

**20 décembre 2011**

Version corrigée

# Bulletin d'information du RACAR

Regroupement des associations de cadres en matière d'assurance et de retraite

## Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) Modifications annoncées

---

### RAPPEL

---

Les participants qui cotisaient au RRPE au début des années 2000 se souviendront qu'à cette époque, le taux de cotisation était très volatil. Alors qu'il s'était situé entre 7 % et 8 % jusqu'en 1996, il était de 6,35 % de 1997 à 1999, puis 1 % en 2000 et 2001. Il a, par la suite, augmenté à chaque évaluation actuarielle pour atteindre 10,54 % de 2008 à 2010.

Devant cette volatilité, une réflexion a été faite sur la méthode actuarielle utilisée pour déterminer le taux de cotisation et sur le financement du RRPE en général. En effet, la méthode actuarielle utilisée depuis 30 ans (méthode dite *prime nivelée*) n'était plus adéquate en raison, notamment, de la maturité du régime. Plusieurs critères permettent de juger de la maturité d'un régime de retraite. L'un d'entre eux est le ratio cotisants/retraités. Au RRPE, il sera de 1 pour 1 en 2014.

Depuis l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2005 (taux de cotisation applicable de 2008 à 2010), une nouvelle méthode actuarielle est utilisée (méthode dite *prime unique*). Contrairement à l'ancienne méthode qui intégrait le surplus ou le déficit dans le taux de cotisation, cette méthode produit deux résultats : coût de service courant et surplus (ou déficit). Le coût de service courant est le pourcentage du salaire que les participants doivent verser dans l'année pour financer la partie de rente relative à cette année qui leur sera versée à leur retraite. En plus du changement de méthode actuarielle, un fonds de stabilisation a été créé. Les surplus sont versés au fonds de stabilisation pour servir de réserve pour les déficits futurs, le maximum du fonds de stabilisation est établi à 10 % du passif du régime. Le taux de cotisation est égal au coût de service courant plus le déficit ou moins le surplus excédentaire amorti sur 15 ans.

Les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2005 étaient les suivants :

- Coût de service courant : 11,21 %
- Fonds de stabilisation : 543 millions
- Surplus : 140 millions
- Taux de cotisation : 10,54 %

Afin de stabiliser davantage le taux de cotisation, les écarts de rendement de notre caisse de retraite sont reconnus graduellement sur 5 ans.

À ce moment, nous étions confiants d'être en mesure de faire face aux tempêtes...

Mais c'était sans compter le *tsunami* de 2008 où les marchés financiers ont été frappés par la tourmente. Résultats : le rendement de notre caisse a été de -24,3 % alors que l'hypothèse de rendement était de 6,5 %.

Les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2008 étaient les suivants :

- Coût de service courant : 11,55 %
- Fonds de stabilisation : 0
- Déficit : 499 millions
- Déficit reporté : 585 millions
- Taux de cotisation : 13,59 %

Le coût de service courant devrait être relativement stable d'une évaluation actuarielle à l'autre. Toutefois, lors de la dernière évaluation actuarielle, la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) a abaissé son hypothèse de rendement attendu entraînant ainsi une hausse du coût de service courant puisqu'avec un plus petit taux d'intérêt, il faut plus d'argent pour payer la même rente future.

Constatant le niveau de taux de cotisation et le déficit considérable reporté, des prévisions futures ont été réalisées par les actuaires de la CARRA et par des actuaires consultants, avec pour résultats des taux de cotisation se situant entre 16 % et 17,5 % pour les trois prochaines évaluations actuarielles, soit jusqu'en 2022. Devant ce constat, tous les intervenants étaient d'avis que des actions immédiates s'imposaient.

---

## COMITE DE TRAVAIL

---

À la fin novembre 2010, un comité technique formé de représentants du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), de la Coalition de l'Encadrement en matière de Retraite et d'Assurance, l'autre regroupement d'associations de cadres (CERA), et du RACAR, est mis en place. Le mandat de ce comité est d'examiner les dispositions actuelles du RRPE ainsi que les modifications à y apporter pour l'atteinte des trois objectifs suivants :

- maintenir un taux de cotisation raisonnable pour les participants
- veiller à la pérennité du régime
- préserver le caractère distinctif du RRPE

Dès le début des travaux du comité, l'actuaire-conseil du RACAR démontre que le problème du RRPE ne se règlera pas seulement en modifiant les dispositions du régime. En effet, la structure même du RRPE (régime de promotion et de fin de carrière) entraîne des problèmes de financement et accentue les effets des pertes ou des gains.

Puisque le SCT n'avait qu'un mandat pour étudier les dispositions, les travaux sont rapidement interrompus afin qu'il obtienne du gouvernement un mandat pour régler le problème de financement du régime.

Le 31 octobre dernier, le SCT nous déposait une proposition. Des améliorations à cette proposition ont été demandées et obtenues. C'est cette proposition améliorée que nous vous présentons.

