une rente viagère. Pour déterminer les montants de rente viagère pouvant être achetée, nous avons utilisé des facteurs de rente approximatifs de 13, 12 et 11 aux âges respectifs de 55, 60 et 65 ans. On obtient la rente viagère annuelle en divisant le montant de l'allocation par le facteur correspondant à l'âge du contractant. Ainsi, une allocation de 48 000 \$ accordée à une personne de 60 ans lui permettrait de s'acheter une rente viagère annuelle de 48 000 \$ divisé par 12, soit 4 000 \$ de rente par année sa vie durant.

Nous avons exprimé les revenus totaux de retraite cinq ans et dix ans après la prise de retraite en dollars de 1998. Ces revenus étant presque toujours au moins partiellement indexés au coût de la vie, il est plus facile de comparer les revenus à divers moments dans la vie du retraité en les exprimant en dollars constants. Dans le cas des montants de coordination au RRQ, ces montants sont établis au moment de la retraite, mais ils ne sont soustraits des revenus de retraite qu'à l'âge de 65 ans, dans les régimes qui ont cette disposition (universités Concordia, de Montréal et du Québec). Pour exprimer les montants de coordination au RRQ en dollars constants, nous les avons escomptés sur cinq ou dix ans selon le cas, en utilisant un taux d'inflation moyen de 3 % par an, ce qui fait que leur valeur actuelle est diminuée par rapport au montant établi.

Dans le cas du régime de retraite de l'**Université Bishop**, selon la convention collective se terminant en juin 2000, le participant qui prend une retraite anticipée a le choix entre les options A, B et C (voir le chapitre 7). Pour les exemples relatifs à ce régime, nous avons choisi l'option A, qui semble la plus avantageuse et la plus utilisée.

Dans le cas du régime de retraite de l'**Université Concordia**, l'allocation de départ est prévue dans la convention collective se terminant le 31 mai 2002. À Concordia, l'article 8.6 du règlement du régime indique qu'une prestation de raccordement *peut* être versée jusqu'à l'âge de 65 ans. En l'absence de certitude, nous n'avons pas inclus la prestation de raccordement dans les exemples.

Dans le cas du régime de retraite de l'**Université de Montréal**, la convention collective en vigueur jusqu'au 31 mai 2000 indique que *l'employeur peut offrir* des incitatifs à la retraite pour des retraites anticipées prises avant 65 ans, sous forme d'option A, B ou C (voir le chapitre 7). Ainsi, le professeur âgé de 55 ans qui prend sa retraite pourrait se prévaloir de l'option A (absence de réduction actuarielle) et celui qui la prend à 60 ans pourrait choisir l'option C (allocation de départ). En l'absence de certitude, nous n'avons pas inclus ces options dans nos exemples.

Dans le cas du régime de retraite de l'**Université de Sherbrooke**, nous donnons les exemples de revenus lorsque le participant choisit la rente versée par le volet à prestations déterminées du régime. Il faut dire que très peu de participants choisissent ce volet à prestations déterminées, car il leur est en général possible d'acheter une rente beaucoup plus élevée en utilisant le volet à cotisations déterminées du régime.

Dans le cas du régime de retraite de l'**Université du Québec**, jusqu'au 31 décembre 2001, le régime de retraite prévoit, pour les participants âgés de 60 ans ou plus et ayant au moins 10 années de service, des prestations de raccordement payables à partir de 60 ans et aucune réduction actuarielle pour les retraites anticipées. Jusqu'au 31 mai 1999, les mêmes dispositions s'appliquent pour les participants ayant 55 ans et plus et au moins 22 années de service. La convention collective de l'UQÀM, en vigueur jusqu'au 31 mai 1999, prévoit des allocations de départ dans certains cas (voir le chapitre 7). Pour les autres constituantes, il faut se référer à leur convention collective respective. Le tableau 8.1E réfère aux conditions existant à l'UQÀM.

Dans le cas du régime de retraite de l'**Université Laval**, la convention collective en vigueur jusqu'au 30 novembre 1999 prévoit des allocations de départ dans certains cas (voir le chapitre 7). Les exemples présentés s'appliquent principalement aux membres du SPUL.

Dans le cas du régime de retraite de l'**Université McGill**, nous donnons les exemples de revenus pour un participant qui choisit la rente versée par le volet à prestations déterminées du régime. Il faut dire qu'environ la moitié seulement des participants choisissent ce volet à prestations déterminées, l'autre moitié choisissant une rente plus élevée externe au régime en utilisant le volet à cotisations déterminées du régime. Le *Handbook of Regulations and Policies for Academic Staff, 1998*, prévoit que, à la

discrétion de l'employeur, des allocations de départ *peuvent* être versées dans certains cas (voir la section 7.1). En l'absence de certitude, nous n'avons pas inclus les allocations de départ dans nos exemples.

Tableau 8.1A : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université Bishop

Exemple A : Retraite à 55 ans				
Salaire	75 000 \$	Revenu	Revenu	Revenu
Années de service	28	à 55 ans	à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute		37 865	37 865	37 865
Moins réduction actuarielle (Plan A.b)		0	0	0
Moins coordination au RRQ		0	0	0
Plus prestation de raccordement (Plan A.c)		12 812	12 812	0
Rente totale reçue du régime		50 677	50 677	37 865
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)		0	6 306	6 306
Allocation de départ (Plan A.d) brute	86 250 \$			
Allocation de départ (Plan A.d) nette	66 313			
Rente achetable par l'allocation de départ		5 101	5 101	5 101
Revenu total (en \$ de 1998)		55 777	62 083	49 271
% du salaire		74 %	83 %	66 %
Exemple B. Retraite à 60 ans				
Salaire	80 000 \$		Revenu	Revenu
Années de service	30		à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute (Plan A.f.2 : +2 ans)			46 633	46 633
Moins réduction actuarielle (Plan A.b)			0	0
Moins coordination au RRQ			0	0
Plus prestation de raccordement (Plan A.c)			13 375	0
Rente totale reçue du régime			60 008	46 633
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)			6 306	6 306
Allocation de départ (Plan A.d) brute	100 000 \$			
Allocation de départ (Plan A.d) nette	74 700			
Rente achetable par l'allocation de départ			6 225	6 225
Revenu total (en \$ de 1998)			72 538	59 163
% du salaire			91 %	74 %
Exemple C : Retraite à 65 ans				
Salaire	85 000 \$			Revenu
Années de service	32			à 65 ans
Rente viagère brute				49 833
Moins coordination au RRQ				0
Rente totale reçue du régime				49 833
Rente du RRQ prise à 65 ans (max. 9 008 \$)				9 008
Allocation de départ brute	0 \$			
Allocation de départ nette				
Rente achetable par l'allocation de départ				0

Revenu total (en \$ de 1998)				58 841
% du salaire				69 %

Tableau 8.1B : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université Concordia

Exemple A : Retraite à 55 ans				
Salaire	75 000 \$	Revenu	Revenu	Revenu
Années de service avec contribution	28	à 55 ans	à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute		42 000	42 000	42 000
Moins réduction actuarielle		0	0	0
Moins coordination au RRQ (esc. 10 ans)		0	0	-5 251
Plus prestation de raccordement possible		0	0	0
Rente totale reçue du régime		42 000	42 000	36 749
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)		0	6 306	6 306
Allocation de départ brute	150 000 \$			
Allocation de départ nette	95 000			
Rente achetable par l'allocation de départ		7 308	7 308	7 308
Revenu total (en \$ de 1998)		49 308	55 613	50 363
% du salaire		66 %	74 %	67 %
Exemple B : Retraite à 60 ans				
Salaire	80 000 \$		Revenu	Revenu
Années de service avec contribution	30		à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute			48 000	48 000
Moins réduction actuarielle			0	0
Moins coordination au RRQ (esc. 5 ans)			0	-6 522
Plus prestation de raccordement possible			0	0
Rente totale reçue du régime			48 000	41 478
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)			6 306	6 306
Allocation de départ (Plan A.d) brute	80 000 \$			
Allocation de départ (Plan A.d) nette	65 700			
Rente achetable par l'allocation de départ			5 475	5 475
Revenu total (en \$ de 1998)			59 781	53 259
% du salaire			75 %	67 %
Exemple C : Retraite à 65 ans				
Salaire	85 000 \$			Revenu
Années de service avec contribution	32			à 65 ans
Rente viagère brute				46 335
Moins coordination au RRQ				-8 065
Rente totale reçue du régime				38 271
Rente du RRQ prise à 65 ans (max. 9 008 \$)				9 008
Allocation de départ	0 \$			
Rente achetable par l'allocation de départ				0
Revenu total (en \$ de 1998)				47 279
% du salaire				56 %

Tableau 8.1C : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université de Montréal

Exemple A. Retraite à 55 ans				
Salaire	75 000 \$	Revenu	Revenu	Revenu
Années de service	28	à 55 ans	à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute		42 000	42 000	42 000
Réduction actuarielle (voir note)		-2 520	-2 520	-2 520
Moins coordination au RRQ à 65 ans		0	0	-3 419
Plus prestation de raccordement		0	0	0
Rente totale reçue du régime		39 480	39 480	36 061
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)		0	6 306	6 306
Allocation de départ (voir note)	0 \$			
Rente achetable par l'allocation de départ		0	0	0
Revenu total (en \$ de 1998)		39 480	45 786	42 366
% du salaire		53 %	61 %	56 %
Exemple B : Retraite à 60 ans				
Salaire	80 000 \$		Revenu	Revenu
Années de service	30		à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute			48 000	48 000
Réduction actuarielle			0	0
Moins coordination au RRQ			0	-4 178
Plus prestation de raccordement			4 930	0
Rente totale reçue du régime			52 930	43 822
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)			6 306	6 306
Allocation de départ (voir note)	0 \$			
Rente achetable par l'allocation de départ			0	0
Revenu total (en \$ de 1998)			59 236	50 128
% du salaire			74 %	63 %
Exemple C : Retraite à 65 ans				
Salaire	85 000 \$			Revenu
Années de service	32			à 65 ans
Rente viagère brute				54 400
Moins coordination au RRQ				-5 091
Rente totale reçue du régime				49 309
Rente du RRQ prise à 65 ans (max. 9 008 \$)				9 008
Allocation de départ	0 \$			
Rente achetable par l'allocation de départ				0
Revenu total (en \$ de 1998)				58 317
% du salaire				69 %

Note : On n'a pas inclus les avantages discrétionnaires (allocations de départ dans l'exemple B et absence de réduction actuarielle dans l'exemple A).

Tableau 8.1D : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université de Sherbrooke

Exemple A : Retraite à 55 ans				
Salaire	75 000 \$	Revenu	Revenu	Revenu
Années de service	28	à 55 ans	à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute		33 600	33 600	33 600
Moins réduction actuarielle		-5 040	-5 040	-5 040
Moins coordination au RRQ		0	0	0
Plus prestation de raccordement		0	0	0
Rente totale reçue du régime		28 560	28 560	28 560
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)		0	6 306	6 306
Allocation de départ brute	75 000 \$			
Allocation de départ nette	61 250			
Rente achetable par l'allocation de départ		4 712	4 712	4 712
Revenu total (en \$ de 1998)		33 272	39 577	39 577
% du salaire		44 %	53 %	53 %
Exemple B : Retraite à 60 ans				
Salaire	80 000 \$		Revenu	Revenu
Années de service	30		à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute			38 400	38 400
Moins réduction actuarielle			0	0
Moins coordination au RRQ			0	0
Plus prestation de raccordement			0	0
Rente totale reçue du régime			38 400	38 400
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)			6 306	6 306
Allocation de départ brute	80 000 \$			
Allocation de départ nette	65 700			
Rente achetable par l'allocation de départ			5 475	5 475
Revenu total (en \$ de 1998)			50 181	50 181
% du salaire			63 %	63 %
Exemple C. Retraite à 65 ans				
Salaire	85 000 \$			Revenu
Années de service	32			à 65 ans
Rente viagère brute				43 520
Moins coordination au RRQ				0
Rente totale reçue du régime				43 520
Rente du RRQ prise à 65 ans (max. 9 008 \$)				9 008
Allocation de départ brute	0 \$			
Allocation de départ nette				
Rente achetable par l'allocation de départ				0
Revenu total (en \$ de 1998)				52 528
% du salaire				62 %

Tableau 8.1E : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université du Québec (UQÀM)

Exemple A : Retraite à 55 ans				
Salaire	75 000 \$	Revenu	Revenu	Revenu
Années de service	28	à 55 ans	à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute		42 000	42 000	42 000
Moins réduction actuarielle		0	0	0
Moins coordination au RRQ (esc. 10 ans)		0	0	-5 174
Rente totale reçue du régime		42 000	42 000	35 046
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)		0	6 306	6 306
Allocation de départ brute	75 000 \$			
Allocation de départ nette	61 250			
Rente achetable par l'allocation de départ		4 712	4 712	4 712
Revenu total (en \$ de 1998)		46 712	53 017	46 063
% du salaire		62 %	71 %	61 %
Exemple B : Retraite à 60 ans				
Salaire	80 000 \$		Revenu	Revenu
Années de service	30		à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute			48 000	48 000
Moins réduction actuarielle			0	0
Moins coordination au RRQ (esc. 5 ans)			0	-6 427
Rente totale reçue du régime			48 000	40 549
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)			6 306	6 306
Allocation de départ brute	80 000 \$			
Allocation de départ nette	65 700			
Rente achetable par l'allocation de départ			5 475	5 475
Revenu total (en \$ de 1998)			59 781	52 330
% du salaire			75 %	65 %
Exemple C : Retraite à 65 ans				
Salaire	85 000 \$			Revenu
Années de service	32			à 65 ans
Rente viagère brute				54 400
Moins coordination au RRQ				-7 948
Rente totale reçue du régime				46 452
Rente du RRQ prise à 65 ans (max. 9 008 \$)				9 008
Allocation de départ brute	0 \$			
Allocation de départ nette				
Rente achetable par l'allocation de départ				0
Revenu total (en \$ de 1998)				55 460
% du salaire				65 %

Tableau 8.1F : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université Laval

