

Protégeons notre avenir



RAPPORT SYNTHÈSE DES ATELIERS

RENCONTRE EXTRAORDINAIRE DES SECTIONS LOCALES DU SCFP, LES 22 ET 23 FÉVRIER 2012

RAPPORT ADOPTÉ PAR LE CONSEIL GÉNÉRAL DU SCFP-QUÉBEC, LE 1^{ER} MARS 2012

PRÉAMBULE

- 1.** LES PERSONNES PARTICIPANTES ONT DÉBATTU DU DOCUMENT D'ORIENTATIONS QUI, EN TENANT COMPTE DES AMENDEMENTS RETENUS, CONSTITUE UN COFFRE À OUTILS : CHAQUE SECTION LOCALE SERA EN MESURE DE SE SERVIR DES OUTILS QUI SONT APPLICABLES DANS SON CAS ET DE NE PAS UTILISER CEUX QUI NE LE SONT PAS, DANS LE TRAVAIL DE NÉGOCIATION QUI DEVRA SE FAIRE. À LEURS YEUX, CE DOCUMENT D'ORIENTATION CONSTITUE UN DOCUMENT INTERNE AU MOUVEMENT SYNDICAL PLUTÔT QU'UN DOCUMENT À DES FINS EXTERNES.

- 2.** EN MÊME TEMPS, ELLES ONT INSISTÉ SUR LA NÉCESSITÉ POUR LE SFCP DE MENER RAPIDEMENT UNE CAMPAGNE MÉDIATIQUE AVEC DES RESSOURCES IMPORTANTES POUR DÉVELOPPER UN DISCOURS ET DES ANALYSES QUI DÉMYSTIFIENT LA QUESTION DES RETRAITES ET QUI REPLACENT LE DÉBAT DANS UNE JUSTE PERSPECTIVE HISTORIQUE. LES PARTICIPANTS ONT UN SENTIMENT DE L'URGENCE D'AGIR ET DE MENER UNE CAMPAGNE AXÉE SUR LE DROIT À UNE RETRAITE DÉCENTE POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES.

ORIENTATIONS DU SCFP-QUÉBEC

POUR CONTRER LES ATTAQUES ACTUELLES ET ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA VIABILITÉ DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE

PARTIE 1 CONSTATS

1. NOS RÉGIMES DE RETRAITE SONT SOUS ATTAQUE

- a. Les pressions actuelles des gouvernements et des employeurs, amplifiées par une campagne médiatique sans précédent, visent à réduire les prestations auxquelles nous avons droit, ouvrir la possibilité de réduire les rentes acquises ou versées et nous faire payer plus.
- b. Ne rien faire n'est pas une option. Nous devons nous donner des orientations pour affronter cette tempête politique et assurer la viabilité à long terme de nos régimes.
- c. Le SCFP-Québec ne pense pas qu'il existe une solution mur à mur applicable à tous les régimes. Il appartiendra à chaque groupe, chaque section locale, avec le support du SCFP, de tenir compte de l'historique et de la réalité de chaque régime de retraite et d'identifier, le cas échéant, les mesures appropriées à négocier et mettre en place.

2. LA MISE EN LUMIÈRE DE CERTAINES LACUNES DE NOS RÉGIMES

L'environnement économique et financier des dernières années a mis en évidence certaines lacunes de nos régimes actuels qui, si elles ne sont pas corrigées, pourraient les remettre en question.

3. DES RÉGIMES OÙ LA COTISATION D'ÉQUILIBRE SUPPORTE TOUT LE RISQUE

L'allongement de l'espérance de vie, la maturité de nos régimes et la déréglementation des marchés financiers sont des facteurs structurels qui expliquent une partie des problèmes. La conjoncture économique et financière et les niveaux historiquement bas des taux d'intérêt ont contribué à amplifier les déficits de nos régimes de retraite. Toutefois, il faut reconnaître que la façon dont nos régimes ont été gérés fait aussi partie du problème :

- a. congés de cotisation et améliorations aux régimes qui ont vidé les surplus pendant les années de vache grasse;
- b. politiques de financement qui ne prévoient pas la constitution de réserves pendant les bonnes années pour pouvoir faire face aux années plus difficiles.

