

Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec

Les régimes de retraite du
Syndicat regroupé des cols
blancs de la Ville de Longueuil
SCFP – Section locale 306

Négociation 2003

18 mars 2004

Introduction

Une réflexion qui s'amorce

Compte tenu de la nature des prestations, du mode de financement en jeu et des conséquences financières pour les participants, l'harmonisation des régimes de retraite est un processus complexe qui requiert une réflexion prudente dans le respect intégral des droits des participants

Contenu

1. Le contexte de la négociation 2003
2. Les objectifs de négociation pour le syndicat et l'employeur
3. Les difficultés rencontrées
4. La démarche du syndicat
5. Les résultats

Le contexte de la négociation 2003

Le contexte de la négociation 2003

- La nouvelle Ville de Longueuil
à compter du 1^{er} janvier 2002 (Projet de
Loi 170 – 2000)
 - Née du regroupement de 8 villes et d'une
Municipalité Régionale de Comté (*MRC*):
 - ✓ **Boucherville, Brossard, Greenfield Park, LeMoyne,
Longueuil, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Hubert,
Saint-Lambert et MRC de Champlain**
 - Constituée de 7 arrondissements

Le contexte de la négociation 2003

- Le SCFP – Nouvelle section locale 306
 - Née du regroupement de :
 - ✓ **7 sections locales du SCFP**
 - ✓ **1 section locale de la CSN**
 - ✓ **1 MRC composée de non syndiqués**
 - ✓ **Plusieurs ex-cadres et ex-cols bleus**
 - Environ 1 000 membres au total
 - 70 % des membres sont des femmes*
 - Âge moyen 45 ans*

* : Statistiques de certains des régimes de retraite

Le contexte de la négociation 2003

- Les mécanismes d'accumulation des prestations pour la retraite existant au 1^{er} janvier 2002
 - 7 régimes de retraite à prestations déterminées
 - 2 régimes de retraite à cotisations déterminées
 - Quelques REER collectifs
 - Des membres sans aucun mécanisme
 - Des régimes de retraite avec différents groupes de salariés

Le contexte de la négociation 2003

- La Loi sur l'organisation territoriale
 - L'actif et le passif des régimes de retraite des municipalités fusionnées ne sont pas forcés de fusionner (art. 176.26)
 - Le choix entre le statu quo et une **HARMONISATION NÉGOCIÉE** des régimes de retraite

Le contexte de la négociation 2003

- La Loi sur les régimes complémentaires de retraite
 - Les droits acquis : la portion des prestations de retraite déjà accumulée est intouchable (art. 20)
 - La scission des régimes de retraite ne respecte pas les comptabilités séparées pour les régimes avec plusieurs catégories de participants (art. 195)

Le contexte de la négociation 2003

- La Loi sur les cités et villes
 - L'approbation pour l'établissement ou la modification d'un régime de retraite pour les employés peut-être donnée par le syndicat (*art. 464 paragraphe 8°*)

Les objectifs de négociation pour le syndicat et l'employeur

Les objectifs de négociation pour le syndicat et l'employeur

- Les objectifs du SCFP – section locale 306
 - Obtenir, pour tous les membres, des prestations de retraite identiques pour la même période de temps travaillée
 - Obtenir des prestations adaptées aux besoins des membres

Les objectifs de négociation pour le syndicat et l'employeur

- Les objectifs du SCFP – section locale 306
 - Obtenir l'administration paritaire de l'ensemble des droits
 - Conserver la pratique courante d'utilisation des surplus aux fins de l'indexation des droits, avant et après la retraite, pour le service avant l'harmonisation des régimes

Les objectifs de négociation pour le syndicat et l'employeur

- Les objectifs du SCFP – section locale 306
 - Récupérer les économies d'échelle créées par l'harmonisation des régimes
 - Négocier les régimes en vases clos

Les objectifs de négociation pour le syndicat et l'employeur

- Les objectifs de la Ville de Longueuil
 - Diminuer le risque de paiements spéciaux suite à des déficits futurs
 - Alléger l'administration
 - Négocier à coût nul

Les difficultés rencontrées

Les difficultés rencontrées

- Les membres ont des attentes différentes selon les habitudes passées
- Les fiduciaires représentant les membres doivent :
 - assimiler un nouveau rôle
 - ✓ d'officier municipal, et
 - ✓ d'administrateur
 - mettre leurs connaissances à niveau