Exemple A : Retraite à 55 ans				
Salaire	75 000 \$	Revenu	Revenu	Revenu
Années de service	28	à 55 ans	à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute		38 850	38 850	38 850
Moins réduction actuarielle		-5 089	-5 089	-5 089
Moins coordination au RRQ		0	0	0
Plus prestation de raccordement réduite		2 737	2 737	0
Rente totale reçue du régime		36 498	36 498	33 761
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)		0	6 306	6 306
Allocation de départ brute	75 000 \$			
Allocation de départ nette	61 250			
Rente achetable par l'allocation de départ		4 712	4 712	4 712
Revenu total (en \$ de 1998)		41 210	47 516	44 778
% du salaire		55 %	63 %	60 %
Exemple B : Retraite à 60 ans				
Salaire	80 000 \$		Revenu	Revenu
Années de service	30		à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute			44 400	44 400
Moins réduction actuarielle			0	0
Moins coordination au RRQ			0	0
Plus prestation de raccordement			3 150	0
Rente totale reçue du régime			47 550	44 400
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)			6 306	6 306
Allocation de départ brute	60 000 \$			
Allocation de départ nette	56 700			
Rente achetable par l'allocation de départ			4 725	4 725
Revenu total (en \$ de 1998)			58 581	55 431
% du salaire			73 %	69 %
Exemple C : Retraite à 65 ans				
Salaire	85 000 \$			Revenu
Années de service	32			à 65 ans
Rente viagère brute				50 320
Moins coordination au RRQ				0
Rente totale reçue du régime				50 320
Rente du RRQ prise à 65 ans (max. 9 008 \$)				9 008
Allocation de départ brute	8 500 \$			
Allocation de départ nette	8 500			
Rente achetable par l'allocation de départ				773
Revenu total (en \$ de 1998)				60 101
% du salaire				71 %

Tableau 8.1G : Les revenus de retraite des professeurs de l'Université McGill

Exemple A : Retraite à 55 ans				
Salaire	75 000 \$	Revenu	Revenu	Revenu
Années de service	28	à 55 ans	à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute		32 244	32 244	32 244
Moins réduction actuarielle		-9 673	-9 673	-9 673
Moins coordination au RRQ		0	0	0
Plus prestation de raccordement		0	0	0
Rente totale reçue du régime		22 571	22 571	22 571
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)		0	6 306	6 306
Allocation de départ (voir note)	0 \$			
Rente achetable par l'allocation de départ		0	0	0
Revenu total (en \$ de 1998)		22 571	28 876	28 876
% du salaire		30 %	39 %	39 %
Exemple B. Retraite à 60 ans				
Salaire	80 000 \$		Revenu	Revenu
Années de service	30		à 60 ans	à 65 ans
Rente viagère brute			37 644	37 644
Moins réduction actuarielle			-4 837	-4 837
Moins coordination au RRQ			0	0
Plus prestation de raccordement			0	0
Rente totale reçue du régime			32 807	32 807
Rente du RRQ prise à 60 ans (max. 9 008 \$)			6 306	6 306
Allocation de départ (voir note)	0 \$			
Rente achetable par l'allocation de départ			0	0
Revenu total (en \$ de 1998)			39 113	39 113
% du salaire			49 %	49 %
Exemple C : Retraite à 65 ans				
Salaire	85 000 \$			Revenu
Années de service	32			à 65 ans
Rente viagère brute				43 404
Moins coordination au RRQ				0
Rente totale reçue du régime				43 404
Rente du RRQ prise à 65 ans (max. 9 008 \$)				9 008
Allocation de départ (voir note)	0 \$			
Rente achetable par l'allocation de départ				0
Revenu total (en \$ de 1998)				52 412
% du salaire				62 %

Note : Dans les exemples A, B et C, on n'a pas inclus les allocations de départ discrétionnaires.

Le tableau suivant compare les pourcentages de remplacement du revenu à la retraite plutôt que les rentes elles-mêmes, car il est important de voir comment le niveau de vie sera affecté par la prise de retraite, compte tenu du salaire antérieur à la retraite.

Il est à remarquer que les pourcentages ne valent que pour les niveaux de salaire et les nombres d'années de service retenus dans les exemples.

Tableau 8.2 : Les pourcentages de remplacement du revenu à la retraite

	Retraite à 55 ans			Retraite à 60 ans		Retraite à 65 ans
	Revenu à 55 ans en %	Revenu à 60 ans en %	Revenu à 65 ans en %	Revenu à 60 ans en %	Revenu à 65 ans en %	Revenu à 65 ans en %
Université Bishop	74	83	66	91	74	69
Université Concordia	66	74	67	75	67	56
Université de Montréal	53	61	56	74	63	69
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	44	53	53	63	63	62
Université du Québec (UQÀM) ¹	62	71	61	75	65	65
Université Laval	55	63	60	73	69	71
Université McGill (prestations déterminées)	30	39	39	49	49	62
Maximum	74	83	67	91	74	71
Minimum	30	39	39	49	49	56
Moyenne	55	63	58	72	66	69
Écart-type	15	11	8	9	8	12
Médiane	55	63	60	74	65	65

¹ Les conditions peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives en vigueur. Les chiffres donnés ici valent pour l'UQÀM.

L'analyse de ce tableau des pourcentages de remplacement du revenu à la retraite fait ressortir les points suivants.

- Le plus haut niveau ponctuel de remplacement du revenu rencontré est de 91 % pour une prise de retraite à 60 ans et le plus bas est de 30 % pour une retraite à 55 ans.
- En moyenne, les personnes qui ont le meilleur niveau permanent de remplacement de leur revenu après 65 ans sont celles qui travaillent jusqu'à 65 ans. Le niveau de remplacement du revenu est alors de 69 % en moyenne.
- Grosso modo, les meilleurs avantages temporaires sont octroyés aux professeurs qui prennent leur retraite à 60 ans. Ils conservent alors en moyenne 72 % de leurs revenus antérieurs à la retraite et ce, jusqu'à 65 ans. Par la suite, leur niveau de revenu se situe en moyenne à 66 %.
- Dans le cas des régimes des universités Bishop, Concordia et de Sherbrooke, la situation financière des personnes qui prennent leur retraite à 60 ans, en termes de niveau de remplacement du revenu, est supérieure à celles des personnes qui prennent leur retraite à 65 ans et ce, aussi bien au moment de la prise de retraite qu'après 65 ans.
- Dans le régime de l'Université Concordia, les professeurs qui prennent leur retraite à 55 ans ont à 65 ans un pourcentage de remplacement du revenu plus grand que ceux qui prennent leur retraite à 65 ans.
- Pour les régimes de retraite hybrides des universités de Sherbrooke et McGill, nous n'avons inclus que les données référant aux volets à prestations déterminées, c'est-à-dire aux rentes versées par le régime. Nous n'avons pas comparé la situation financière des professeurs selon qu'ils optent pour le volet à prestations déterminées ou pour le volet à cotisations déterminées, car nous n'avons pas en main toutes les données pour le faire. En effet, les rentes achetables par les comptes des participants dans les volets à cotisations déterminées sont de nature très variable. Le fait que la grande majorité des retraités de ces régimes optent pour le volet à cotisations déterminées semble indiquer que, au moins pour les premières années de leur retraite, les professeurs auraient un meilleur niveau de remplacement du revenu avec le volet à cotisations déterminées. Il resterait à savoir si cette rente serait indexée, donc si le niveau de vie demeurerait stable tout au cours de la retraite.

9. Les situations particulières survenant avant la retraite

Certains événements survenant avant la retraite peuvent affecter les droits de retraite acquis ou à acquérir dans le régime de retraite. Au chapitre 6, nous avons traité de la retraite graduelle, de la retraite différée et du décès avant la retraite. Nous traiterons ici de l'impact qu'ont sur la retraite divers événements particuliers : le congé sabbatique, le congé avec solde, le congé d'invalidité, le congé de maternité, le congé sans solde à temps plein ou à temps partiel, les cotisations volontaires et le divorce, ainsi que le partage des droits avant la retraite.

9.1 Le congé sabbatique

Le tableau 9.1 présente les effets du congé sabbatique sur le niveau de cotisation au régime de retraite et l'acquisition de crédits de service.

Tableau 9.1 : Le congé sabbatique

Université	Salaire	Cotisations salariales sur x % du salaire normal	Cotisations patronales sur x % du salaire normal	Acquisition de service à x %
Université Bishop	Réduit ou non, selon les circonstances	100 %	100 %	100 %
Université Concordia	Réduit ou non, selon les circonstances	100 %	100 %	100 %
Université de Montréal	Réduit ou non, selon les circonstances	100 %	100 %	100 %
Université de Sherbrooke	Réduit ou augmenté, selon les circonstances	Sur le salaire effectivement versé	Sur le salaire effectivement versé	100 %
Université du Québec (UQÀM) ¹	Réduit ou non, selon les circonstances	Au moins 80 %	Au moins 80 %	100 %
Université Laval	Réduit	100 %	100 %	100 %

¹ Les conditions de congé sabbatique peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives des professeurs. Les chiffres donnés ici valent pour l'UQÀM.

Université McGill	Non réduit	100 %	100 %	100 %
-------------------	------------	-------	-------	-------

À l'Université de Sherbrooke et à l'Université du Québec, les cotisations se font sur le salaire effectivement versé, donc sur un salaire réduit le cas échéant. Dans les autres universités, les professeurs en congé sabbatique et l'employeur cotisent au régime de retraite sur la base du salaire normal non réduit. Dans tous les régimes, il y a accumulation de pleines années de participation.

9.2 Le congé avec solde

Le congé avec solde peut être un congé de recherche, de perfectionnement, ou un autre congé différent du congé sabbatique. Le tableau 9.2 résume la situation dans les divers régimes.

Tableau 9.2 : Le congé avec solde autre que le congé sabbatique

Université	Salaire	Cotisations salariales sur x % du salaire normal	Cotisations patronales sur x % du salaire normal	Acquisition de service à x %
Université Bishop	Réduit pendant un congé de recherche ou de perfectionnement	100 %	100 %	100 %
Université Concordia	À la discrétion de l'Employeur, pendant un congé de recyclage	À la discrétion de l'Employeur	À la discrétion de l'Employeur	Si des cotisations sont versées
Université de Montréal	Réduit pendant un congé de perfectionnement	100 %	100 %	100 %

Université de Sherbrooke	Réduit ou augmenté selon les circonstances, pendant un congé d'éducation continue	Sur le salaire effectivement versé	Sur le salaire effectivement versé	100 %
Université du Québec (UQÀM) ²	Réduit ou non selon les circonstances, pendant un congé de ressourcement ou de perfectionnement	Au moins 80 %	Au moins 80 %	100 %

² Les conditions de congé avec solde peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives des professeurs. Les chiffres donnés ici valent pour l'UQÀM.

Tableau 9.2 : Le congé avec solde autre que le congé sabbatique (suite)

Université	Salaire	Cotisations salariales sur x % du salaire normal	Cotisations patronales sur x % du salaire normal	Acquisition de service à x %
Université Laval	Réduit pendant un congé de perfectionnement	80 %	80 %	100 %
Université McGill	Non mentionné	Non mentionné	Non mentionné	Non mentionné

9.3 Le congé d'invalidité

Le tableau 9.3 indique de quelle façon le congé d'invalidité affecte les cotisations salariales et patronales et les crédits de rente dans le régime de retraite.

Tableau 9.3 : Le congé d'invalidité

Université	Congé d'invalidité	Remarques
Université Bishop	Exonération des cotisations salariales et patronales, mais accumulation de pleines années de service.	
Université Concordia	Exonération des cotisations salariales et patronales, mais accumulation de pleines années de service.	Le salaire de référence aux fins du régime est indexé de la même façon que le MGA.
Université de Montréal	Exonération des cotisations salariales et patronales, mais accumulation de pleines années de service.	Le salaire de référence aux fins du régime est celui qui aurait été reçu n'eût été l'invalidité.
Université de Sherbrooke	Exonération des cotisations salariales et patronales, mais accumulation de pleines années de service.	Le salaire de référence aux fins du régime est celui qui était payable au début de l'invalidité, augmenté du plus petit des taux d'augmentation de la rente d'invalidité, de l'IPC et du salaire qui aurait été reçu n'eût été l'invalidité.

Tableau 9.3 : Le congé d'invalidité (suite)

Université	Congé d'invalidité	Remarques
Université du Québec (UQÀM) ³	Exonération des cotisations salariales et patronales, mais accumulation de pleines années de service.	Le salaire de référence aux fins du régime est celui qui aurait été reçu n'eût été l'invalidité.
Université Laval	Exonération des cotisations salariales et patronales, mais accumulation de pleines années de service.	Le salaire de référence aux fins du régime est celui qui était payable au début de l'invalidité, indexé selon l'augmentation de l'IPC, jusqu'à un maximum de 5 % par an, sans dépasser cependant le salaire qui aurait été reçu n'eût été l'invalidité.
Université McGill	L'Employeur verse au régime ses cotisations et celles du professeur, et celui-ci accumule les pleines années de service.	Le salaire de référence aux fins du régime est celui qui était payable au début de l'invalidité ou celui qui aurait été reçu n'eût été l'invalidité.

Dans tous les régimes sauf à McGill, il y a exonération des cotisations salariales et patronales et accumulation de pleines années de service. À McGill, l'employeur verse au régime les cotisations salariales et patronales. En général, le salaire virtuel est celui que recevrait la personne invalide si elle travaillait. Ce salaire est indexé sans toutefois que l'indexation fasse en sorte que le salaire virtuel dépasse le salaire réel qu'aurait reçu le professeur au travail. Seul le régime de l'université Concordia ne fait pas mention de cette limite.

9.4 Le congé de maternité et les autres congés parentaux

Par congés parentaux, on entend les congés d'adoption de l'un ou l'autre des parents, les congés de maternité habituels et les congés supplémentaires qui suivent les congés de maternité. Le tableau 9.4 indique de quelle façon les congés de maternité et les autres congés parentaux affectent les

³ Les conditions de congé d'invalidité peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives des professeurs. Les chiffres donnés ici valent pour l'UQÀM.

cotisations salariales et patronales et les crédits de rente dans le régime de retraite.

Tableau 9.4 : Le congé de maternité et autres congés parentaux

Université	Congé de maternité	Autres congés parentaux
Université Bishop	Plein salaire, pleines cotisations, maximum 20 semaines.	Considérés comme des congés sans solde.
Université Concordia	Plein salaire, pleines cotisations, maximum 20 semaines.	Considérés comme des congés sans solde (voir les détails plus loin dans ce chapitre).
Université de Montréal	Plein salaire, pleines cotisations, maximum 20 semaines.	Considérés comme des congés sans solde.
Université de Sherbrooke	Plein salaire, pleines cotisations, maximum 180 jours.	Considérés comme des congés sans solde (voir les détails plus loin dans ce chapitre).
Université du Québec (UQÀM) ⁴	Exonération des cotisations, mais accumulation de pleines années de service, maximum 140 jours par accouchement.	Considérés comme des congés sans solde (voir les détails plus loin dans ce chapitre).
Université Laval	Plein salaire, pleines cotisations, maximum 15 semaines.	Considérés comme des congés sans solde (voir les détails plus loin dans ce chapitre).
Université McGill	Plein salaire, pleines cotisations, maximum 20 semaines.	Considérés comme des congés sans solde (voir les détails plus loin dans ce chapitre).

Toutes les universités ont une politique semblable au sujet des congés de maternité et des congés parentaux. Les bénéficiaires des congés de maternité reçoivent plein salaire et les pleines cotisations sont versées au régime. La durée d'un tel congé varie, selon l'université, de 15 semaines à 180 jours. Quant aux congés parentaux, ils sont assimilés aux congés sans solde.

