

Entente de principes — Régime de retraite

Conseil syndical spécial
Syndicat du préhospitalier (FSSS-CSN)

3 octobre 2017



**Confédération
des syndicats nationaux**

Régime actuel

- Le régime actuel est un régime hybride
 - Un volet à cotisation déterminée entièrement financé par les cotisations salariales des participants
 - Cotisation de 5,8 %
 - Vise la création d'une rente à la retraite de 0,8 % du salaire de l'année
 - Un volet à prestations déterminées entièrement financé par les cotisations de l'employeur
 - Rente de 0,85 % du salaire de l'année indexé à 2 % jusqu'à la retraite
 - L'employeur assume les risques de la partie à prestations déterminées
 - L'employeur verse actuellement des cotisations pour financer le déficit
- Objectif : rente créditée annuellement de 1,65 % du salaire indexé à la retraite

Négociation de 2016

- ▶ Un groupe a demandé la scission du régime et la mise en place d'un régime à prestations déterminées
 - ▶ Rente de 1,60 % du salaire annuel indexé
 - ▶ Partage des risques à 50/50
- ▶ Aucune scission réelle jusqu'à maintenant
- ▶ Problèmes énormes de faisabilité, de conception et de viabilité du régime étant donné les changements d'accréditation syndicale dans le temps.
- ▶ La FSSS était contre ce projet
 - ▶ Les mesures d'atténuation du risque étaient insuffisantes
 - ▶ Possibilité importante de hausse de cotisations des travailleurs
 - ▶ Fait porter le fardeau du déficit sur les plus jeunes

Demandes de négociation

- ▶ Partie à prestations déterminées
 - ▶ Hausse du crédit de rente de 0,85 % à 1,00 % pour les années futures
- ▶ Partie à cotisation déterminée
 - ▶ Hausse de la cotisation des participants de 5,8 % à 6,0 %
- ▶ Objectif
 - ▶ Accumuler la plus grosse rente possible lors de la retraite
 - ▶ Donne une rente plus élevée à tous incluant ceux qui quittent avant 60 ans.
 - ▶ Hausse de la part de l'employeur : 1,1 % d'augmentation salariale

Objectif du gouvernement lors de la négociation

- ▶ Régler le problème des deux régimes
 - ▶ Proposition d'intégrer le RREGOP
 - ▶ Sort le régime de retraite de la négociation du secteur préhospitalier
 - ▶ Hausse de la cotisation des employeurs et des employés
 - ▶ Proposition rejetée par le syndicat
 - ▶ Le coût du RREGOP est trop élevé pour le secteur préhospitalier
 - ▶ Les objectifs du RREGOP ne sont pas les mêmes que ceux du secteur particulièrement sur le premier âge de retraite sans réduction
 - ▶ Perte d'un élément important de la négociation pour le secteur
- ▶ Ouverture du syndicat à régler le problème des deux régimes de retraite et à profiter de l'ouverture monétaire présentée par le ministère

Nouveau régime

Ce nouveau régime est assujéti à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et devrait respecter les balises suivantes :

- Le même régime avec un nouveau volet pour le futur débutant le 1^{er} janvier 2019
- Maintien du passé tel quel
- Rente bonifiée à 1,9 % du salaire indexé (2% par année)
- L'employeur demeure responsable des déficits de la partie actuelle à prestations déterminées
- La partie à cotisation déterminée demeure et les cotisations continueront de s'accumuler avec intérêt sans nouvelles contributions
- Laisse une année pour finaliser les dispositions finales de ce nouveau volet
- Important que ce ne soit pas une loi particulière, mais bien assujéti à la loi RCR

Lettre d'entente

Attendu que les parties conviennent qu'il y a lieu de revoir le régime de retraite applicable aux techniciens ambulanciers/paramédics et aux autres employés du secteur préhospitaliers.

Volonté d'avoir un régime unique

Attendu que les organisations syndicales et patronales concernées ne sont pas toutes visées par la présente proposition et que des discussions devront avoir lieu dans d'autres forums.

Nécessite l'accord de tous

Attendu que la mise en place d'un nouveau régime devra se faire sous réserve :

De toute modification législative ou réglementaire qui pourrait s'avérer nécessaire. **Il est possible que la loi RCR doive être modifiée pour permettre certains paramètres de l'entente**

D'une entente entre les parties prenantes sur le partage des frais dus relativement aux travaux liés à la mise en place du régime de retraite de la Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ). **À ce moment-ci, il n'y a pas d'entente sur le partage des frais entre les deux régimes**

La Corporation d'Urgences-santé propose la mise en place d'un nouveau régime de retraite pour les employés visés par l'article 7 du règlement du Régime complémentaire de rentes des techniciens ambulanciers/paramédics et des services préhospitaliers d'urgence (RRTAP) et avec une entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2019

Dispositions relatives aux années de service accumulées avant l'entrée en vigueur du nouveau régime de retraite.

- Aucune modification n'est apportée aux prestations accumulées et au mode de financement, incluant le partage des coûts entre les participants et le MSSS ainsi que le partage des frais de gestion de l'actif et des frais d'administration.

Vient préciser que le passé n'est pas modifié

Conforme à la bonification suite à la négociation de 2013 qui a augmenté le crédit de rente de 0,8 % à 0,85 %

Dispositions relatives aux années de service accumulées à compter de l'entrée en vigueur du nouveau régime de retraite.