Les difficultés rencontrées

- Des prestations disparates
 - Types de régimes
 - ✓ Cotisations déterminées et prestations déterminées
 - ✓ Salaire carrière et salaires finaux
 - ✓ REER collectif
 - Indexation des rentes pendant la retraite
 - ✓ Garantie ou had hoc

Les difficultés rencontrées

- Des cotisations salariales disparates
 - 0 % à 9 % selon le régime d'origine

La démarche du syndicat

La démarche du syndicat

- Création d'une table de travail avant la fusion syndicale
 - Collecte des informations et amorce d'une réflexion
- Création d'un comité de coordination des fiduciaires syndicaux
 - Apprendre à se connaître
 - Utilisation des ressources internes et externes
 - Formation des fiduciaires dans un cadre syndical
 - Développement d'une perspective globale

La démarche du syndicat

- Ajout d'expertise au comité de négociation
 - Des fiduciaires syndicaux
 - Un actuaire lors de moments opportuns
- Explication exhaustive aux membres de l'entente d'harmonisation des régimes de retraite
 - Assemblée syndicale (vote)
 - Séances d'information

Les résultats

Les résultats

- Un régime unique pour le service passé et futur
 - constitué uniquement des membres du SCFP section locale 306
 - administré par un comité de retraite paritaire :
 - ✓ le fiduciaire indépendant ne peut trancher sur une décision
 - ✓ au moins un fiduciaire désigné par le syndicat doit voter dans le même sens que la majorité

Les résultats

- Un régime unique pour le service passé et futur
 - administré par un régime de retraite paritaire :
 - ✓ au moins un fiduciaire désigné par la Ville et élu, doit voter dans le même sens que la majorité
 - ✓ un processus d'arbitrage en cas de litige
 - dont les prestations pour la participation avant la date d'harmonisation demeurent celles du régime d'origine

Les résultats

- Un régime unique pour le service passé et futur
 - dont les prestations pour la participation à compter de la date d'harmonisation :
 - ✓ sont similaires à celles du régime d'origine le plus populaire (Vieux-Longueuil)
 - ✓ sont adaptées aux besoins des membres :
 - ✓ régime à prestations déterminées basé sur le salaire final
 - ✓ Indexation des rentes garantie

Les résultats

- Une utilisation innovatrice des surplus
 - La clause banquier existante dans la majorité des régimes d'origine est conservée
 - Amélioration des prestations pour le service avant la date d'harmonisation pour les membres dont le régime d'origine présentait un surplus à la date de la scission (*sur la base des comptabilités séparées*)
 - Utilisation prioritaire des surplus pour l'indexation des prestations avant et après la retraite

Les résultats

- Une utilisation innovatrice des surplus
 - Constitution d'une réserve de contingence explicite
 - 0 % à 10 % du passif :
 - ✓ aucune amélioration générale
 - 10 % à 22,7 % du passif :
 - ✓ 50 % des nouveaux surplus augmentent la réserve de contingence
 - ✓ 50 % des nouveaux surplus sont utilisés pour une amélioration générale
 - plus de 22,7 % du passif
 - ✓ Entente négociée

Les résultats

- Une utilisation innovatrice des surplus
 - Capitalisation de l'indexation après la retraite avec provision amovible en cas de déficit :
 - Possible en vertu de l'article 147.2(2)c) de la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada
 - La valeur de l'indexation après la retraite est financée par les cotisations salariales et patronales
 - En cas de déficit la provision totale pour l'indexation est utilisée pour réduire ou éliminer le déficit