⁴ Les conditions de congé de maternité peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives des professeurs. Les chiffres donnés ici valent pour l'UQÀM.

9.5 Le congé sans solde à temps plein ou à temps partiel

L'acquisition de périodes de service crédité dans le régime de retraite pendant un congé sans solde est permise par la loi dans certaines limites à la condition que, pendant cette période, le participant ne cotise pas à un autre régime de retraite. Le tableau 9.5 indique de quelle façon le congé sans solde est traité dans les régimes de retraite.

Tableau 9.5 : Le congé sans solde

Université	Acquisition de périodes de service crédité	Cotisations
Université Bishop	Permise.	Le participant verse les cotisations salariales et patronales requises, sauf si l'employeur accepte de payer sa part.
Université Concordia	Permise.	Le participant verse les cotisations salariales et patronales requises.
Université de Montréal	Permise.	Le participant verse les cotisations salariales et patronales requises.
Université de Sherbrooke	Permise.	Le participant verse les cotisations salariales et patronales requises s'il désire maintenir sa participation active.
Université du Québec (UQÀM) ⁵	Permise.	Le participant verse les cotisations salariales et patronales requises s'il désire maintenir sa participation active.
Université Laval	Permise pour un maximum de 5 ans, se prolongeant à 8 ans lorsqu'il y a congé parental.	Le participant verse les cotisations salariales et patronales requises s'il désire maintenir sa participation active.
Université McGill	Permise.	Le participant verse les cotisations salariales et patronales requises.

Tous les régimes acceptent que le professeur acquière des périodes de service crédité pendant un congé sans solde à condition que l'employé verse

⁵ Les conditions de congé sans solde peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives des professeurs. Les chiffres donnés ici valent pour l'UQÀM.

sa cotisation salariale et celle de l'employeur ou le double de la cotisation salariale, selon le cas.

9.6 Les cotisations volontaires

On considère ici comme **cotisations volontaires** les sommes additionnelles qu'un participant peut verser au régime de retraite pour se procurer des droits de retraite additionnels. Les lois fiscales limitent les sommes pouvant être ainsi versées⁶, et les régimes ont le choix d'accepter ou de refuser de recevoir ces cotisations additionnelles. Les cotisations volontaires versées au régime s'accumulent avec intérêts dans le compte de cotisations volontaires du participant, jusqu'à ce qu'elles soient remboursées au participant en respectant les dispositions de la loi. Certains régimes considèrent les transferts d'argent (transferts entrants) provenant d'un autre régime de retraite auquel contribuait le participant avant son engagement comme des cotisations additionnelles.

Tableau 9.6 : Les cotisations volontaires

Université	Cotisations volontaires	Remarques
Université Bishop	Non permises.	
Université Concordia	Permises.	Les transferts entrants sont considérés comme des cotisations volontaires.
Université de Montréal	Permises.	Les transferts entrants sont traités comme des cotisations volontaires, sauf s'il y a entente de transfert.
Université de Sherbrooke	Ne sont plus permises depuis 1989.	
Université du Québec	Permises.	Les transferts entrants sont traités comme des cotisations volontaires, sauf s'il y a entente de transfert.
Université Laval	Ne sont plus permises depuis 1995.	
Université McGill	Ne sont plus permises depuis 1987.	Les transferts entrants sont traités comme des cotisations volontaires, sauf s'il y a entente de transfert.

⁶ Selon la *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada*, des cotisations volontaires peuvent être versées à un régime de retraite jusqu'à concurrence du montant qui fait en sorte que le facteur d'équivalence du participant pour l'année ne dépasse pas le moins élevé du plafond des cotisations déterminées en vigueur pour l'année et 18 % du salaire du participant.

Les cotisations volontaires sont permises seulement aux universités Concordia et de Montréal. Aux universités Concordia, de Montréal, du Québec et McGill les transferts entrants sont traités comme des cotisations volontaires.

9.7 Le divorce et le partage des droits avant la retraite

Tous les régimes de retraite doivent se conformer à La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, qui prévoit que:

« Art. 107. En cas de séparation de corps, de divorce ou de nullité de mariage, les droits accumulés par le participant au titre d'un régime sont, sur demande faite par écrit au comité de retraite, partagés avec son conjoint dans la mesure prévue au *Code civil du Québec* ou par jugement du tribunal. »

10. Les autres avantages accordés pendant la retraite

Les renseignements concernant les assurances collectives, telles l'assurance maladie et l'assurance vie, et les autres avantages à la retraite sont plus difficiles à connaître exactement, car ils sont souvent consignés dans plusieurs documents différents. Dans certains cas, il peut même s'agir d'ententes verbales ou de documents qui datent de quelques années sans avoir été mis à jour. Nous avons reporté ici les renseignements qui nous étaient disponibles au moment de l'étude. En ce qui a trait aux avantages autres que les assurances collectives, nous avons essayé de répertorier tous les autres avantages conservés par les retraités ou octroyés par l'employeur ou par le régime lui-même.

Tableau 10.1A : Les avantages accordés aux retraités à l'Université Bishop

Titre de professeur	Aucune mention.
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • L'assurance maladie est payée par l'Université. • La couverture est identique à celle dont jouit la personne qui est encore au travail, à l'exception des frais encourus hors du pays qui ne sont pas couverts. • Elle ne couvre pas les frais dentaires. • Les médicaments sont couverts jusqu'à l'âge de 65 ans. • Le conjoint est assuré jusqu'à deux ans après la mort du retraité.
Assurance vie	Pas d'assurance vie.
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Accès gratuit à la bibliothèque. • Accès gratuit aux équipements sportifs. • Stationnement gratuit. • Partage d'un bureau avec d'autres retraités. • Accès au courrier électronique, mais le retraité doit fournir son propre équipement. • Inscription gratuite aux cours offerts par l'Université. • Mise en berne du drapeau de l'Université lors du décès du retraité. • Invitations aux événements majeurs de l'Université. • Un retraité peut être invité à donner un cours après sa retraite.
Convention collective	Aucune mention dans la convention collective des avantages conservés par les professeurs à la retraite; les avantages ne sont pas garantis de façon formelle.

Tableau 10.1B : Les avantages accordés aux retraités à l'Université Concordia

Titre de professeur	Les professeurs retraités continuent à jouir de leur titre, lequel figure avec leur nom dans une section spéciale de l'annuaire de l'Université.
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • Les retraités peuvent continuer à participer au même régime d'assurance maladie que les employés. Cette assurance est payée à 50 % par l'Université et à 50 % par le professeur retraité. • Les taux individuel et familial sont identiques. • L'assurance santé peut demeurer en vigueur à la retraite pour le retraité et ses dépendants éligibles en autant que le retraité demeure résidant du Canada et est couvert par une assurance maladie gouvernementale. Au décès du retraité, les personnes à charge admissibles demeurent assurées tant qu'elles répondent aux mêmes conditions. • En cas d'urgence au Canada, mais en dehors du Québec, le remboursement est limité à 100 000 \$ pour l'excédent des frais payés par l'assurance maladie. • Le remboursement maximum est de 100 000 \$ en cas d'urgence à l'extérieur du Canada.
Assurance vie	<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 65 ans, un montant d'une fois le salaire en assurance vie (maximum 75 000 \$). Ensuite le montant diminue en fonction de l'âge et, à 70 ans, l'assurance est de 25 % du capital initial jusqu'à un minimum de 5 000 \$, à vie. • La prime est payée par l'Université.
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Avec le consentement de l'Université, le retraité peut recevoir sa rente et demeurer à l'emploi de l'Université, mais seulement à 50 % de sa tâche et de son salaire. • Le retraité conserve son affiliation à l'Université s'il désire soumettre des demandes pour des subventions d'organismes externes. • Il conserve les privilèges d'utilisation de la bibliothèque et du parc de stationnement. • Le retraité est admissible aux mêmes services de santé et aux mêmes installations sportives que ceux qui sont mis à la disposition des membres actifs. • Il a le droit d'accéder au système informatique de l'Université. • Il conserve l'usage d'un bureau pendant deux ans. • Il conserve, aux mêmes conditions que les membres actifs, l'exonération de frais de scolarité pour lui-même et pour les personnes à sa charge. • Le retraité peut enseigner jusqu'à deux cours par an.
Convention collective	La convention collective définit les avantages conservés par les professeurs à la retraite.

Tableau 10.1C : Les avantages accordés aux retraités à l'Université de Montréal

Titre de professeur	<ul style="list-style-type: none"> • Le professeur retraité conserve son titre de professeur. • Les départements de l'Université sont invités à prendre des dispositions pour que le professeur retraité puisse continuer à participer à la vie de son unité.
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • Peut adhérer à l'assurance santé des retraités, tout retraité qui était assuré immédiatement avant la retraite par le contrat d'assurance santé de l'Université pour les employés actifs. • Le conjoint et les personnes à charge sont couverts, mais seulement du vivant de l'adhérent. • Ne sont remboursés que les frais admissibles engagés dans la province de résidence de l'adhérent. • Les soins dentaires ne sont pas inclus. • La prime d'assurance est payée par le retraité.
Assurance vie	<p>L'assurance vie est conservée jusqu'à 66 ans dans le cas de retraite anticipée.</p>
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Le professeur peut être appelé exceptionnellement et de façon temporaire à occuper des fonctions pédagogiques, administratives ou de recherche. Ces contributions sont susceptibles d'être rémunérées. • Contributions bénévoles : encadrement, jurys, consultations auprès d'étudiants gradués ou de professeurs, comités départementaux. • Poursuite de travaux de recherche et de publication. • Le professeur à la retraite a accès, sur demande et gratuitement, dans les mêmes conditions que le professeur en fonction, aux services offerts à la communauté universitaire : carte d'identité, accès à la bibliothèque et aux services informatiques, courrier interne, communiqués, inscription au bottin, consultations des services de l'Université, invitation à la collation des grades, etc. • Le professeur à la retraite a accès, moyennant paiement dans les mêmes conditions que le professeur en fonction, au Centre sportif de l'Université et au stationnement. • Le professeur, son conjoint et ses enfants à charge ont droit à l'exonération de frais de scolarité aux mêmes conditions que celles qui régissent le professeur en fonction. • Moyennant autorisation, il a droit à un bureau, à un téléphone et à un espace de laboratoire, il a accès au service de secrétariat, au centre de documentation et à certains locaux d'usage commun et il peut utiliser les services audiovisuels.
Convention collective	<p>La convention collective (CCUM, annexe IV) définit les avantages conservés par les professeurs à la retraite. Les avantages en matière d'assurance santé sont consignés de façon détaillée dans la brochure du Régime d'assurance santé à l'intention du personnel retraité de l'Université de Montréal (Croix Bleue, juin 1996).</p>

Tableau 10.1D : Les avantages accordés aux retraités à l'Université de Sherbrooke

Titre de professeur	<ul style="list-style-type: none"> • L'Université reconnaît officiellement le titre de professeur retraité de l'Université. • Il existe un statut officiel de professeur associé qui permet de rester associé, sans rémunération, à un département ou une Faculté.
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cas d'une retraite avant 65 ans, le retraité peut conserver l'assurance maladie complémentaire jusqu'au 1^{er} juin suivant son 65^e anniversaire de naissance à moins qu'il ne soit protégé par le régime de son conjoint. Le coût de cette assurance est à la charge du retraité. • À 65 ans, le retraité peut choisir l'assurance médicaments du Québec ou celle de l'Université.
Assurance vie	<p>Si la personne prend sa retraite avant 71 ans, elle a la possibilité de transformer la totalité ou une partie de sa protection en police d'assurance vie individuelle.</p>
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Le professeur associé peut, sans rémunération, diriger des étudiants ou participer aux travaux d'une équipe de recherche. • Le professeur peut également enseigner, avec rémunération, mais il entre alors dans la catégorie des chargés de cours. • Le professeur a une carte d'identité de l'Université. • Le retraité a accès gratuitement aux bibliothèques de l'Université. • Le centre culturel offre gratuitement pour 3 ans un laissez-passer pour le ciné-campus et un abonnement au centre. • Le retraité jouit de l'exonération des droits de scolarité à l'Université selon les normes en vigueur au moment de son départ. • Le retraité peut s'inscrire à l'Université du troisième âge de Sherbrooke et peut être exonéré des droits de scolarité, aux conditions prévues par le règlement. • Si le retraité avait accès au courrier électronique avant sa retraite, il le conserve à la retraite. Il peut y avoir des frais. • Le Centre sportif offre gratuitement une carte d'invité renouvelable chaque année sur demande. • Le journal <i>Liaison</i> et la revue <i>Sommets</i> sont expédiés aux retraités. • Il est invité aux fêtes universitaires. • Après entente avec son ancienne unité d'appartenance, la personne retraitée peut conserver, avec ou sans frais, l'utilisation d'un certain nombre de services de cette unité. • Le retraité peut bénéficier de certaines consultations auprès de professionnels (ex. clinique de médecine du sport).
Convention collective	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune mention dans la convention collective des avantages conservés par les professeurs à la retraite. • Les avantages sont consignés dans le <i>Document d'information en vue de la préparation à la retraite</i>, Service des personnels, Université de Sherbrooke, mai 1997.

Tableau 10.1E : Les avantages accordés aux retraités à l'Université du Québec (UQÀM)¹

Titre de professeur	Le retraité peut utiliser le titre de professeur honoraire.
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • Avant 65 ans : même protection et au même tarif que pour les membres actifs; 50 % des coûts sont payés par l'Université. • Après 65 ans : les retraités peuvent se joindre à l'Association des retraités du secteur public pour profiter des services d'assurances qui y sont offerts.
Assurance vie	<ul style="list-style-type: none"> • Avant 65 ans : protection de base réduite à 50 % du dernier salaire; l'UQÀM paie la moitié de la prime pour ses retraités. • Après 65 ans : le réseau UQ paie 2 000 \$ au décès.
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Le professeur retraité n'a aucun lien d'emploi avec l'Université et ne touche aucune rémunération pour les activités accomplies dans le cadre du <i>Protocole définissant les droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite</i>. • Contribution possible à la direction de thèses, sans rémunération, et possibilité d'obtention d'une subvention de recherche, en conformité avec la convention collective UQÀM-SPUQ. • Contribution possible à l'enseignement comme chargé de cours, avec rémunération. • Local partagé avec d'autres professeurs retraités, accès aux services de l'Université (bibliothèque, réseau informatique, audiovisuel, activités sportives, etc.) selon les politiques en vigueur et tel que convenu avec l'Association des professeurs retraités. • Participation à des activités d'enseignement, d'encadrement d'étudiants, de recherche, et à d'autres activités où ses compétences et ses expertises sont mises à contribution, selon les politiques en vigueur dans les départements et dans le respect des diverses conventions collectives.
Convention collective	La convention collective indique que les droits et privilèges des professeurs à la retraite sont ceux définis dans le <i>Protocole définissant les droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite</i> intervenu entre l'UQÀM, le SPUQ et l'APRUQÀM.