ORIENTATIONS DU SCFP-QUÉBEC

POUR CONTRER LES ATTAQUES ACTUELLES ET ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA VIABILITÉ DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE

PARTIE 2 DES PRINCIPES SUR LESQUELS NOUS NE BOUGERONS PAS

LE SCFP-QUÉBEC AFFIRME HAUT ET FORT CE QUI SUIT :

- a. Nos régimes de retraite constituent l'une de nos conditions de travail les plus importantes. Ils ont fait l'objet d'ententes qui nous ont amenés à renoncer à une partie de notre rémunération globale pour plutôt nous assurer de financer adéquatement notre régime de retraite. Les régimes que nous avons aujourd'hui, c'est nous qui les avons financés et négociés.
- b. Nos régimes de retraite, combinés aux régimes publics, doivent assurer à nos membres un taux de remplacement adéquat du revenu lors de leur départ et tout au long de leur retraite.
- c. S'il y a des changements apportés à nos régimes de retraite, ceux-ci devront se situer dans une perspective d'équité intergénérationnelle.
- d. L'ensemble des participantes et participants a exprimé sa détermination à refuser l'introduction de toute « clause orphelin » où les jeunes se retrouveraient, par exemple, dans un régime à cotisation déterminée, une solution qui compromettrait leur sécurité du revenu à la retraite et introduirait une division à l'intérieur de nos sections locales.
- e. Tout changement apporté à nos régimes de retraite devra faire l'objet d'une entente négociée. Toute tentative de décréter ou nous imposer unilatéralement quelque mesure que ce soit ou tout amendement législatif s'attaquant à nos droits ou remettant en cause les rentes acquises pour le service passé seront farouchement combattus.
- f. Le SCFP-Québec privilégie les régimes à prestations déterminées qui, seuls, assurent une rente garantie tout au long de la retraite. Toute négociation devra se faire dans le cadre du maintien de la protection actuelle prévue par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite quant à la rente acquise pour le service passé et les rentes en cours de paiement.
- g. Le SCFP-Québec tient à rappeler l'intérêt pour les groupes qui n'ont pas de régime ou qui ont un régime à cotisation déterminée d'envisager le passage à un régime à prestations déterminées qui amène l'employeur à assumer sa part de responsabilité. À défaut, il y a aussi le Régime de retraite par financement salarial mis sur pied par la FTQ (RRFS-FTQ) ou le Régime de retraite multisectoriel du SCFP-National.

- h) Tout régime négocié par le SFCP devrait éviter tout biais systémique et tenir en compte la notion d'égalité de revenu entre les hommes et les femmes.

LE SFCP-QUÉBEC AFFIRME ÉGALEMENT LE DROIT POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES À UN RÉGIME DE RETRAITE DÉCENT, AUSSI BIEN DANS LE SECTEUR PUBLIC QUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ.

Il est donc capital d'appuyer de façon beaucoup plus active la campagne FTQ - CTC pour augmenter de 25 à 50 % le taux de remplacement du Régime de rentes du Québec et pour relever le salaire couvert au même niveau que la CSST et le Régime québécois d'assurance parentale (66 000 \$). L'obtention de cette réforme contribuerait à améliorer significativement la sécurité du revenu à la retraite.

- La proposition réduirait l'écart actuel entre les travailleurs qui ont un régime de retraite et ceux qui n'en ont pas.
- Pour les employeurs offrant actuellement un régime de retraite, la proposition réduirait de beaucoup la pression qu'ils ont à supporter pour le service futur.