- Pour ces années de service, le nouveau régime est à prestations déterminées pour l'ensemble des prestations.
- La rente est de type salaire carrière indexé à 2 %, avec un crédit de rente de 1,9 % du salaire admissible de l'année.
 - Bonification de la partie de l'employeur de 0,85 % à 0,95 %
 - Bonification de la partie des employés de 0,80 % à 0,95 %
- Une cotisation de stabilisation de 10 % du service courant est ajoutée au financement courant du régime. Cette cotisation va servir à la création d'un fonds de stabilisation pour le remboursement du déficit. Le fonds de stabilisation devra être utilisé pour acquitter les cotisations d'équilibre du régime.
 - Mécanisme similaire à la nouvelle loi sur les régimes privés et municipaux
 - Permet à tous d'assumer une partie du risque et non seulement les plus jeunes
 - Véritable réserve pour absorber les fluctuations et non pour indexer les rentes dans le futur

- Un fonds de stabilisation de 15 % doit être constitué avant de pouvoir utiliser tout surplus. Le surplus pourra être utilisé pourvu que le surplus résiduel après utilisation demeure égal ou supérieur à 15 %.

Bien que la cotisation soit de 10 %, on vise un régime financé à 115 % afin de limiter les possibilités de payer des déficits futurs

- Le financement du coût de service courant, de la cotisation de stabilisation et de la cotisation d'équilibre est partagé à 50 %-50 % entre le MSSS et les participants.

Objectif principal du gouvernement

Cohérent avec tous les régimes du secteur public

- Les surplus excédentaires à 115 % du passif de capitalisation prévu à l'évaluation actuarielle, si utilisés, le sont également selon un partage à 50 %-50 % entre le MSSS et les participants.

Toujours possibilité de négocier ces surplus

Pas de mécanisme automatique prévu

- Lors d'une cessation de participation active, l'indexation des rentes différées est éliminée.

L'indexation avant la retraite cesse à la date de départ ou de décès

Cohérent avec les nouvelles modifications législatives pour tous les régimes de retraite du secteur privé

- Lors d'une cessation de participation active et du paiement de la valeur des prestations, le paiement est en fonction du ratio de solvabilité lorsque permis par la loi.

Cohérent avec les nouvelles modifications législatives pour tous les régimes de retraite du secteur privé

Protège ceux qui demeurent à l'emploi

Possibilité de laisser son agent dans le régime et d'obtenir 100 % du bénéfice

- Les frais de gestion de l'actif et les frais d'administration sont partagés à 50 % — 50 % entre le MSSS et les participants.

Comité de retraite

- La composition actuelle du comité de retraite prévue au règlement du RRTAP est reconduite tout en étant bonifiée par l'ajout d'un membre représentant la FPHQ. Pour toutes questions concernant uniquement l'ancien volet du RRTAP, création d'un vote prépondérant pour un membre représentant la partie patronale.

Participation au comité de retraite de la FPHQ

Deviens un comité paritaire (avant 6 employeurs, 5 employés et un indépendant)

Vote prépondérant de l'employeur pour le passé car il est le seul à assumer les déficits pour cette période.

Financement

- La marge pour écart défavorable actuellement incluse dans le taux d'actualisation du RRTAP est revue à la baisse afin de prendre en compte les marges explicites prévues à la présente proposition.

Possibilité de réduire la marge implicite puisqu'il y a formation d'une réserve explicite de 10 %

Réduit le coût de la bonification de l'employeur

Réduit la hausse de cotisation des participants

Toutes les dispositions du RRTAP qui ne sont pas mentionnées dans la présente proposition sont reconduites intégralement au sein du nouveau régime.

Un comité technique paritaire de mise en œuvre réunissant les parties prenantes du nouveau régime serait mis sur pied. Les décisions prises par ce comité se prendront par consensus et son mandat serait :

- Déterminer les paramètres finaux du nouveau régime à l'intérieur des balises énumérées précédemment;
- Déterminer un règlement final du nouveau régime en vue de sa mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2019;
- Déterminer, le cas échéant, les modalités de mise en œuvre du nouveau régime qui ne seraient pas déjà prévues. Ces modalités additionnelles ne peuvent générer d'impacts financiers pour les parties.

À défaut que le régime ne soit mis en place le 1^{er} janvier 2019, le gouvernement statuera sur les modalités manquantes. Cependant, le gouvernement ne pourra pas statuer sur les modalités pour lesquelles seul le gouvernement a empêché le consensus du comité technique paritaire.

Toutefois, le nouveau régime ne pourra en aucun cas avoir un effet rétroactif.

Exemple : Régime actuel

Salaire : 65 000 \$

Âge du participant : 45 ans

Rente créditée pour la partie à prestations déterminées

$$0,85 \% \times 65\,000 \$ = 552,50 \$$$

Indexation jusqu'à 60 ans 729,00 \$ / année, pour une année de service créditée

Cotisation de l'employé

$$5,8 \% \times 65\,000 \$ = 3\,770 \$$$

$$\text{Accumulé à 60 ans à } 5,75 \% = 8\,250 \$$$

$$\text{Estimé de la valeur de rente avec un taux de } 5,75 \% = 625 \$ \text{ ESTIMÉ}$$

Rente totale de 1 354 \$ / année, pour une année de service créditée

Exemple : Nouveau régime

Salaire : 65 000 \$

Âge du participant : 45 ans

Rente créditée pour la partie à prestations déterminées

$$1,9 \% \times 65\,000 \$ = 1\,235,00 \$$$

Indexation jusqu'à 60 ans 1 629,55 \$ / année, pour une année de service créditée

Hausse de 270 \$ soit 20 % de plus

Estimé de la nouvelle cotisation des participants : 7,5 %



Merci!