¹ Les avantages accordés aux retraités peuvent varier d'une constituante à l'autre selon les conventions collectives en vigueur. Les renseignements donnés ici valent pour l'UQÀM.

Tableau 10.1F : Les avantages accordés aux retraités à l'Université Laval

Titre de professeur	<ul style="list-style-type: none"> • Le retraité peut avoir le titre de professeur associé s'il apporte, pour une période déterminée (3 ans), une contribution à l'enseignement à la recherche ou à l'encadrement d'étudiants. Cette contribution n'est pas rémunérée. • La convention collective appelle <i>professeur retraité</i> une personne qui, bien qu'ayant pris sa retraite de l'Université à titre de professeur, y est engagée à ce nouveau titre pour exercer des fonctions universitaires (moins de 50 % d'un régime d'emploi à temps complet). • Le professeur à la retraite peut, sous certaines conditions, recevoir le titre de professeur émérite. • Le professeur à la retraite reçoit une carte d'identification de l'Université avec le statut de <i>personnel retraité</i>.
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • La couverture de l'assurance maladie des retraités est moins complète que celle des professeurs actifs : les frais médicaux et hospitaliers sont couverts, de même que les frais encourus en dehors du pays (60 jours ou moins par voyage). Les frais dentaires, de lunettes, de prothèses auditives, de psychologue, de diététiste, de podiatre, d'orthèses, etc. ne le sont pas. • Jusqu'en 1995, la police d'assurance était entièrement payée par l'employeur; depuis 1996, elle est payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par l'employé.
Assurance vie	<p>Possibilité de transformer l'assurance vie collective en assurance vie individuelle au moment de la prise de retraite.</p>
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à la bibliothèque. • Accès, avec certaines limites de temps, au courrier électronique et à Internet. • Abonnement au Service des activités sportives au même coût que pour le personnel en fonction, et stationnement à coût réduit au PEPS.
Convention collective	<p>La convention collective ne mentionne que les avantages liés aux titres de professeur associé ou retraité. Les autres avantages sont décrits dans diverses brochures de l'Université ou de l'Association des retraités de l'UL.</p>

Tableau 10.1G : Les avantages accordés aux retraités à l'Université McGill

Titre de professeur	<ul style="list-style-type: none"> • Le professeur retraité peut être nommé professeur émérite. • Aucune mention du titre conservé pour les autres professeurs retraités.
Assurance maladie	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du personnel enseignant de McGill peuvent choisir de continuer d'être couverts par l'assurance santé et l'assurance dentaire de groupe. • L'assurance invalidité à court terme cesse au moment de la retraite. Celle à long terme cesse 6 mois avant la prise de retraite.
Assurance vie	Les membres du personnel enseignant de McGill peuvent choisir de continuer d'être couverts par l'assurance vie de groupe.
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Accès au programme de diminution des frais de scolarité. • Accès aux politiques de prêts hypothécaires, sauf que de nouvelles hypothèques ne seront pas accordées après la retraite. • Abonnement à la bibliothèque sans frais. • Le professeur retraité qui est nommé professeur émérite peut occuper un bureau à l'université de même qu'un espace de laboratoire approprié à sa productivité en recherche, et avoir accès à la bibliothèque.
Convention collective	<i>Le Handbook of Regulations and Policies for Academic Staff</i> , McGill University, 1998, art. IV.2.6 et 1.7.8, énumère les avantages conservés par les professeurs à la retraite.

Deux universités, Bishop et Sherbrooke, ne font aucune mention dans leur convention collective des avantages conservés par les professeurs à la retraite.

Les professeurs retraités peuvent se voir conférer un titre ou conserver celui qu'ils avaient avant la retraite. À Concordia et à l'Université de Montréal, le professeur continue à jouir de son titre de professeur. L'Université de Sherbrooke reconnaît officiellement le titre de professeur retraité. L'UQÀM confère à ses retraités le titre de professeur honoraire. Les universités Bishop, Laval et McGill ne mentionnent aucun titre précis automatiquement accordé au professeur qui a pris sa retraite. Cependant à l'Université Laval, le retraité peut se voir conférer le titre de professeur associé, de professeur retraité ou de professeur émérite, mais à certaines conditions bien précises. L'Université McGill prévoit aussi que certains professeurs peuvent avoir le titre de professeur émérite. Les conventions collectives des universités Concordia, de Montréal et Laval précisent le ou les titres que le professeur retraité conserve, acquiert ou peut acquérir selon le cas.

Les professeurs de toutes les universités continuent à pouvoir jouir d'une assurance maladie après leur retraite. En général, celle-ci est modifiée et confère des droits plus limités. Les coûts sont à la charge de l'employeur à Bishop, et ils sont partagés par l'employeur et le professeur aux universités Concordia, du Québec et Laval.

Les différents avantages accordés aux professeurs des universités Concordia, de Montréal, Laval et McGill² sont consignés en tout ou en partie dans les conventions collectives. À l'Université de Sherbrooke, les avantages sont consignés dans une brochure spécifique préparée par les services de l'université. Le cas de l'Université du Québec est différent, puisque chaque constituante a sa propre convention collective. La convention collective de l'UQÀM est explicite en ce qui a trait aux divers avantages accordés aux professeurs retraités.

² Il n'y a pas de convention collective à l'Université McGill, mais un *Handbook of Regulations and Policies for Academic Staff*, McGill University, 1998. Le chapitre 4 de ce document traite de la retraite.

11. L'administration du régime

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)*¹ comporte plusieurs articles sur la gestion administrative et sur la gestion financière des régimes de retraite enregistrés au Québec. L'économie générale de cette loi est à l'effet de protéger les droits et les avoirs des participants dans le régime de retraite.

11.1 Le comité de retraite

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)* exige que tout régime de retraite soit administré par un comité de retraite. Le comité de retraite doit compter au moins trois membres, dont

1° deux participants désignés selon les dispositions du régime ou, si les participants en décident ainsi, lors de l'assemblée annuelle :

- soit un membre désigné par les participants actifs et un membre désigné par les participants non actifs;
- soit un seul membre désigné par l'un ou l'autre groupe de participants et un participant désigné dans les conditions susmentionnées;

2° un membre qui, désigné dans les conditions prévues au régime, n'est ni partie au régime ni un tiers à qui un prêt est interdit par la *LRCR*.

On notera que, selon la loi, l'employeur n'est pas nécessairement présent au Comité de retraite.

Le tableau 11.1 indique la composition des comités de retraite dans les régimes de retraite étudiés.

¹ Gouvernement du Québec, *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)*, L.R.Q., chapitre R-15.1, art. 147 à 182.

Tableau 11.1 : Le comité de retraite

Université	Comité de retraite	Remarques ou mandat
Université Bishop	<p>Composé de 9 membres, dont</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 désigné par les participants actifs; • 1 désigné par les participants non actifs; • 1 tiers externe; • 2 désignés par l'Association des professeurs de l'Université Bishop (APBU); • 2 désignés par la Bishop's University Staff Association; • 2 désignés par l'employeur. 	<p>Aucun mandat précisé</p>
Université Concordia	<p>Composé de 12 membres, dont</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 membres du Bureau des gouverneurs, désignés par ce dernier; • 2 participants actifs désignés par l'Association des professeurs de l'Université Concordia; • 2 participants actifs représentant le personnel administratif et le personnel de soutien et désignés par un collège électoral; • 1 élu par les participants non actifs; • 1 tiers externe désigné par au moins 8 des 11 autres membres; • le recteur ou son représentant; • le vice-recteur aux relations institutionnelles ou son représentant; • le président du Bureau des gouverneurs ou son représentant. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le président est désigné par le Bureau des gouverneurs. • Le directeur du Service des avantages sociaux de l'Université agit comme secrétaire, sans droit de vote. • Décisions prises au vote majoritaire des membres présents, le quorum étant de 7 membres.
Université de Montréal	<p>Composé de 17 membres, dont</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 désignés par le Conseil de l'Université; • 3 désignés par les professeurs actifs; • 1 désigné par les membres du personnel administratif et professionnel participant au régime; • 2 désignés par les membres du personnel de soutien participant au régime; • 1 désigné par les membres du personnel enseignant à temps partiel participant au régime; • 1 retraité ou participant non actif désigné par l'ensemble des participants non actifs; • 1 tiers externe désigné par le Conseil de l'Université avec l'accord du Comité de retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le quorum est de 7 membres, dont au moins 2 ne sont pas des personnes désignées par l'employeur. • En cas d'égalité des voix, le président a un vote prépondérant.

Tableau 11.1 : Le comité de retraite (suite)

Université	Comité de retraite	Remarques ou mandat
Université de Sherbrooke	Composé de 14 membres, dont <ul style="list-style-type: none"> • 3 nommés par le Conseil d'administration de l'Université; • 8 participants nommés par les syndicats ou associations, à savoir 1 par syndicat ou association; • 1 employé du Service des personnels nommé par le Comité exécutif; • 1 participant non actif; • 1 tiers externe désigné par l'ensemble des autres membres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Conseil d'administration de l'Université ratifie les nominations des membres du Comité. • Le président est l'un des trois membres nommés par le Conseil d'administration de l'Université.
Université du Québec	Composé de 27 membres, dont <ul style="list-style-type: none"> • pour chacune des 11 constituantes: 1 désigné par la constituante et 1 désigné par les employés; • 1 élu par les participants actifs; • 1 élu par les participants retraités; • 2 désignés par l'Assemblée des gouverneurs; • 1 tiers externe choisi par le comité de retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'Assemblée des gouverneurs nomme les membres désignés. • Décisions prises au vote majoritaire des membres présents, le quorum étant de 10 membres; en cas d'égalité des voix, le président a un vote prépondérant.
Université Laval	Composé de 7 membres, dont <ul style="list-style-type: none"> • 2 nommés par l'Université • 2 nommés par le Syndicat des professeurs (SPUL); • 1 représentant des participants actifs; • 1 représentant des participants non actifs; • 1 tiers externe nommé par l'employeur. • Le secrétaire du Comité est nommé par le Comité sur recommandation de l'employeur; il n'a pas droit de vote. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le président et le vice-président sont traditionnellement les membres nommés par le SPUL. • Le quorum est de 5 membres, dont au moins 1 nommé par l'employeur et au moins 1 nommé par le SPUL.

Université McGill	Composé de 9 membres, dont <ul style="list-style-type: none"> • 2 désignés par le Bureau des gouverneurs; • 2 désignés conjointement par le Principal et le président du Bureau des gouverneurs; • 2 professeurs participants actifs, élus par les professeurs participants actifs et retraités; • 2 participants actifs membres du personnel non académique, élus par les membres du personnel non académique participants actifs et retraités; • 1 tiers externe nommé par le Bureau des gouverneurs, sur recommandation du Comité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Décisions prises au vote majoritaire des membres présents. • Le quorum est de 5 membres, dont au moins 2 parmi les 4 désignés par le Bureau des gouverneurs, au moins 1 parmi les membres professeurs, et au moins 1 parmi les membres du personnel non académique.
-------------------	--	--

La liste ci-dessous indique combien de membres l'employeur désigne au sein du Comité de retraite.

- Université Bishop : 2 membres sur 9;
- Université Concordia : 6 membres sur 12;
- Université de Montréal : 9 membres sur 17;
- Université de Sherbrooke : 4 membres sur 14;
- Université du Québec : parité entre l'employeur et les participants;
- Université Laval : 3 membres sur 7;
- Université McGill : 5 membres sur 9.

L'employeur désigne la majorité des membres du Comité de retraite dans les régimes des universités de Montréal et McGill. Dans les régimes de Concordia et de l'Université du Québec, la moitié des membres sont nommés par l'employeur. On remarque que, de façon générale, les employeurs cherchent à conserver une certaine prépondérance au sein du Comité, soit par le nombre de membres qu'ils y désignent, soit en choisissant eux-mêmes le président ou le secrétaire du Comité. On peut s'interroger sur le poids relatif de l'employeur et des participants dans l'établissement de la politique de retraite et de l'économie générale du régime de retraite. Sauf dans le cas de l'Université Laval, tous autres les régimes étudiés regroupent l'ensemble des employés de l'université. Dans ces autres régimes, la diversité de la structure de carrière des participants et des intérêts de chaque groupe peut rendre plus difficile l'atteinte de consensus sur les changements envisagés ou lors de décisions concernant l'utilisation des surplus actuariels.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* comporte plusieurs articles concernant les responsabilités générales du Comité de retraite:

« **150.** Sauf dans le cas d'un régime de retraite garanti, le Comité de retraite agit à titre de fiduciaire. »

« **151.** Le Comité de retraite doit agir avec prudence, diligence et compétence, comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable; il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires.

Les membres du comité de retraite qui ont ou devraient avoir, compte tenu de leur profession ou de leur entreprise, des connaissances ou aptitudes utiles en l'occurrence, sont tenus de les mettre en oeuvre dans l'administration du régime. »

« **158.** Un membre d'un comité de retraite ne peut exercer ses pouvoirs dans son propre intérêt ni dans celui d'un tiers; il ne peut non plus se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions. [...] »

11.2 Les modifications du régime

Le Comité de retraite a le pouvoir de modifier le régime de retraite, en autant qu'il agisse avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires. Cependant, les modifications ne peuvent pas diminuer les droits acquis des retraités et des participants (*LRCR*, art. 20).

Tableau 11.2 : Les modifications apportées au régime

Université	Modifications	Remarques
Université Bishop	L'employeur peut modifier le régime en tout temps, toute modification requérant cependant l'accord écrit de l'ABPU.	Toute modification du régime doit être au bénéfice exclusif des participants et des bénéficiaires.

<p>Université Concordia</p>	<p>L'employeur peut modifier le régime en tout temps, par décision du Bureau des gouverneurs; toute modification du régime ne doit être proposée qu'après examen et recommandation du Comité des avantages sociaux de l'Université.</p>	<p>Aucune modification du régime ne doit avoir pour effet de réduire les bénéfices acquis par les participants actifs ou retraités ou par leurs bénéficiaires, ni de détourner toute partie des contributions déjà versées à d'autres fins que le bénéfice exclusif des participants et des bénéficiaires.</p>
<p>Université de Montréal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur se réserve le droit de modifier le régime lorsque l'incidence monétaire de la modification est entièrement à sa charge. • Un comité spécial externe au régime étudie toute modification impliquant des coûts, et fait ses recommandations. La décision finale appartient au Conseil de l'Université. 	