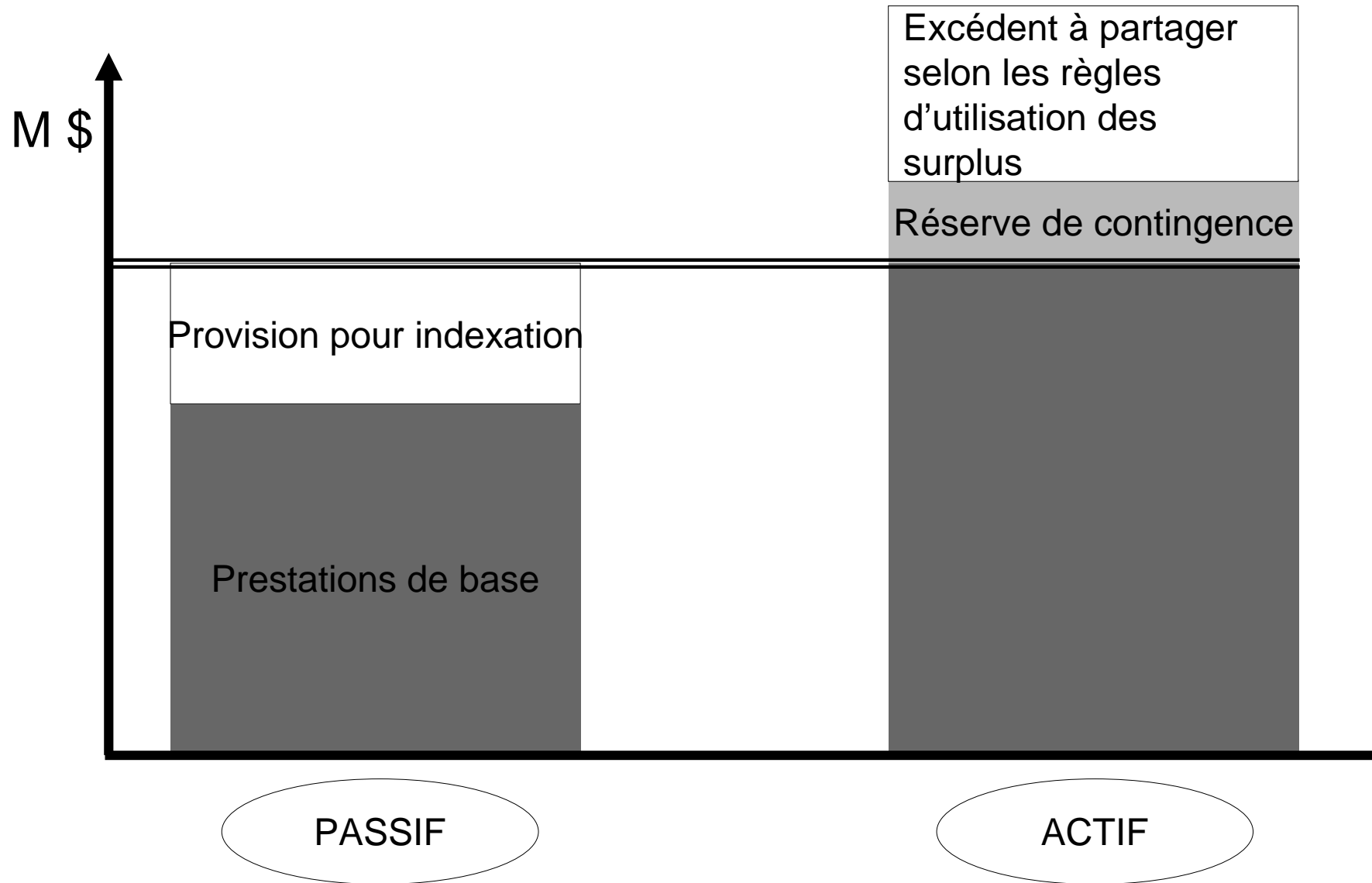
Les résultats

- Une utilisation innovatrice des surplus
 - Capitalisation de l'indexation après la retraite avec provision amovible en cas de déficit :
 - La provision totale pour l'indexation est incluse dans la réserve de contingence et atteindra environ 15 % à maturité
 - Au dépôt d'une évaluation actuarielle, les dispositions du régime sont automatiquement modifiées pour prévoir l'indexation des rentes versées au cours des 4 années suivantes, peu importe la situation financière du régime