ORIENTATIONS DU SCFP-QUÉBEC

POUR CONTRER LES ATTAQUES ACTUELLES ET ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA VIABILITÉ DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE

PARTIE 3 ASSURER LA PÉRENNITÉ DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE

1. DES RÉGIMES DE RETRAITE PLUS VIABLES

La hausse importante des déficits, et donc des cotisations pour les combler, a créé un climat de crise. L'enjeu n'est donc pas de réduire les prestations assurées par notre régime de retraite, mais de les rendre plus viables à long terme en :

- a. Réduisant la probabilité de déficit ou son niveau par la constitution de réserves ou la mise en place de certaines prestations conditionnelles à la situation financière du régime ;
- b. Répartissant mieux les risques lorsque des déficits se produisent tout en négociant des garanties et un contrôle clairs lorsque les surplus vont se produire.

2. RÉDUIRE LA PROBABILITÉ DE DÉFICIT PAR LA CONSTITUTION DE RÉSERVES

On peut parvenir à cet objectif en négociant par exemple l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- a. Constituer une réserve pour stabiliser la cotisation en négociant que l'indexation future sera financée par une cotisation additionnelle et qu'elle sera versée aux personnes retraitées que lorsque la réserve pour indexation sera positive.
 - i. Lors de déficit, cette cotisation additionnelle pourrait servir, en partie ou en totalité, selon les modalités qui auront été négociées, à réduire ce déficit afin de stabiliser la cotisation totale.
 - ii. Il est bon de prévoir que si l'indexation n'a pas pu être accordée pendant une période de déficit, celle-ci devra être accordée en priorité dès qu'il y aura de l'argent dans la réserve, y inclut le versement de la rétroactivité.
- b. Négocier une fenêtre («*window*») qui est un peu l'équivalent des programmes temporaires de départ à la retraite populaires il y a une dizaine d'années, sauf que dans ce cas-ci le financement est assuré à l'avance par une cotisation additionnelle. Cela permet donc de constituer des réserves au lieu de dépendre de surplus qu'on vide dès qu'ils apparaissent. Les conditions plus avantageuses s'appliquent tant que le régime a les réserves requises pour les financer.

- i. Il est bon de prévoir un ajustement rétroactif pour les personnes qui auraient pris leur retraite pendant que le régime était en déficit.

- c. Introduire pour le service futur une prestation garantie selon une formule de rente de salaire carrière, mais cotiser au Régime sur la base d'un salaire final afin de constituer une réserve importante pour stabiliser la cotisation. Lors de chaque évaluation actuarielle, le régime serait amené à réévaluer le salaire carrière pour se rapprocher ou être égal au salaire moyen de ses 3 ou 5 dernières années à partir de la réserve constituée. Pour éviter un problème d'équité intergénérationnelle, il serait bon de prévoir que si un participant a pris sa retraite sans que son salaire ait été réévalué à son salaire final, sa rente devrait être réévaluée en priorité dès qu'il y a de l'argent dans la réserve.

3. LÀ OÙ IL Y A ENTENTE POUR RÉPARTIR LES RISQUES EN CAS DE DÉFICIT

Le niveau élevé des déficits des caisses de retraite engendre une pression sur les finances de nos employeurs et plusieurs aiment bien nous le rappeler. Par exemple, nos caisses de retraite du secteur municipal seraient moins dans l'actualité si certains maires ne pouvaient pas se servir des niveaux élevés de déficits pour justifier des hausses du compte de taxe. L'adoption de l'une ou l'autre des options proposées plus haut permettrait de réduire de façon significative la probabilité ou l'incidence des déficits. Mais que faire si, malgré tout, un déficit apparaît ?

- a. Négocier une « clause banquier » qui fait en sorte que l'employeur pourra se rembourser les cotisations d'équilibre une fois le régime revenu en surplus, de façon à viser une cotisation patronale stable dans le temps, même si nous sommes conscients que cette clause a des limites et qu'elle peut même augmenter la volatilité de la cotisation patronale dans les faits.