Tableau 11.2 : Les modifications apportées au régime (suite)

Université	Modifications	Remarques
Université de Sherbrooke	L'employeur peut modifier le régime mais doit obtenir un avis du comité de retraite, avis qu'il n'est pas obligé de suivre.	
Université du Québec	Les modifications sont décidées par l'Assemblée des gouverneurs, après qu'une table réseau ait donné ses avis et à certaines conditions.	Une entente négociée en 1993 entre le cartel intersyndical (CIRRAC) et l'UQ interdit à cette dernière de modifier le régime sans l'accord des 28 syndicats, sauf dans le cas où les cotisations requises dépasseraient 18 %, auquel cas l'employeur pourrait réduire l'indexation pour retomber sous les 18 %.
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Après entente entre l'employeur et le SPUL². • Lorsqu'il y a surplus actuariel et que le taux de cotisation n'excède pas le taux minimal prévu au régime, le Syndicat définit les modifications du régime applicables aux participants actifs et retraités. L'employeur est tenu d'accepter ces modifications en autant qu'elles n'ont pas pour effet de hausser la cotisation patronale convenue par ailleurs, et qu'elles s'effectuent selon les ententes déjà signées entre l'employeur et le Syndicat. 	Aucune modification ne doit diminuer les droits acquis par les participants et les bénéficiaires, sauf si elle a pour but d'empêcher le retrait de l'agrément du régime aux fins fiscales.
Université McGill	Le Bureau des gouverneurs peut modifier le régime en tout temps.	Aucune modification ne doit affecter les droits acquis par les participants et bénéficiaires, sauf si elle est faite en vue d'empêcher le retrait de l'agrément du régime aux fins fiscales, ni permettre le retour d'une part des actifs de la caisse à l'employeur.

² SPUL : Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université Laval.

Dans toutes les universités, l'employeur peut modifier le régime de retraite. Dans certains cas, il doit demander l'avis du Comité de retraite, du Comité des avantages sociaux de l'université ou d'une autre instance universitaire. Dans un cas, c'est le syndicat qui détermine l'usage des surplus actuariels.

11.3 La terminaison du régime

La terminaison totale du régime est la plus radicale des modifications que l'on puisse apporter à un régime de retraite. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)* prévoit³ les conditions dans lesquelles un régime de retraite peut cesser d'exister. La jurisprudence a révélé que les employeurs n'ont pas un droit sans équivoque à l'excédent d'actif de la caisse de retraite lors de la terminaison d'un régime. D'autre part, la *LRCR* (art. 228) stipule que lors de la terminaison totale d'un régime de retraite, le manque d'actif nécessaire à l'acquittement des droits des participants et des bénéficiaires constitue une dette de l'employeur envers la caisse du régime. En cas de terminaison partielle d'un régime, par exemple en ce qui concerne un groupe de participants, ou en cas de scission du régime en deux ou plusieurs régimes distincts, la *LRCR* prévoit aussi la façon dont les avoirs seront répartis entre les différents groupes.

Tableau 11.3 : La terminaison du régime et l'usage des fonds

Université	Terminaison et utilisation des fonds	Remarques
Université Bishop	L'employeur peut mettre fin au régime en tout temps, sous réserve des dispositions des conventions collectives en vigueur.	<ul style="list-style-type: none"> • Les avoirs sont utilisés pour le bénéfice des participants et des bénéficiaires. Tout surplus est distribué au prorata des bénéfices acquis, jusqu'à concurrence des maximums légaux. Le résidu est versé à l'employeur. • L'employeur ne se déclare responsable d'aucun déficit en cas de terminaison. • L'employeur ne sera obligé de payer que les montants requis jusqu'à la terminaison afin de satisfaire les exigences de solvabilité.

³ *LRCR*, art. 198 à 240.3.

Tableau 11.3 : La terminaison du régime et l'usage des fonds (suite)

Université	Terminaison et utilisation des fonds	Remarques
Université Concordia	L'employeur peut en tout temps mettre fin au régime en tout ou en partie, sous réserve des dispositions des conventions collectives en vigueur.	Tous les fonds en caisse sont distribués aux participants et aux bénéficiaires en proportion de leur part respective dans la Caisse.
Université de Montréal	L'employeur se réserve le droit de mettre fin au régime en tout temps.	<ul style="list-style-type: none"> • Les fonds en caisse sont distribués aux participants et aux bénéficiaires en proportion de leur part respective dans la Caisse. Tout surplus est utilisé pour majorer le niveau des prestations alors créditées, jusqu'à concurrence des maximums légaux. Le résidu est versé à l'employeur. • En cas de déficit, l'employeur peut étaler sur 5 ans les paiements requis à la caisse du régime.
Université de Sherbrooke	L'employeur peut abroger le régime, mais il doit obtenir un avis du Comité de retraite, avis qu'il n'est pas obligé de suivre.	La caisse du régime doit être utilisée à l'acquittement des prestations conformément à la loi.
Université du Québec	L'Assemblée des gouverneurs se réserve le droit d'abroger le régime. Ce droit est subordonné à l'entente CIRAC-UQ sur les modifications au régime mentionnée plus haut.	L'actif de la caisse du régime doit être utilisé conformément à la loi.
Université Laval	Seulement après entente entre le SPUL et l'Université.	En cas de terminaison totale, l'excédent d'actif est attribué aux seuls participants et bénéficiaires.
Université McGill	Le Bureau des gouverneurs peut mettre fin au régime en tout temps, mais la terminaison ne doit permettre le retour à l'employeur d'aucune part des actifs de la caisse.	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de terminaison totale, l'excédent d'actif est attribué aux seuls participants et bénéficiaires. • En cas de terminaison totale, si les actifs sont insuffisants pour servir les prestations acquises, celles-ci sont réduites au prorata.

Dans toutes les universités, l'employeur peut mettre fin au régime. Dans certains cas, il doit pour ce faire obtenir un avis du comité de retraite ou faire une entente avec le syndicat. Dans trois régimes, tous les fonds de la caisse de retraite sont distribués aux seuls participants et bénéficiaires en cas de terminaison du régime. Deux régimes prévoient que s'il y a un surplus lors de la terminaison du régime, ce surplus est distribué au prorata des bénéfices acquis, jusqu'à concurrence des maximums légaux, le résidu étant versé à l'employeur. Enfin, les deux autres régimes mentionnent qu'en cas de terminaison, la caisse du régime doit être utilisée conformément à la loi.

11.4 La gestion de la participation et des prestations

Le fonctionnement d'un régime de retraite implique des tâches administratives très détaillées, dont

- la tenue des dossiers des participants;
- l'établissement et le versement des prestations;
- la préparation de rapports annuels, financiers et actuariels, et leur transmission aux autorités réglementaires et fiscales;
- la communication avec les participants.

Le Comité de retraite est responsable de toutes ces tâches administratives. Il peut cependant déléguer l'ensemble ou une partie de ces tâches, soit à l'employeur, soit à un organisme spécialisé dans l'administration de régimes de retraite.

Tableau 11.4 : La gestion de la participation et des prestations

Université	Gestion de la participation et des prestations	Coûts
Université Bishop	Délégation à l'employeur.	L'employeur a le choix d'assumer les coûts de l'administration du régime ou de les faire défrayer par le régime.
Université Concordia	Délégation au Service des avantages sociaux de l'employeur.	Les dépenses d'administration du régime sont à la charge du régime.
Université de Montréal	Délégation à la Direction des ressources humaines de l'employeur.	Les frais d'administration du régime sont à la charge du régime.

Tableau 11.4 : La gestion de la participation et des prestations (suite)

Université	Gestion de la participation et des prestations	Coûts
Université de Sherbrooke	Délégation au Service des personnels de l'employeur.	<ul style="list-style-type: none"> • Les dépenses d'administration du régime sont traditionnellement assumées par l'employeur. • Pour les années 1997, 1998 et 1999, et par la suite aussi si les résultats de l'évaluation actuarielle le permettent, 50 % des dépenses d'administration sont défrayées par le régime.
Université du Québec	Effectuée par le personnel du régime de retraite relevant du Comité de retraite.	Les dépenses d'administration du régime sont assumées par le régime.
Université Laval	Effectuée par le Bureau de la retraite, lequel est sous l'autorité du Comité du régime.	Les frais d'administration du régime sont à la charge du régime.
Université McGill	Délégation au Service des retraites de l'employeur.	Les dépenses d'administration du régime sont assumées par l'employeur.

Dans tous les régimes sauf ceux de l'Université Laval et de l'Université du Québec, les tâches administratives sont déléguées à l'employeur. À l'Université Laval, le Comité du régime a mis sur pied un Bureau de la retraite pour l'administration générale du régime, à l'exclusion de la gestion des placements. Ce Bureau de la retraite relève du Comité de retraite du régime de retraite des professeurs et du Comité de retraite du régime de retraite des employés de soutien, qui se sont associés pour effectuer en commun les tâches administratives.

En général, les dépenses d'administration générale sont à la charge du régime. Elles sont assumées par l'employeur à McGill et partagées avec le régime à Bishop et à Sherbrooke.

11.5 La gestion de la caisse de retraite

Le régime de retraite doit avoir une caisse de retraite qui reçoit les cotisations patronales et salariales, accumule les revenus de placements et verse les prestations promises par le régime à mesure qu'elles deviennent exigibles. Ces opérations constituent ce que nous appelons ici *gestion de la*

caisse de retraite, pour les distinguer des opérations reliées à la gestion des placements.

Tableau 11.5 : La gestion de la caisse de retraite

Université	Gestion de la caisse	Coûts
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Délégation à un fiduciaire. • L'employeur et le régime déclinent toute responsabilité quant au paiement des prestations. 	Assumés par le régime.
Université Concordia	Délégation à un fiduciaire.	Les dépenses de gestion de la caisse sont à la charge du régime.
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Par le Comité de placement. • Délégation à deux fiduciaires. • L'employeur a droit de veto sur le choix des fiduciaires. 	Les frais d'administration de la caisse du régime sont à la charge du régime.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • Délégation à un fiduciaire principal. • L'employeur a droit de veto sur le choix du fiduciaire. 	Les frais d'administration de la caisse du régime sont à la charge du régime.
Université du Québec	Par le Secrétariat du régime.	Les frais d'administration de la caisse du régime sont à la charge du régime.
Université Laval	Effectuée par le Bureau de la retraite, qui est sous l'autorité du Comité du régime.	Les frais d'administration de la caisse du régime sont à la charge du régime.
Université McGill	Délégation au Service des retraites de l'employeur et à un fiduciaire.	Les dépenses d'administration de la caisse sont à la charge du régime.

En général, la gestion de la caisse de retraite est confiée à un ou des fiduciaires et les frais d'administration de la caisse du régime sont à la charge du régime.

Le tableau 11.6 présente la structure de caisse adoptée par les différents régimes de retraite.

Tableau 11.6 : La structure de la caisse de retraite où sont déposées les cotisations

Université	Structure de la caisse	Remarques
Université Bishop	Caisse unique pour les cotisations salariales et patronales.	
Université Concordia	Caisse unique pour les cotisations salariales et patronales.	
Université de Montréal	Caisse unique pour les cotisations salariales et patronales.	
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> • Le fonds-employés reçoit la cotisation salariale. • Le fonds-Université reçoit la cotisation patronale. • Le fonds-général reçoit les virements du fonds-employés et du fonds-Université au moment où les participants prennent leur retraite. Ce fonds reçoit aussi les cotisations additionnelles pour assumer les coûts de la capitalisation des rentes à prestations déterminées et de l'amortissement de tout déficit actuariel. • Le fonds-stabilisation reçoit, à la demande des participants désirant un rendement plus stable au cours des années précédant leur retraite, les sommes transférées du fonds-employés et du fonds-Université. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les cotisations salariales et patronales acquièrent pour le participant des unités du fonds-employés et des unités du fonds-Université. • Chaque participant a des droits établis en fonction des sommes créditées à son compte dans le fonds-employés et dans le fonds-Université. • Chaque fonds conserve sa part de l'augmentation de l'actif net. • La valeur des unités du fonds-employés, du fonds-Université et du fonds-général est ajustée trimestriellement en fonction du rendement sur l'ensemble des placements, à l'exclusion du rendement afférent au fonds-stabilisation.
Université du Québec	Caisse unique pour les cotisations salariales et patronales.	
Université Laval	Caisse unique pour les cotisations salariales et patronales.	

Tableau 11.6 : La structure de la caisse de retraite où sont déposées les cotisations (suite)

Université	Structure de la caisse	Remarques
Université McGill	Les avoirs du régime sont répartis en trois fonds : <ul style="list-style-type: none"> • fonds d'accumulation, relatif aux membres actifs; • fonds des retraités, relatif aux membres retraités; • fonds complémentaire de suppléance, pour garantir les bénéfices minimum de rentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque participant actif possède un compte à son nom dans le fonds d'accumulation. • Les cotisations salariales et patronales sont versées chaque mois dans ce compte et servent à acheter des unités de trois fonds communs de placement (actions, revenu fixe, marché monétaire, équilibré) dans des proportions décidées par le participant. • La valeur des unités de chaque fonds communs est calculée sur la base de la moyenne mobile sur trois mois de sa valeur marchande nette.

Dans les cinq régimes qui sont purement à prestations déterminées, il y a une caisse unique pour recevoir les cotisations salariales et patronales. Les régimes de Sherbrooke et de McGill, qui sont des régimes hybrides à prestations et à cotisations déterminées, ont une structure de caisse plus complexe. À Sherbrooke, il existe quatre fonds différents dans la caisse, et à McGill, trois. Ces fonds sont en réalité des comptes différents qui sont utilisés à des fins différentes, en vue d'articuler les deux volets du régime hybride.

11.6 La gestion des placements

Une saine gestion des placements de la caisse de retraite est essentielle pour éviter les hausses de coûts et assurer la capacité de la caisse à verser les prestations promises. Les placements d'une caisse de retraite sont régis par les règles d'investissements prévues par les lois sur les prestations de

pension fédérales ou québécoises. Les contraintes législatives comportent trois règles principales⁴ :

1. Le Comité de retraite agit comme fiduciaire au sens légal.
2. La personne qui place l'actif d'une caisse de retraite doit agir comme une *personne prudente*, c'est-à-dire agir avec le soin, la diligence et la compétence auxquels on peut s'attendre d'une personne qui place les biens d'autrui.
3. La gestion du portefeuille doit être prudente, en rapport avec le niveau global raisonnable de risque que le régime peut se permettre et le degré approprié de diversification de la caisse de retraite.

Étudions maintenant la politique de placement, la composition et le mandat des comités de placement et la gestion des placements.

11.6.1 La politique de placement

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*⁵ stipule que le Comité de retraite doit se doter d'une politique écrite de placement, élaborée en tenant notamment compte du type de régime en cause, de ses caractéristiques et de ses engagements financiers. Cette politique de placement doit faire état :

- du rendement espéré;
- du degré de risque attaché au portefeuille, eu égard notamment à la fluctuation des cours;
- des besoins de liquidités;
- de la proportion de l'actif qui peut être placée respectivement dans des titres d'emprunt et dans des titres de participation;
- des catégories et sous-catégories de placements autorisés;
- des mesures qui, en assurant la diversification du portefeuille, tendent à en réduire globalement le degré de risque;
- des règles et de la périodicité applicables tant à l'évaluation du portefeuille qu'au contrôle de sa gestion, ainsi que de celles qui sont applicables à la révision de la politique de placement.

⁴ HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996, p. 150 et suivantes.