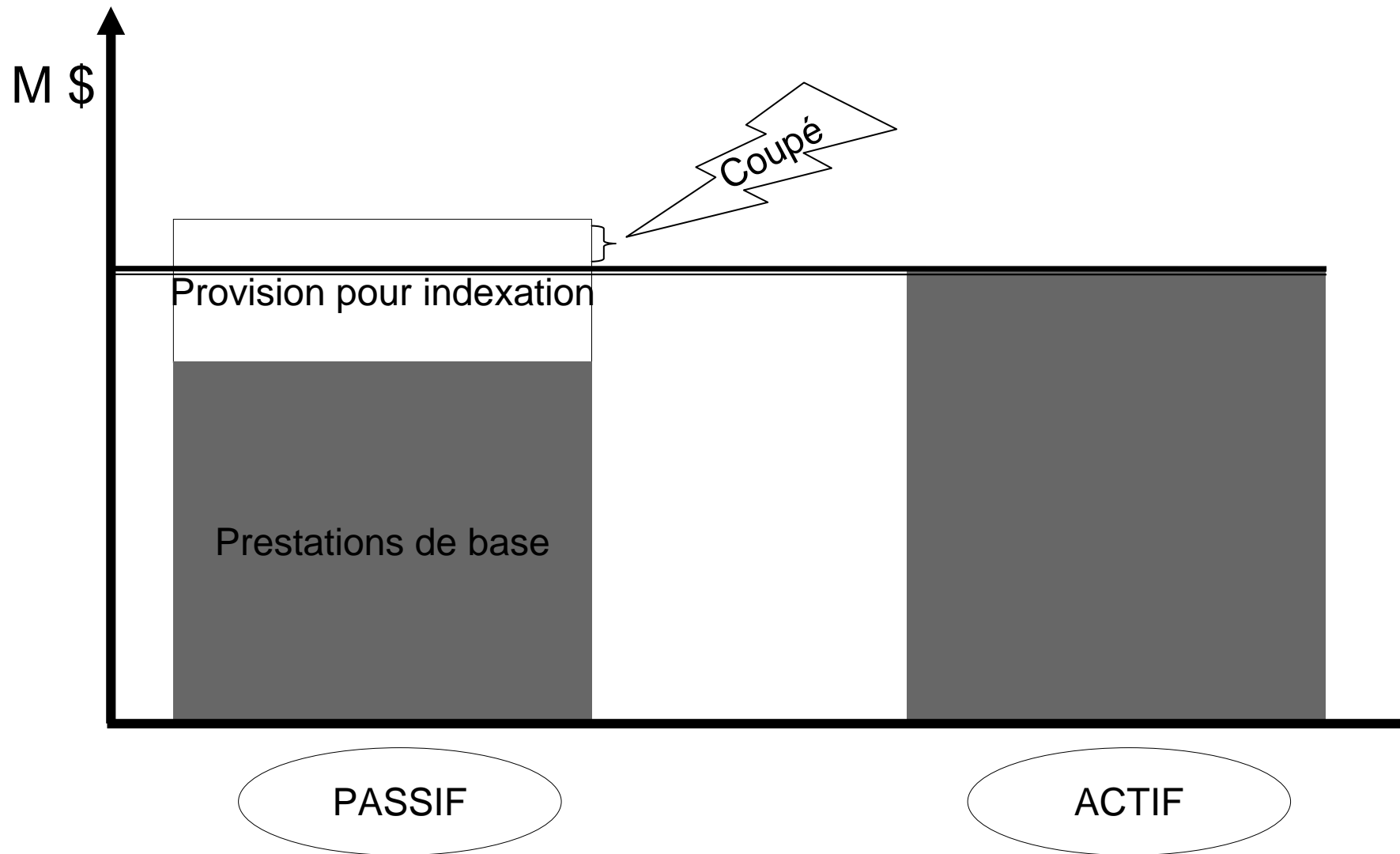
Les résultats

- Une utilisation innovatrice des surplus
 - Capitalisation de l'indexation après la retraite avec provision amovible en cas de déficit :
 - Principe similaire au projet des Régimes de retraite à financement salarial (Régimes syndicaux)