- b. Négocier que, dans l'éventualité d'un déficit actuariel, les participants actifs assumeront un pourcentage de la cotisation d'équilibre.
 - i. Nous ne sommes pas d'accord avec la requête de certains élus municipaux nous demandant d'assumer 50 % de l'ensemble du coût normal et des déficits. En effet, des études démontrent qu'en raison des dispositions de la Loi RCR portant sur les « cotisations excédentaires », une telle formule oblige les employeurs et les employés à cotiser entre 1 % et 2 % de la masse salariale en trop, et plus encore dès que le régime tombe en déficit. Ce problème ne se pose pas dans le cas du RREGOP, qui pourtant cotise sur une base 50-50, puisque le gouvernement s'est exempté dans la *Loi sur le RREGOP* de ce mécanisme des « cotisations excédentaires »

ORIENTATIONS DU SCFP-QUÉBEC

POUR CONTRER LES ATTAQUES ACTUELLES ET ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA VIABILITÉ DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE

PARTIE 4 D'AUTRES OPTIONS POUVANT ÊTRE ENVISAGÉES

EN FONCTION DES CONTEXTES ET DES RÉALITÉS PROPRES À CHAQUE RÉGIME DE RETRAITE, LES SECTIONS LOCALES POURRAIENT ENVISAGER D'AUTRES OPTIONS :

- a. Y'aurait-il lieu de déplafonner le cas échéant le service apparaissant encore dans un certain nombre de régimes pour ne pas pénaliser les travailleurs expérimentés qui souhaitent continuer à travailler et ainsi augmenter leur rente ?
- b. Y'aurait-il lieu de permettre aux travailleurs qui souhaitent continuer à travailler après 65 ans de cotiser et ainsi augmenter davantage leur rente, une situation qui se produit lorsque le travailleur a adhéré tardivement au régime de retraite ?
- c. Y'aurait-il lieu d'introduire une clause de retraite progressive et de l'accompagner de mesures nous assurant que cette ouverture ne créera pas de l'embauche de travailleurs précaires pour assurer leur travail ?
- d. Y'a-t-il lieu d'exiger que tout ancien travailleur qui revient au travail alors qu'il reçoit déjà une rente de retraite soit tenu de participer aux régimes d'avantages sociaux (retraite et assurances)?
- e. Nous savons que l'âge de départ effectif à la retraite sera un enjeu de négociation dans un certain nombre de situations. Nous constatons cependant que les personnes les plus promptes à réclamer un relèvement de l'âge du départ à la retraite deviennent soudainement muettes comme des carpes dès qu'il est question des mesures requises pour favoriser le maintien en emploi de travailleurs plus âgés, par exemple :
 - i. adaptations dans l'organisation du travail ou des horaires de travail,
 - ii. formation continue et apprentissage,
 - iii. reconnaissance des acquis,
 - iv. élargissement du bassin de recrutement,
 - v. transfert des connaissances, ou encore
 - vi. retraite progressive.

Là où cette question deviendrait un enjeu de négociation, il faudra prendre en compte le contexte de chaque milieu de travail, la pénibilité de la tâche, les conditions de travail, les risques à la santé ou la sécurité ou le niveau de stress lié à l'organisation du travail. Cette question peut également prendre une dimension intergénérationnelle si des salariés plus jeunes sont en attente de l'ouverture des postes qui seraient ainsi libérés pour mettre fin à leur statut de travailleurs à statut précaire. Tout changement devra se faire de façon graduelle. De plus, toute négociation sur l'âge de départ effectif à la retraite devra donc inclure, le cas échéant, une négociation sur tous les aspects pertinents identifiés par chaque section locale.

- f) Y'aurait-il lieu pour le SFCP d'accompagner et d'appuyer les efforts de nos sections locales qui ont un régime à cotisation déterminée pour améliorer la sécurité du revenu de leurs membres ?