⁵ *LRCR*, art. 168 et suivants.

11.6.2 Le comité de placement

Le Comité de retraite peut mettre sur pied un comité de placement auquel il délègue la gestion des placements. Ce comité de placement doit alors s'assurer que la politique de placement est respectée et doit évaluer les résultats obtenus par rapport aux objectifs de la politique de placement. Le comité de placement peut s'adjoindre des conseillers en la matière.

Tableau 11.7 : Le comité de placement

Université	Comité de placement	Remarques
Université Bishop	N'existe pas.	<ul style="list-style-type: none"> • La politique de placement est transmise aux gestionnaires. • Le Comité de retraite surveille la gestion de la caisse, qui est effectuée par les gestionnaires.
Université Concordia	N'existe pas.	<ul style="list-style-type: none"> • La politique de placement est transmise aux gestionnaires. • Le Comité de retraite surveille la gestion de la caisse, qui est effectuée par les gestionnaires.
Université de Montréal	Comité de placement composé de 5 membres dont au moins 3 sont choisis parmi une liste de personnes suggérées par l'Université.	<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité de placement gère la caisse de retraite ou en confie la gestion à un fiduciaire conformément à la politique de placement. • Le Comité de placement donne aux fiduciaires les instructions relativement aux placements.
Université de Sherbrooke	N'existe pas.	<ul style="list-style-type: none"> • La politique de placement est transmise aux gestionnaires. • Le Comité de retraite surveille la gestion de la caisse effectuée par les gestionnaires.

Tableau 11.7 : Le comité de placement (suite)

Université	Comité de placement	Remarques
Université du Québec	Comité de placement composé de 6 membres nommés par et parmi les membres du Comité de retraite du régime	En pratique, un nombre égal de personnes désignées par les employés et par les employeurs.
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de placement composé de 6 membres, soit 2 membres venant de chacun des comités de retraite des trois régimes participant au Fonds commun de placement⁶, plus un secrétaire qui est le gestionnaire principal du Fonds commun de placement • Il y a aussi un « Comité de placement élargi », qui comprend, en plus des membres mentionnés ci-dessus : <ul style="list-style-type: none"> – 2 membres experts internes (ce sont deux professeurs de finance de l'Université Laval); – 5 membres experts externes (un pour chaque véhicule de placement plus un expert polyvalent). 	Les actifs de chacun des 3 régimes participants sont gérés par le Fonds commun de placements selon la politique de placement de chacun des régimes, sur la base d'unités dans différents véhicules de placement, la ventilation dans les différents véhicules étant modulée au gré de chaque régime.
Université McGill	N'existe pas.	

Seuls les régimes des universités de Montréal et du Québec font référence explicitement à leur Comité de placement. Un comité de placement existe aussi de façon formelle dans le régime de l'Université Laval, bien que le règlement du régime n'en fasse pas mention. La situation est plus floue dans les autres régimes.

⁶ Participant au Fonds commun de placement : le Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval, le Régime de retraite des employés et employées de l'Université Laval et le Régime de retraite du personnel professionnel de l'Université Laval.

11.6.3 L'organisation de la gestion des placements

Le tableau 11.8 indique comment est organisée la gestion des placements dans les régimes étudiés.

Tableau 11.8 : La gestion des placements

Université	Gestion des placements
Université Bishop	Délégation à un gestionnaire.
Université Concordia	Délégation à cinq gestionnaires.
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none">• Par le Comité de placement, avec l'aide de onze gestionnaires externes et d'un gestionnaire interne.• L'employeur a droit de veto sur le choix des gestionnaires.
Université de Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none">• Délégation à cinq gestionnaires.• L'employeur a droit de veto sur le choix des gestionnaires des placements.
Université du Québec	Délégation à onze gestionnaires externes.
Université Laval	Par le Comité de placement, avec l'aide de gestionnaires internes et externes.
Université McGill	Délégation au Service des retraites de l'employeur et à des gestionnaires externes.

Il nous a paru intéressant de rapporter ci-après la répartition des placements des régimes dans les quatre principales catégories de placement que sont les actions, les obligations, le marché monétaire et l'immobilier. La dernière colonne indique quel pourcentage de l'ensemble de la caisse est placé à l'étranger. Il s'agit dans tous les cas de la valeur marchande des placements en 1997.

Tableau 11.9 : La répartition des placements en 1997

Université	Actions	Obligations	Marché monétaire	Immobilier	Contenu étranger
Université Bishop	53 %	42 %	5 %	0 %	26 %
Université Concordia	54 %	44 %	2 %	0 %	22 %
Université de Montréal	61 %	29 %	10 %	0 %	28 %
Université de Sherbrooke	68 %	30 %	2 %	0 %	30 %
Université du Québec	67 %	27 %	5 %	1 %	35 %
Université Laval	47 %	45 %	3 %	5 %	21 %
Université McGill	46 %	38 %	11 %	5 %	25 %
Moyenne	57 %	36 %	5 %	2 %	27 %
Maximum	68 %	45 %	11 %	5 %	35 %
Minimum	46 %	27 %	2 %	0 %	21 %

On note que les placements en actions dans les régimes étudiés sont en moyenne de 57 % et les placements en obligations, de 36 %. Depuis un certain nombre d'années, le pourcentage des placements en actions dans les caisses de retraite au Canada a tendance à augmenter, et le pourcentage dans l'immobilier a tendance à être inexistant ou à diminuer. On observe aussi dans les caisses de retraite canadiennes une utilisation croissante des produits dérivés et des fonds de couverture.

12. La gestion financière du régime

12.1 Le provisionnement du régime

Un régime de retraite doit prévoir comment garantir le versement des rentes promises. La gestion financière du régime a pour objet de garantir le *provisionnement* du régime, c'est-à-dire d'assurer la disponibilité des actifs dans le temps en vue du versement des rentes promises. Les lois fédérales et provinciales exigent le provisionnement anticipé ou pleine capitalisation des régimes afin de garantir le versement des prestations. La loi exige qu'une évaluation actuarielle soit faite au moins à tous les trois ans afin de comparer l'actif du régime (valeur de sa caisse) avec le passif (valeur des prestations promises).

L'actif nécessaire pour qu'un régime soit *entièrement provisionné* peut être considéré sous deux angles principaux¹. On dit qu'un régime est entièrement provisionné sur une *base de terminaison* si l'actif qu'il détient est suffisant pour pourvoir à toutes les prestations constituées à l'égard du service à ce jour, établies comme si le régime de retraite devait être dissous ou liquidé immédiatement. Le degré de provisionnement sur cette base s'appelle *degré de solvabilité*. Sur une *base de permanence*, où on présume que le régime sera maintenu indéfiniment, le régime sera considéré comme entièrement provisionné si la somme de l'actif du régime et des cotisations régulières pour les services futurs est suffisante pour verser toutes les prestations, au titre des services futurs comme au titre des services passés, au moment où elles deviennent exigibles. C'est en général de ce deuxième type de provisionnement qu'il s'agit lorsque l'on parle de *degré de provisionnement*, sans autre qualificatif, ou de *degré de capitalisation*.

Aussi bien le passif que l'actif du régime sont évalués actuariellement de façon à atténuer les fluctuations transitoires du marché. On parle alors de *passif actuariel* et d'*actif actuariel*. Il y a *surplus actuariel* si l'actif actuariel est supérieur au passif actuariel, et *déficit actuariel* si l'actif actuariel est inférieur au passif actuariel.

¹ HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996, p. 120 et suivantes.

Voici, sous forme de tableau synthèse, les caractéristiques financières des régimes de retraite des universités, aux dates indiquées sous le nom de chacune.

Tableau 12.1 : Les caractéristiques financières des régimes²

Université	Provisionnement sur base de permanence				Provisionnement sur base de terminaison		
	A.A. en M\$	Pa.A. en M\$	S.A. en M\$	D.P. en %	V.M. en M\$	Pr.A. en M\$	D.S. en %
Université Bishop (juin 98)	50,3	41,6	8,7	109,8	62,2	49,0	126,9
Université Concordia (janv. 98)	359,2	322,0	37,2	111,6	421,8	330,5	128,0
Université de Montréal (déc. 98)	1 084,2	980,6	103,6	110,6	1 213,1	960,2	126,0
Université de Sherbrooke (déc. 97)	372,9	369,1	3,8	101,0	389,1	375,2	103,7
Université du Québec (déc. 97)	1 018,4	920,3	98,1	110,7	1 098,9	768,2	143,1
Université Laval (déc. 97)	718,3	624,5	93,8	115,0	837,2	672,5	124,0
Université McGill (déc. 95)	195,9	191,5	3,4	102,3	781,5	751,5	104,0

Dans ce tableau, les abréviations ont la signification suivante :

A.A.	= Actif actuariel	V.M.	= Valeur marchande
Pa.A.	= Passif actuariel	Pr.A.	= Provision actuarielle
S.A.	= Surplus actuariel	D.S.	= Degré de solvabilité
D.P.	= Degré de provisionnement	M\$	= Millions de dollars

² On trouvera au chapitre 3 des détails sur l'origine des données.

Dans le cas du régime de l'Université McGill, les chiffres de provisionnement sur base de permanence ne font référence qu'aux retraités ayant choisi une rente interne servie par le régime, et les chiffres de provisionnement sur base de terminaison font référence à la totalité du régime.

Au moment des dernières évaluations actuarielles disponibles, tous les régimes étudiés avaient des surplus actuariels qui variaient, en termes absolus, entre 3,4 M\$ et 103,6 M\$. Le degré de provisionnement, qui correspond au rapport entre l'actif actuariel et le passif actuariel, est cependant une donnée plus significative. Tous les régimes avaient un degré de provisionnement supérieur à 100 %, le pourcentage variant de 101 % à l'Université de Sherbrooke à 115 % à l'Université Laval. Les régimes avaient donc tous des surplus actuariels qui, en termes relatifs, représentaient entre 1 % et 15 % du passif actuariel. Quant au degré de solvabilité, il variait entre 103,7 % et 143,1 %.

Les lois régissant les régimes de retraite ont des dispositions concernant le provisionnement des régimes, la disposition des surplus, la résorption des déficits et l'insolvabilité.

12.2 Les surplus actuariels

En ce qui concerne le degré de provisionnement, la loi fédérale³ stipule que, lorsqu'une évaluation actuarielle révèle un surplus actuariel, l'employeur ne peut verser de cotisation si ce surplus est plus grand que le plus élevé de 10 % du passif actuariel ou du double des cotisations patronales et salariales pour services courants pour les douze mois suivant l'évaluation actuarielle. Le Comité du régime jouit cependant d'un certain délai après l'apparition du surplus excédentaire avant que cette exigence ne soit appliquée. Durant ce délai, le Comité de retraite peut apporter des modifications au régime qui ont pour résultat de diminuer le surplus actuariel en deçà du maximum permis. Ces modifications peuvent prendre diverses formes : congés partiels ou totaux de cotisation, améliorations de la formule de rente, meilleure indexation des prestations, etc.

³ *Loi de l'impôt sur le revenu*, L.R.C., art. 147.2(2).

Les lois sur les prestations de pension précisent la façon dont le surplus actuariel doit être traité pendant le maintien du régime et en cas de terminaison du régime. La loi permet à l'employeur de bénéficier d'une période de congé de cotisation en présence d'un surplus actuariel, mais uniquement dans la mesure où les dispositions du régime le permettent.

Le tableau 12.2 résume les dispositions des régimes étudiés quant à l'utilisation des surplus actuariels pendant le maintien du régime. On trouvera plus de détails sur l'utilisation du surplus lors de la terminaison du régime à la section 11.3 du présent rapport.

Tableau 12.2 : L'utilisation des surplus actuariels pendant le maintien du régime

Université	Utilisation des surplus actuariels
Université Bishop	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune partie du surplus ne peut être utilisée à des fins autres que le bénéfice exclusif des participants et des bénéficiaires ou le paiement des frais d'administration. • Le surplus peut servir à réduire les versements que l'employeur doit verser à la caisse en cas de déficit ou d'insolvabilité antérieurs. • La convention collective prévoit que l'indexation égale à l'IPC, jusqu'à un maximum de 5 % par année, se continuera après 2004 si le rendement du régime le permet. • Une partie du surplus de 1998 a été utilisée pour améliorer la formule de rente, au coût de 1,7 M\$, et pour l'indexation des rentes jusqu'en 2004, au coût de 2,4 M\$.
Université Concordia	<ul style="list-style-type: none"> • En présence d'un surplus actuariel, l'employeur peut réduire d'autant ses cotisations autrement requises. • À certaines conditions reliées aux rendements de la caisse et à l'inflation, indexation additionnelle pouvant atteindre 2 %, sans toutefois que l'indexation totale dépasse l'IPC.

Tableau 12.2 : L'utilisation des surplus actuariels pendant le maintien du régime (suite)

Université	Utilisation des surplus actuariels
Université de Montréal	<ul style="list-style-type: none"> • Tout surplus actuariel doit d'abord servir à indexer ponctuellement les rentes en cours de paiement jusqu'à concurrence de 100 % de l'IPC pour chacune des années à courir jusqu'à un an après la prochaine évaluation actuarielle, et ensuite à absorber les exigences actuarielles qui, autrement, produiraient une augmentation des cotisations. • Si le surplus excède le montant à partir duquel la loi exige un congé de cotisation, la partie excédentaire doit être utilisée selon l'ordre de priorité suivant : <ol style="list-style-type: none"> 1. indexation ponctuelle des rentes en cours de paiement; 2. indexation automatique des rentes acquises jusqu'à un maximum de 100 % de l'IPC; 3. amélioration des rentes acquises des participants actifs; 4. réduction, pour l'année qui suit l'évaluation actuarielle, de l'excédent du coût du service courant sur les cotisations prévues; 5. réduction des cotisations salariales et patronales; 6. amélioration du régime. • En 1998, le régime peut utiliser 10 M\$ à même le surplus pour payer le rachat de services passés.
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Des modifications au régime peuvent affecter le surplus à une augmentation des comptes individuels des participants et à des congés de cotisation. • Une partie du surplus est utilisée pour payer 50 % des dépenses d'administration du régime pour les années 1997 à 1999 inclusivement et pour l'an 2000 si les résultats le permettent.
Université du Québec	<ul style="list-style-type: none"> • Le surplus actuariel peut servir à diminuer le taux de cotisation au régime, sur décision du Comité de retraite, après recommandation de l'actuaire. Ainsi, suite aux surplus actuariels de 1996 et 1997, il a été accordé un congé complet de cotisations patronales et salariales de deux ans se terminant en mai 1999, au coût de 63 M\$. • Une partie du surplus de 1996 a été utilisée en 1997 pour les programmes de retraite anticipée se terminant en 2001, au coût de 25,7 M\$, et pour la diminution des cotisations pour 3 ans, au coût de 35,3 M\$.