---

## MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS DU REGIME

---

### 1) Âge limite de cotisation au régime

Actuellement, un cadre cotise au RRPE jusqu'au 31 décembre de l'année de son 69<sup>e</sup> anniversaire. C'était la limite permise par la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada jusqu'en 2006. Depuis, la limite a été repoussée à 71 ans.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les participants cotiseront au RRPE jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 71<sup>e</sup> anniversaire.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, les participants ayant plus de 69 ans et étant toujours au travail recommenceront à cotiser au RRPE jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 71<sup>e</sup> anniversaire.

## 2) Retour au travail des pensionnés

Présentement, les règles applicables aux retraités du RRPE souhaitant revenir au travail varient en fonction de leur âge et de la période d'accumulation de leurs années de service. En voici un résumé :

<b>Avant 65 ans</b>	<b>Après 65 ans</b>
Participants ayant des années de service avant 1983 : ⇒ <i>Poursuite du versement de la rente</i>	⇒ <i>Suspension de la rente jusqu'à l'âge de 69 ans</i>
Participants n'ayant pas d'années de service avant 1983 : ⇒ <i>Suspension de la rente proportionnellement au temps travaillé</i>	

Le retraité de retour au travail peut également choisir de recommencer à cotiser auquel cas sa rente sera suspendue en entier et recalculée au moment de sa nouvelle retraite.

### Modification :

- **Uniformisation des règles de retour au travail avec suspension de la rente proportionnellement au temps travaillé**
  - Maintien de la possibilité de cotiser au régime en faisant suspendre la rente en totalité
  - Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2013

Les retraités déjà de retour au travail à cette date demeurent régis par les dispositions actuelles jusqu'au terme prévu par leur entente de retour.

Les règles actuelles comme les futures ne s'appliquent qu'aux retours au travail à titre de salarié.

Les travailleurs autonomes et contractuels sont exclus de ces règles et peuvent recevoir à la fois rente et salaire.

Afin d'analyser l'ampleur et les caractéristiques du phénomène de retour au travail, une démarche de documentation sera réalisée.

Dans ce dossier, nous continuons de réclamer un encadrement dans les plus brefs délais de tous les types de retour au travail y compris les contractuels et travailleurs autonomes.

Cette problématique de double rémunération doit être réglée puisqu'elle crée une pression additionnelle sur le régime de retraite. Le RRPE doit revenir à sa fonction première qui est le remplacement de revenus à la retraite.

### 3) Qualification au RRPE

Actuellement, un participant au RRPE est qualifié au régime (c'est-à-dire qu'il y participera pour la durée de sa carrière même s'il occupe des fonctions syndicales) au terme d'une période de deux ans (pour les titulaires de poste à 40 % ou plus d'un temps complet) ou quatre ans (pour les titulaires de poste entre 20 % et 40 % d'un temps complet) cotisée au RRPE. S'il retourne exercer une fonction syndicable avant d'atteindre la qualification, il recommence à participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

#### Modification :

- **Allongement de 2 à 7 ans de la période de qualification**
  - Applicable aux nouveaux participants qui commenceraient à cotiser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013

Les participants qualifiés ou en cours de qualification au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ne sont pas touchés par cette modification ; les dispositions actuelles continuent de s'appliquer.

Le « 7 ans » se divise en deux périodes :

- Premier 2 ans (4 ans pour les titulaires de postes entre 20 % et 40 % d'un temps complet) : la personne, comme c'est le cas actuellement, est titulaire de son poste et cotise au RRPE
- 5 ans additionnels (la période est la même quel que soit le pourcentage du poste) de cotisation au RRPE (sans l'obligation d'être titulaire d'un poste de cadre)

C'est au terme de 7 années de cotisation au RRPE que les participants ont droit aux bénéfices du régime.

Au cours des deux premières années, les dispositions applicables demeureront les mêmes que celles prévues actuellement. Ainsi, par exemple, un participant qui retournerait occuper un poste syndicable ou qui prendrait sa retraite redeviendrait visé par le RREGOP.

Dans le cas d'une réorientation vers une fonction syndicable qui surviendrait après deux ans de cotisation, l'employé demeure visé par le RRPE et continue d'y cotiser.

Pour tous les participants qui cesseraient de cotiser au RRPE entre deux et sept ans, ils recevraient des bénéfices équivalents à ceux applicables aux participants du RREGOP.

Les promotions RREGOP/RRPE ont un coût important pour le RRPE en raison de l'augmentation de salaire liée à la promotion et des bénéfices plus généreux au RRPE. Plus la personne a d'années au RREGOP, plus le coût est élevé.

Les modifications visent à réduire les coûts très élevés liés aux promotions de fin de carrière où la personne a cotisé au RREGOP durant la majorité de sa carrière mais reçoit une rente du RRPE parce qu'elle y a cotisé quelques années avant sa retraite.