ORIENTATIONS DU SCFP-QUÉBEC

POUR CONTRER LES ATTAQUES ACTUELLES ET ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA VIABILITÉ DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE

PARTIE 5 DES OPTIONS À COMBATTRE

LE SCFP-QUÉBEC ENTEND S'OPPOSER ÉNERGIQUEMENT À CERTAINES ORIENTATIONS QUI SE DESSINENT CHEZ CERTAINS EMPLOYEURS OU AU SEIN DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC :

- a. Mettre en place un nouveau type de régime, le *régime à prestations cibles*. Dans ce type de régime, s'il y a un déficit de par exemple 10 %, le promoteur peut réduire la rente acquise par les participants de 10 % et couper les chèques aux personnes retraitées de 10 % et ainsi faire « miraculeusement » disparaître le déficit sur les dos des travailleurs et retraités.
- b. Introduire dans nos régimes de retraite un « mur de Chine » ou un « mur pare-feu » entre le financement des rentes pour le service passé et celui pour le service futur si l'objectif recherché est d'ouvrir la porte à la mise en place pour le service futur de régimes à prestations cibles décrits plus haut. Si c'est pour mettre en place pour le service futur une approche compatible avec les principes que nous mettons de l'avant ici et qui respecte l'équité intergénérationnelle, nous sommes prêts à examiner une telle option.
- c. On ne règlera pas le problème de la volatilité de la cotisation, qui est à la source des tensions actuelles, si on se contente de réduire sur une base permanente les prestations pour le service futur, et ce, sans mettre en place des mécanismes de réserves, de prestations conditionnelles ou de mécanismes de partage du risque. Cette coupure de prestations aurait pour seul effet de réduire la sécurité du revenu à la retraite de nos membres actuels et futurs et d'introduire un problème d'équité intergénérationnelle.
- d. La pire des options sur la table actuellement est l'extension des REER, peu importe le nom qu'on leur donne (RPAC, RVER). Ils font supporter le coût et le risque de la retraite à chaque travailleur et retraité individuellement, dégagent l'employeur de toute responsabilité à l'égard de la retraite et constituent l'approche la plus inefficace qui soit en matière de rentes qui seront versées pour un niveau de cotisation donné. Les institutions financières sont les seules gagnantes dans cette approche.

CONCLUSION

LES 600 MILITANTS ET MILITANTES DU SCFP QUI ONT PARTICIPE A CETTE RENCONTRE EXTRAORDINAIRE SUR LES REGIMES DE RETRAITE ONT AFFIRME LEUR DETERMINATION COMMUNE DE MOBILISER LA FORCE DE TOUS LES SYNDICATS AFFILIES AU SCFP POUR FAIRE RESPECTER LES DROITS DE TOUS LES RETRAITES ET LES MEMBRES DU SCFP – JEUNES ET MOINS JEUNES – POUR UNE RETRAITE DECENTE, ET CE, DANS LE CADRE D’ENTENTES NEGOCIEES A LA TABLE DE NEGOCIATION.

ILS DEMANDENT PAR CONSEQUENT AU SCFP D’ELABORER UN PLAN D’ACTION ET UNE CAMPAGNE MEDIATIQUE D’ENVERGURE SUR LA BASE DES ORIENTATIONS DISCUTEES AUJOURD’HUI, UN PLAN D’ACTION A LA HAUTEUR DES MENACES QUI PLANENT SUR NOS REGIMES DE RETRAITE AFIN DE PROTEGER NOTRE DROIT A UNE RETRAITE DECENTE, MAIS AUSSI POUR ASSURER L’ACCES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES A UN REGIME DE RENTES DU QUEBEC BONIFIE. LES ORIENTATIONS ENDOSSEES PAR LES 600 MILITANTS ET MILITANTES ET CE PLAN D’ACTION, INCLUANT LES MOYENS REQUIS, DEVRONT ETRE SOUMIS POUR ADOPTION DANS LES MEILLEURS DELAIS AU CONSEIL GENERAL.