Tableau 12.2 : L'utilisation des surplus actuariels pendant le maintien du régime (suite)

Université	Utilisation des surplus actuariels
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'il y a surplus actuariel et que le taux de cotisation excède le taux minimal de 8,5 % prévu au régime, les surplus sont utilisés pour maintenir le taux au niveau minimal prévu. • Lorsqu'il y a surplus actuariel et que le taux de cotisation n'excède pas le taux minimal prévu au régime, le syndicat définit les modifications au régime applicables aux participants actifs et retraités. L'employeur est tenu d'accepter ces modifications en autant qu'elles n'ont pas pour effet de hausser la cotisation patronale convenue par ailleurs et qu'elles s'effectuent selon les ententes déjà signées entre l'employeur et le syndicat. • Lorsqu'il y a surplus actuariel, une partie des excédents de rendement réalisés par la caisse et attribuables aux retraités est utilisée en priorité pour bonifier les rentes servies jusqu'à concurrence d'une indexation égale à l'augmentation de l'IPC depuis la prise de retraite.
Université McGill (prestations déterminées)	<ul style="list-style-type: none"> • Annuellement, si l'expérience du régime en matière de mortalité ou le rendement du Fonds des retraités dégage un excédent dans le Fonds des retraités, un dividende est déclaré et utilisé à augmenter les rentes en cours de paiement. • S'il y a surplus dans le fonds complémentaire de suppléance, ce surplus appartient à l'employeur, mais ne peut servir qu'à des congés de cotisations patronales ou qu'au bénéfice des participants actifs et retraités.

Tous les régimes, sauf celui de l'Université du Québec, mentionnent que le surplus doit servir au moins partiellement à bonifier les prestations. Dans le cas de l'Université du Québec, s'il y a surplus actuariel, le Comité de retraite peut diminuer le taux de cotisation, sur recommandation de l'actuaire.

12.3 Les déficits actuariels

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*⁴ prévoit que tout déficit actuariel doit être amorti en l'étalant en autant de montants qu'il y a d'exercices financiers dans la période d'amortissement. La période d'amortissement de tout déficit actuariel ne peut excéder 15 ans.

⁴ Gouvernement du Québec, *Loi sur les régimes complémentaires de retraite (LRCR)*, L.R.Q., chapitre R-15.1, art. 126 à 135.

Cependant, un déficit actuariel résultant d'une modification du régime doit être amorti sur une période n'excédant pas cinq ans, à moins qu'un actuaire certifie que le régime est solvable ou partiellement solvable.

Le tableau 12.3 résume les dispositions des régimes étudiés quant aux déficits actuariels qui surviennent pendant le maintien du régime. On trouvera plus de détails sur le traitement du déficit lors de la terminaison du régime à la section 11.3 du présent rapport.

Tableau 12.3 : Les déficits actuariels pendant le maintien du régime

Université	Déficits actuariels
Université Bishop	L'employeur doit amortir le déficit sur un nombre d'années n'excédant pas le maximum prévu par la loi.
Université Concordia	Le régime est muet au sujet du déficit.
Université de Montréal	L'employeur doit amortir le déficit sur le nombre d'années maximal permis par la loi.
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	L'employeur doit amortir le déficit, mais un ajustement des cotisations fait en sorte qu'il est payé à 55 % par l'employeur et à 45 % par les membres.
Université du Québec	Le régime est muet sur le déficit.
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur et le syndicat doivent s'entendre pour augmenter les cotisations ou réduire les prestations. • Les montants d'amortissement d'un déficit sont payés à parts égales par l'employeur et les participants actifs. • Le règlement du régime stipule que, sous réserve du versement des cotisations d'exercice et des montants d'amortissement d'un déficit, rien dans ce règlement ne doit être interprété comme constituant une obligation pour l'employeur de suppléer à toute impossibilité de la caisse de payer ce qui peut être dû par le régime.
Université McGill (prestations déterminées)	L'employeur doit verser chaque mois à la caisse les montants additionnels requis pour capitaliser le coût des bénéfices minimums prévus par le régime.

12.4 La solvabilité du régime

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*⁵ stipule que tout régime de retraite doit être solvable en date de chaque évaluation actuarielle. Cette loi stipule aussi que, dans les cinq ans qui suivent une évaluation actuarielle ayant montré l'insolvabilité du régime, l'employeur doit verser à la caisse de retraite les montants requis pour rendre le régime solvable. Ceci n'exclut pas cependant que les participants et l'employeur s'entendent pour rendre le régime solvable soit par une hausse de cotisations, soit par une diminution des prestations relatives aux services futurs.

Le tableau 12.4 résume les dispositions des régimes étudiés en cas d'insolvabilité pendant le maintien du régime. On trouvera plus de détails sur le traitement de l'insolvabilité lors de la terminaison du régime à la section 11.3 du présent rapport.

Tableau 12.4 : L'insolvabilité du régime

Université	Traitement de l'insolvabilité
Université Bishop	L'employeur doit verser à la caisse de retraite les montants requis pour rendre le régime solvable.
Université Concordia	Le régime est muet au sujet de l'insolvabilité.
Université de Montréal	Sauf pour les rentes en cours de paiement, les prestations ne seront payées que dans la proportion du degré de solvabilité du régime, si ce degré est inférieur à 100 %, tout solde étant payable dans les cinq ans.
Université de Sherbrooke (prestations déterminées)	Sauf pour les rentes en cours de paiement, les prestations ne seront payées que dans la proportion du degré de solvabilité du régime, si ce degré est inférieur à 100 %, tout solde étant payable dans les cinq ans.
Université du Québec	Le régime est muet au sujet de l'insolvabilité.

⁵ LRCR, art. 136 à 146.

Tableau 12.4 : L'insolvabilité du régime (suite)

Université	Traitement de l'insolvabilité
Université Laval	<ul style="list-style-type: none"> • L'insolvabilité n'est pas mentionnée explicitement dans le règlement du régime. • Le règlement du régime stipule que si une évaluation actuarielle démontre l'impossibilité pour la caisse de remplir ses obligations, l'employeur et le syndicat doivent s'entendre pour y remédier dans un délai de neuf mois, soit par une augmentation des cotisations salariales et patronales, soit par une réduction des créances de rentes et autres prestations, soit par tout autre moyen.
Université McGill (prestations déterminées)	Le régime est muet au sujet de l'insolvabilité.

Pour clore ce chapitre, rappelons qu'une saine gestion financière assure aux participants que leurs avoirs seront disponibles au moment où ils en auront besoin, une fois retraités. L'étude des caractéristiques financières de tous les régimes permet d'affirmer non seulement qu'ils répondent aux normes minimales prescrites par la loi, mais encore qu'ils présentent actuellement des surplus permettant une diminution des cotisations ou des améliorations aux régimes. Dans plusieurs cas, l'employeur a tendance à demander une baisse de cotisation au régime, diminuant ainsi les surplus actuariels de la caisse. Souvent, les employés vont aussi dans le même sens, préférant diminuer leur contribution immédiate faute de pouvoir s'entendre sur d'autres éléments de bonification du régime. Dans les cas où des améliorations ont été apportées aux régimes, elles touchaient essentiellement l'indexation des rentes des retraités et l'indexation des rentes futures des membres actifs, et peu d'améliorations concernaient la formule de rente. Lorsqu'on étudie les possibilités d'utilisation des surplus, il faut garder à l'esprit que la perspective d'un régime de retraite est à très long terme et ne pas la laisser s'embrouiller par des événements passagers.

13. Conclusion

Nous sommes conscients de la nature assez technique du présent rapport. Le souci de précision que nous avons apporté peut rendre certains tableaux assez difficiles à comprendre et davantage accessibles aux personnes bien au fait de la terminologie des dispositions des régimes de retraite. Par contre, les premiers chapitres, les commentaires qui précèdent ou suivent les tableaux et la présente conclusion seront utiles à tous les professeurs qui s'intéressent à leur régime de retraite. Des experts pourront nous reprocher de légères inexactitudes dans certains de nos commentaires, de même que certaines interprétations personnelles; cet état de fait est en partie voulu, car nous souhaitons permettre à un public élargi d'appréhender les idées générales et de comprendre les données les plus importantes.

Dans cette conclusion, nous faisons une synthèse générale du rapport. Les constatations que nous mettons en évidence ont pour objet d'aider le lecteur à se poser les bonnes questions et, si possible, toutes les questions susceptibles de l'aider à évaluer son propre régime de retraite.

Commençons par les différentes sources de revenu à la retraite. Les professeurs sont admissibles à la pension de la Sécurité de la vieillesse; un certain nombre d'entre eux devront cependant rembourser une partie ou la totalité de cette pension, parce que leurs revenus totaux seront supérieurs à 53 000 \$. On peut toutefois s'interroger sur l'avenir de cette mesure de sécurité sociale et penser que les montants versés seront de plus en plus récupérés sous forme d'impôt. Tous les professeurs ont contribué au Régime des rentes du Québec (RRQ) et en reçoivent une rente à la retraite, en fonction du nombre d'années de contribution et de l'âge où ils commencent à retirer des prestations. Comme nous l'avons vu au chapitre 6, le montant de cette rente est parfois intégré en tout ou en partie aux prestations que verse le régime de retraite de l'université. On ne peut cependant s'empêcher de se questionner sur l'avenir du Régime des rentes du Québec et du Régime des pensions du Canada; cet avenir est quelque peu incertain, vu l'escalade des exigences relatives aux cotisations et les variations démographiques de la main-d'œuvre au Canada. Des modifications possibles à ces mesures de sécurité sociale sont susceptibles de réduire les revenus à la retraite. Par contre, il est évident que les professeurs tirent la

très grande partie de leurs revenus de la rente octroyée par le régime de retraite de leur université ainsi que de leurs économies personnelles.

Nous avons cherché au chapitre 2 à comprendre comment les régimes de retraite sont balisés par les différentes lois. Notre étude montre que, dans l'ensemble, les responsables des régimes étudiés se sont souciés de se conformer à la loi. Les nombreuses modifications apportées aux lois provinciales et fédérales ont rendu l'administration des régimes de retraite plus difficile et plus coûteuse¹. Cependant, le niveau de protection apporté aux participants des régimes de retraite, principalement par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, et les avantages fiscaux consentis par les gouvernements provincial et fédéral compensent largement ces inconvénients.

Une autre constatation s'impose. Il existe un langage commun à tous les régimes de retraite étudiés, langage qui a été principalement établi par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Dans presque tous les régimes donc, on utilise un vocabulaire semblable ou équivalent pour parler des régimes de retraite. Le lecteur aura intérêt à lire attentivement le chapitre 2, qui traite des questions sémantiques et légales. Nous voulons cependant attirer son attention sur le terme « conjoint » et sur le moment où s'établit la qualité de conjoint. C'est un concept actuellement en mouvance, tant au point de vue de sa définition que du moment où sa qualité s'établit. L'uniformité du vocabulaire utilisé permettrait éventuellement de monter une grille de mots clés et de produire une sorte d'index ou de dictionnaire des termes utilisés en matière de régimes de retraite.

Nous avons tracé les grandes lignes de l'historique des régimes de retraite d'employeurs et ses jalons les plus importants, apparus dans la deuxième moitié du XX^e siècle. Quant à la petite histoire du régime de retraite de chaque université québécoise, nous nous sommes contentés d'en évoquer des aspects généraux, étant donné que l'information disponible varie beaucoup en quantité, en qualité et en exactitude d'une institution à l'autre.

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

¹ HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996, p. 7.

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. En revanche, un régime distinct pour les professeurs permet de répondre adéquatement à leurs besoins en tenant compte des particularités de leur profil de carrière et de leur capacité de payer; il est aussi plus facile d'apporter des modifications à ce type de régime. Il faut se rappeler que les cotisations de l'employeur au régime de retraite font partie de la masse salariale et que, de ce fait, elles appartiennent aux employés. Elles font partie de la rémunération globale et se négocient à l'intérieur de conventions collectives. Le régime, lorsqu'il est propre aux professeurs, est davantage perçu comme leur régime de retraite et non celui de l'Université: professeurs et syndicats se sentent alors davantage concernés.

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.

Au chapitre 5, qui traite du financement, nous attirons l'attention sur la définition même du terme *salaires*; certains régimes incluent les primes et suppléments temporaires dans cette définition. De telles pratiques engendrent des iniquités et des distorsions. Les tableaux 5.2 à 5.5 nous amènent à parler des cotisations salariales et patronales, de leur état en 1998 et des variations qu'elles ont subies ou qu'elles subiront. Plus la contribution patronale est importante, moins le régime coûte cher à l'employé, pourrait-on dire. Mais il faut se rappeler que l'employeur prend sa contribution en considération lorsqu'il négocie les salaires et les autres avantages des conventions collectives.

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. On note qu'une réduction substantielle du taux de cotisation de l'employeur peut entraîner une incapacité ou même un refus de reprendre le taux normal de cotisation lorsque le régime n'est plus surprovisionné². Il est très probable qu'on verra surgir d'autres demandes du même genre qui auront pour objectif de combler le déficit des universités et leur manque à gagner. On ne saurait évaluer la qualité d'un régime en ne tenant compte que de la rente qu'il donne lors de la prise de retraite; il faut évaluer le coût de cette rente pour les employés et la pérennité de sa valeur dans le temps. Les régimes de retraite ne sont pas parfaits; il est possible de les améliorer. 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.

Cette réflexion nous amène à parler des prestations à la retraite, sujet qui est traité aux chapitres 6 et 7 et suivi d'exemples précis. C'est sans doute le point central de notre rapport et aussi le plus complexe. On ne peut s'empêcher de constater la variété des modèles retenus, et bien malin serait celui qui pourrait mettre le doigt sur le meilleur régime de retraite. Chaque régime a ses avantages particuliers, qu'il faut mettre en parallèle avec les

² Le provisionnement est la répartition des actifs dans le temps en vue du versement des prestations promises. Il y a surprovisionnement lorsque les montants versés à la caisse de retraite dépassent les besoins à un moment donné, compte tenu du coussin de sécurité prévu par la loi. Il y a sousprovisionnement dans le cas contraire.

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. La coordination au Régime des rentes du Québec et les prestations de raccordement, qui cessent lorsque le retraité atteint 65 ans, peuvent aussi donner l'impression d'une rente plus cossue ou moins bien pourvue qu'elle ne l'est en réalité si on ne se donne pas la peine de bien décortiquer la nature et la durée de versement des montants, sans compter l'incertitude énoncée plus haut à propos des mesures de sécurité sociale.

Les prestations de retraite à la cessation d'emploi pour un motif autre que la retraite ou le décès touchent en général un petit nombre de personnes, mais les droits de ces personnes sont-ils toujours bien protégés ? Ne contribuent-elles pas parfois plus au régime qu'elles n'en bénéficient ?

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'achat après 15 ans et de 65 % après 20 ans³. Malheureusement, plusieurs ont tendance à ne considérer que le montant de rente qu'elles reçoivent au cours de la première année 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.