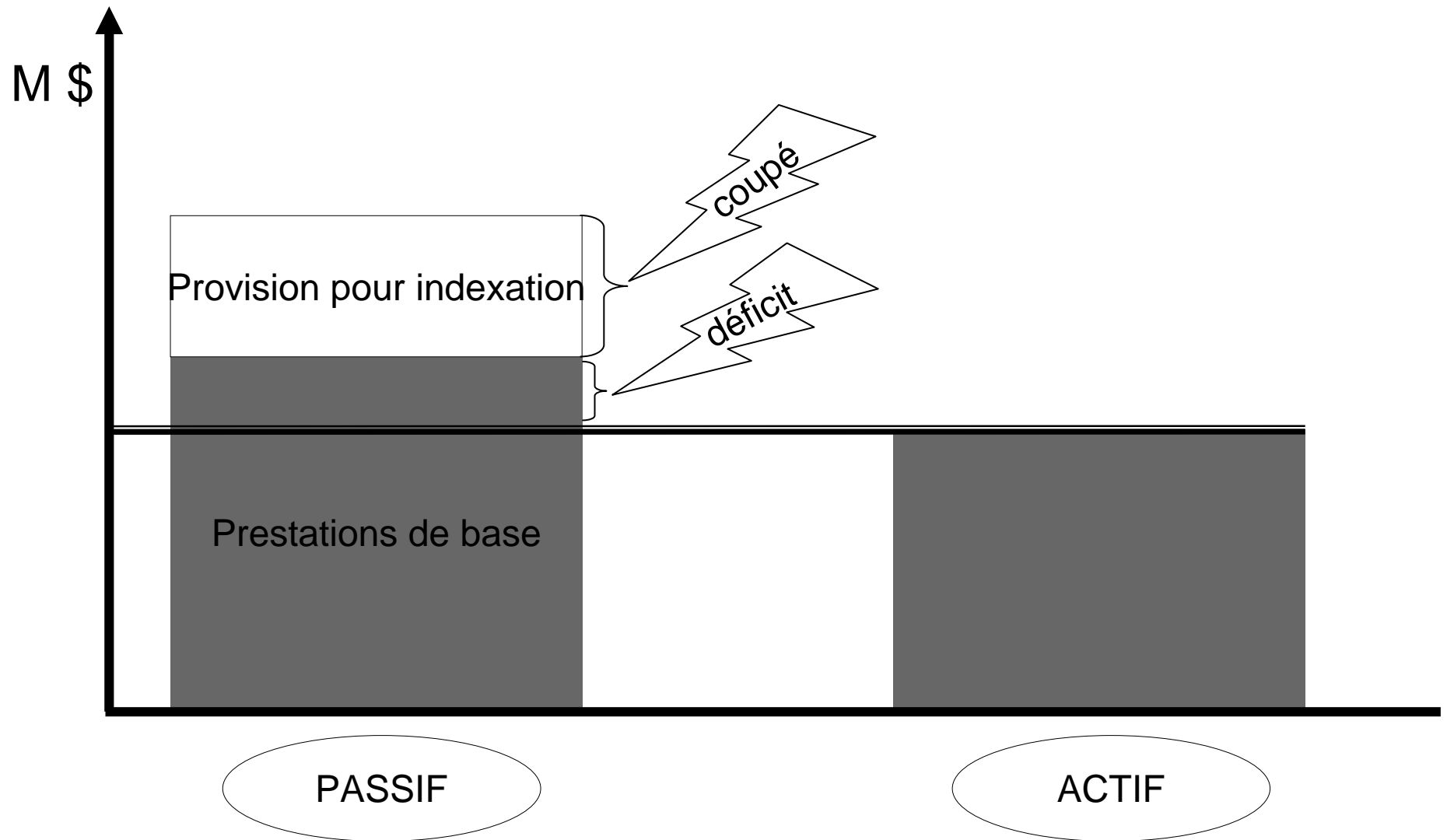
Exemple en situation de surplus



Exemple en situation de déficit évité



Exemple en situation de déficit



Conclusion

Une négociation de l'harmonisation des régimes de retraite dans un contexte où les employeurs sont sensibles aux risques inhérents des régimes de retraite à prestations déterminées à cause des récents marchés financiers baissiers

Conclusion

- Une négociation réussie où :
 - des prestations adaptées aux besoins des membres sont prévues
 - ✓ revenus de retraite adéquats
 - ✓ indexation des rentes garantie
 - les membres ont atteint la parité dans l'administration de leurs droits
 - l'employeur a réduit son risque sans diminuer les droits des membres
 - aucun échange n'a eu lieu entre les différentes sources de rémunération

Merci de votre attention