#### 4) Admissibilité à la retraite

Actuellement, un participant peut prendre sa retraite sans réduction actuarielle s'il respecte l'un des critères suivants :

- 60 ans d'âge
- 35 ans de service mais sans âge minimum
- Facteur 88 (âge + nombre d'années de service), minimum 55 ans d'âge

Si l'employé prend sa retraite avant d'avoir atteint un des critères, sa rente est réduite de 3 % pour chaque année d'anticipation.

**Vos représentants, vous l'aurez deviné, ne souhaitent pas apporter de modifications à ces dispositions. Mais c'est la contrepartie qui nous a été demandée par le gouvernement pour obtenir une aide financière de sa part.**

#### Modifications :

- **Passage du facteur 88 au facteur 90 en conservant l'âge minimum de 55 ans**
- **Ajout du minimum 55 ans d'âge au critère 35 ans de service**
- **Majoration de 3 % à 4 % de la réduction annuelle pour une retraite anticipée**
- **Applicables aux participants qui prendront leur retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013**

*En ce qui concerne les divers types d'ententes existantes en vertu de la Loi sur le RRPE ou des conditions de travail et qui visent une transition entre le travail et la retraite, une disposition transitoire sera prévue quant au respect des ententes signées selon des modalités et à une date qui sera déterminée par le gouvernement.*

### ***Impacts - un exemple***

*Actuellement, un cadre qui part à la retraite à 55 ans et 33 ans de service est qualifié pour la retraite sans réduction. Avec un salaire moyen de 71 900 \$, sa rente de retraite sera de 47 454 \$ (33 ans x 2 % x 71 900 \$).*

*Avec les nouvelles dispositions, il devra attendre un an soit le moment où il atteindra 56 ans d'âge et 34 ans de service pour être admissible à une retraite sans pénalité. À ce moment, son salaire moyen sera de 72 800 \$ et sa rente sera de 49 504 \$ (34 ans x 2 % x 72 800 \$).*

*Il peut aussi prendre sa retraite au moment où il aura 55 ½ ans, 33 ½ ans de service, soit une anticipation de 6 mois par rapport à l'atteinte du facteur 90. La pénalité dans ce cas sera de 2 %. À ce moment, son salaire moyen sera de 72 340 \$ et sa rente de 47 498 \$ (33 ½ ans x 2 % x 72 340 \$ x 98 %).*

---

## **FINANCEMENT DU RRPE**

---

L'objectif est de stabiliser le niveau du taux de cotisation des participants tout en s'assurant que le régime ne soit pas sous-financé.

Le gouvernement finance actuellement 50 % du RRPE. Il n'envisageait pas participer davantage. Les associations de cadres ont exigé une participation plus importante de la part du gouvernement si les modifications aux dispositions détaillées ci-haut devaient s'appliquer.

L'offre initiale du gouvernement visait la période 2012 à 2015 inclusivement. Les associations de cadres ont obtenu l'ajout de l'année 2016 et la bonification de l'offre gouvernementale pour 2012 et 2013.

Le gouvernement versera donc pour les années 2012, 2013, 2014, 2015, et 2016 inclusivement, une compensation à la caisse des participants.

### **Années 2012 et 2013**

- Nouveau taux de cotisation tenant compte des modifications à venir aux critères d'admissibilité à la retraite : 12,84 %
- Compensation du gouvernement : 0,54 %
- Taux de cotisation payé par les participants : 12,30 %

## Années 2014, 2015 et 2016

- Établissement d'un taux de cotisation minimal/maximal basé sur le coût de service courant

$$\text{Taux de cotisation minimal} = \text{coût de service courant} - 1 \%$$

$$\text{Taux de cotisation maximal} = \text{coût de service courant} + 1,5 \%$$

- Compensation par le gouvernement de la différence entre le taux de cotisation payé par les participants et le taux de cotisation requis dans l'évaluation actuarielle.

Nos projections produisent les résultats suivants :

- Coût de service courant : entre 11,25 % et 11,8 %
- Taux de cotisation : entre 15,5 % et 18,4 %
- Compensation du gouvernement : entre 2,75 % et 5,1 %
- Taux de cotisation payé par les participants : entre 12,75 % et 13,30 %

Exemple 1 : si taux de cotisation est 15,5 % - (coût du service courant à 11,25 % + 1,5 %) = compensation du gouvernement sera 2,75 %.

Dans cet exemple, le partage de coût entre l'employeur et les participants, qui est actuellement de 50 %/50 %, serait alors de 59 % pour l'employeur et de 41 % pour les participants.

Exemple 2 : si taux de cotisation est 18,4 % - (coût du service courant à 11,8 % + 1,5 %) = compensation du gouvernement sera 5,1 %.

Dans cet exemple, le partage de coût entre l'employeur et les participants, qui est actuellement de 50 %/50 %, serait alors de 64 % pour l'employeur et de 36 % pour les participants.

---

## **CONCLUSION**

---

Cette entente donne un répit au taux de cotisation pour les années 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016. Nous avons demandé au SCT de poursuivre les échanges dans une perspective à plus long terme afin d'assurer la pérennité et le caractère distinctif du RRPE.