Il faut distinguer les prestations que les ayants droits reçoivent lorsque le décès du participant survient avant ou après la retraite. Dans ce dernier cas,

³ Voir la section 6.7 et en particulier le tableau 6.10.

les règles sont plus uniformes, car la loi prévoit une rente réversible d'au moins 60 % au conjoint survivant. Dans le cas de décès avant la prise de retraite, la loi cherche à protéger les avoirs des ayants droits et prévoit qu'ils recevront au moins les mises de fonds du participant défunt, augmentées des intérêts. Tous les régimes sont soucieux de se conformer à ces règles. Mis à part ces prestations minimales, les régimes de retraite sont plus ou moins généreux, remettant habituellement les contributions patronales et salariales sous forme de rentes ou de versement unique de la valeur actuarielle de la rente. Plusieurs régimes offrent le choix aux héritiers; d'autres prévoient des remises différentes en fonction des catégories de situations présentées.

Au cours des dernières années, toutes les universités ont mis sur pied des mesures d'incitation à la retraite, le plus souvent de concert avec les syndicats. Ces mesures sont définies soit à l'intérieur des régimes, soit à l'extérieur. Dans ce dernier cas, c'est l'employeur qui les met sur pied et en défraie les coûts; elles peuvent alors être statutaires ou discrétionnaires. Elles se présentent sous forme d'allocations forfaitaires de départ, de retraite graduelle, de rentes supplémentaires et d'avantages divers. Elles sont de nature permanente ou transitoire. Ces mesures sont alléchantes, surtout si les montants octroyés peuvent être versés dans un RÉER, à l'abri de l'impôt. Cependant, dans le calcul des revenus futurs, il ne faut pas oublier de considérer comment les revenus seront affectés à partir de 65 ans. Le coût de ces mesures peut être assumé par le régime ou par l'employeur. Si le coût des mesures est assumé par le régime, il accroît le passif actuariel des retraités, ce qui peut être un moyen d'utiliser une partie des surplus. Dans le cas contraire, la charge est aux frais de l'employeur.

Pour bien comprendre les exemples de rentes, il faut lire attentivement le mode de calcul, tenir compte du pourcentage de remplacement du revenu à la retraite et examiner l'évolution de la situation au cours de la retraite. Les régimes de retraite ont tendance à être plus généreux pour les gens qui prennent leur retraite à 60 ans. Ces personnes jouissent d'un bon niveau de remplacement du revenu au moment de la prise de retraite (72 % en moyenne) et elles continuent, même avec la diminution de leurs revenus à 65 ans, à avoir un niveau de revenu acceptable (66 %). Le niveau de remplacement de revenu des personnes qui prennent leur retraite à 65 ans se situe à 69 % en moyenne. Les personnes qui prennent leur retraite à 55 ans

voient leur niveau de revenu diminuer à 58 % en moyenne lorsqu'elles atteignent 65 ans.

Les situations particulières survenant avant la retraite (congrés sabbatiques et autres, cotisations volontaires, etc.) touchent un nombre restreint de personnes. Elles présentent, en général, peu de variations d'un régime à l'autre.

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.

Le titre octroyé au professeur à la retraite et les privilèges qu'il conserve varient aussi beaucoup d'une université à l'autre. Dans certaines, le professeur conserve son titre, alors que d'autres lui octroient le titre de professeur retraité ou honoraire, avec ou sans conditions précises. Certains établissements offrent au retraité un titre de professeur associé moyennant une certaine contribution intellectuelle. D'autres, enfin, sont muettes sur le sujet. On peut voir dans l'octroi de ces titres et privilèges un signe manifeste et souvent peu coûteux de reconnaissance par l'université des services rendus par ses professeurs.

Le fait de consigner dans les conventions collectives les avantages conférés aux professeurs à la retraite en assure la stabilité. Ce n'est pas encore le cas dans toutes les universités, cependant, et lorsque ces avantages sont inscrits dans la convention collective, ce n'est parfois que de façon très partielle.

Le mode d'administration du régime est, avec le financement et les prestations, un des principaux piliers du régime de retraite. Il assure une saine gestion et permet de faire fructifier les avoirs. Il reflète aussi le degré

d'autonomie des régimes par rapport à l'employeur. La loi prévoit la constitution d'un comité de retraite et elle en dicte la composition minimale. Cependant, elle laisse suffisamment de marge aux comités pour que les participants puissent s'approprier leur régime en veillant sur sa politique et sur son économie générale. La proportion de représentants du patronat et des participants au régime varie donc d'un endroit à l'autre, soit en donnant la majorité à un groupe ou à l'autre, soit en assurant l'égalité des voix. De plus, étant donné que six des sept universités ont un régime commun à tous les employés, la représentation des divers groupes de participants varie d'un endroit à l'autre et permet de donner un degré de pouvoir différent aux divers groupes de représentants. Dans toutes les universités, l'employeur peut modifier le régime de retraite. Dans certains cas, ce pouvoir est unilatéral; ailleurs, l'employeur le partage avec les participants ou les syndicats de l'institution. Dans tous les cas, il est balisé par des règles précises qui donnent plus ou moins de liberté à l'employeur. Il n'y a pas de modèle unique pour la gestion de la participation, des prestations et de la caisse de retraite. La loi obligeant le comité de retraite à établir la politique de placement, trois comités de retraite se sont aussi dotés d'un sous-comité de placement. La gestion des placements est ensuite déléguée à un ou des gestionnaires. Le tableau 11.9 illustre la répartition des actifs des caisses de retraite dans les différents véhicules de placement sur le marché et leur répartition en contenu canadien ou étranger. On peut se demander si les caisses de retraite ne devraient pas se donner un certain rôle social par des investissements significatifs dans des entreprises ou des fonds québécois à vocation sociale, tout en assurant le rendement de la caisse.

Tous les régimes de retraite étudiés ont actuellement des surplus que les conditions du marché boursier et le gel prolongé des salaires leur ont permis de réaliser. Tous les régimes de retraite ont statué sur l'utilisation 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.

Telles sont les principales constatations sur lesquelles nous avons cru bon d'attirer l'attention du lecteur. Au fil des commentaires que contient le rapport, nous avons souligné les pistes de travail qui pourraient intéresser les régimes de retraite dans un avenir rapproché.

Cette recherche concerne les régimes de sept universités québécoises. Elle nécessitera une mise à jour régulière, étant donné les changements fréquents que subissent les régimes de retraite. De plus, un certain nombre de professeurs des universités étudiées cotisent ou ont cotisé au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou au Régime de retraite des enseignants (RRE). Comme nous l'avons mentionné dans ce rapport, l'étude des modalités du RRE et du RRF ne relève pas du mandat qui nous a été confié pour le présent travail, mais nous n'en sommes pas moins conscients de son importance. Nous ne connaissons ni le nombre de professeurs touchés, ni les similitudes et différences du RRE et du RRF avec les régimes que nous avons étudiés. Il serait souhaitable de faire un travail semblable sur le RRE et le RRF, auxquels participent un certain nombre de professeurs.

En terminant, il convient de rappeler que, dans le cadre de la rémunération globale, les régimes de retraite appartiennent aux professeurs et qu'il est de leur responsabilité de bien les connaître, de participer activement au développement de leur régime et de fixer des priorités qui répondent à leurs besoins.

Liste des principaux documents consultés

- ASCAH, Louis. *Les caisses de retraite des Universités: stratégies d'utilisation des surplus actuariels*, conférence présentée à une journée d'étude organisée par le Comité des relations de travail de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, mai 1998, 7 p.
- CANADA. *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada et Règlement*, L.R.C. 1985 (5^e suppl.), ch. 1, codifié en date du 10 juillet 1998, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1998, 2530 p.
- CANADA. *Loi sur la sécurité de la vieillesse*.
- CANADA. « Règlement sur la sécurité de la vieillesse ».
- CANADA. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. *Sécurité de la vieillesse, supplément de revenu, allocation au conjoint*, tableaux des taux en vigueur, octobre-décembre 1998.
- CANADA. MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES. PROGRAMME DE LA SÉCURITÉ DU REVENU. *Votre pension de la Sécurité de la vieillesse*, octobre 1998, 28 p., Publ. ISPB-185-08-96F.
- CANADA. SECRÉTARIAT D'ÉTAT. BUREAU DE LA TRADUCTION. *Le guide du rédacteur*, 2^e édition, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1996, 319 p.
- DRAIMIN, Charles. *Issues Confronting the Concordia Pension Plan*, 28 octobre 1998, 5 p.
- GROUPE-CONSEIL AON, *Preliminary Results of the Actuarial Valuation as at June 30, 1998*, Pension Plan for Full-Time Employees of Bishop's University, septembre 1998, 9 p.

- HALL, G.M. *Guide Mercer sur les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada*, 11^e édition, Farnham (Québec), Publications CCH Ltée, 1996, 456 p.
- L'INDUSTRIELLE ALLIANCE. *Régime d'assurances collectives pour le personnel administratif, le personnel enseignant et le personnel professionnel de l'Université de Sherbrooke*, 1995, 35 p.
- LIZÉE, Michel. *Le régime de retraite de l'Université du Québec*, février 1998, 22 p.
- MERCER, W.M. *Report on the Actuarial Valuation of Pension Plan for the Employees of Concordia University as of January 1998*, septembre 1998, 47 p.
- MORNEAU, SOBECO, COOPERS et LYBRAND. *Évaluation actuarielle au 31 décembre 1997 du Régime de retraite de l'Université du Québec*, juin 1998, 43 p.
- POWELL, J. Brian, et James K. MARTIN. *Les implications économiques du vieillissement de la population canadienne*, document préparé pour le Colloque national sur le vieillissement, Ottawa, octobre 1978, 40 p.
- QUÉBEC. *Code civil*, Les fiducies et responsabilités fiduciaires (loi 116).
- QUÉBEC. *Loi modifiant la Loi sur le régime de rentes du Québec et la Loi sur les régimes complémentaires de retraite afin de favoriser la retraite progressive et la retraite anticipée* (loi 102), juin 1997.
- QUÉBEC. *Loi sur les impôts du Québec et lois connexes*, comprend les modifications apportées par le projet de loi 161, 1998
- QUÉBEC. *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, L.R.Q., chapitre R-15.1, à jour au 2 juin 1998, 112 p.
- QUÉBEC. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Le régime des rentes*, janvier 1998, 26 p.

QUÉBEC. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Les prestations prévues par le régime*, 1998, 9 p.

QUÉBEC. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Modification au Régime des rentes : l'avenir du Régime des rentes du Québec est assuré*, en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1998, 10 p.

QUÉBEC. RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Vivre avec son temps : la retraite progressive, la retraite anticipée*, 1998, 14 p.

SAI. *Études comparative des régimes de retraite et d'assurance collective applicables aux professeurs(es) d'université au Québec*, travail présenté au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN), Montréal, octobre 1992, 61 p.

UNIVERSITÉ BISHOP. *Collective Agreement between Bishop's University and l'Association des professeur(e)s de Bishop's University*, 1^{er} juillet 1997-30 juin 2000, 63 p., plus 27 lettres d'entente.

UNIVERSITÉ BISHOP. *Pension Plan for Full-time Employees of Bishop's University*, en vigueur au 1^{er} janvier 1990, 80 p.

UNIVERSITÉ CONCORDIA. *Basic Life Insurance Plan*, mars 1991.

UNIVERSITÉ CONCORDIA. *Convention collective entre l'Université Concordia et l'Association des professeurs de l'Université Concordia*, en vigueur au 12 novembre 1998, 213 p.

UNIVERSITÉ CONCORDIA. *Financial Statements of Pension Plan for the Employees of Concordia University*, 31 décembre 1997, 12 p.

UNIVERSITÉ CONCORDIA. *Health Insurance Plan*, janvier 1997, 10 p.

UNIVERSITÉ CONCORDIA. *Pension Committee Annual Meeting*, 26 octobre 1998, 27 p.

UNIVERSITÉ CONCORDIA. *Pension Plan for the Employees of Concordia University*, comprenant les amendements en vigueur au 1^{er} juin 1998, 62 p., plus 2 annexes.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. *Convention collective de travail entre l'Université de Sherbrooke et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS)*, 1^{er} décembre 1997-30 novembre 2000, 111 p.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. *Évaluation actuarielle au 31 décembre 1998, Régime de retraite de l'Université de Sherbrooke*, mai 1998, 13 p. plus 5 annexes.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. *Le 26^e rapport annuel du Régime de retraite de l'Université de Sherbrooke*, 1997, 36 p.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. *Régime de retraite de l'Université de Sherbrooke, Projet « A » du 3 novembre 1994*, 58 p.

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. SERVICE DES PERSONNELS. SECTION AVANTAGES SOCIAUX. *Document d'information en vue de la préparation à la retraite*, pour le personnel enseignant et le personnel cadre académique, mai 1997, 13 p.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC. *Annexe 6-B, « Régime de retraite de l'Université du Québec » du règlement général 6, « Ressources humaines »*, mis à jour le 13 juin 1998, 18 p.

UNIVERSITÉ LAVAL. *Convention collective entre l'Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval 1996-1999*, 105 p., plus les annexes et les lettres d'ententes jusqu'au 18 juin 1998.

UNIVERSITÉ LAVAL. *Règlement du régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval*, mis à jour le 9 juillet 1998, 48 p.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC. COMITÉ DE RETRAITE. *Rapport annuel 1997*, du 31 décembre 1997 au 31 mai 1998, 31 p.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL. *Convention collective SPUQ-UQÀM intervenue entre l'Université du Québec à Montréal et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) du 1^{er} juin 1997 au 31 mai 1999, articles 24 et 29, 11 juin 1997, 4 p.*

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL. *Étude comparative des régimes de retraite et d'assurance collective applicables aux professeurs(es) d'universités au Québec, Travail présenté au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN), Montréal, le 2 octobre 1992.*

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL. *Protocole définissant les droits et privilèges des professeurs et professeures à la retraite intervenu entre l'UQÀM, le SPUQ et l'APRUQÀM, 3 p.*

UNIVERSITÉ LAVAL. VICE-RECTORAT AUX RESSOURCES HUMAINES. SANTÉ, SÉCURITÉ ET AVANTAGES SOCIAUX. *Assurance accident-maladie, Groupe des retraités, document interne, 22 mai 1998.*

UNIVERSITÉ LAVAL. VICE-RECTORAT AUX RESSOURCES HUMAINES. SANTÉ, SÉCURITÉ ET AVANTAGES SOCIAUX. *Assurance accident-maladie, Groupe des retraités, 22 mai 1998, 8 p.*

UNIVERSITÉ MCGILL. *Handbook of Regulations and Policies for Academic Staff, chapitre 4, 1998, 3 p.*

UNIVERSITÉ MCGILL. *McGill University Pension Plan, General Information, au 1^{er} janvier 1998, 14 p.*

UNIVERSITÉ MCGILL. *McGill University Pension Plan, Retirement Benefits, au 1^{er} janvier 1998, 20 p.*

UNIVERSITÉ MCGILL. *Rapport et états financiers au 31 décembre 1997, Régime de retraite de l'Université McGill, 34 p.*