



Régime de retraite des employés cadres de la Ville de Gatineau

Regroupement des professionnels

Projet d'entente concernant le Régime de retraite

27 septembre 2016

Contenu de la présentation

- Rappel – Principales dispositions de la Loi 15
- Situation financière du régime au 31 décembre 2013
- Éléments de l'entente de principe
- Période de questions

Rappel - Principales dispositions de la Loi 15

Sommaire Loi 15 : service passé

■ Avant le 1/1/2014 - passé :

- Abolition de l'indexation automatique des rentes des participants actifs;
- Déficit des actifs : 50 %/50 %; possibilité de 45 %/55 %;
- Part des actifs : réduction immédiate de droits ou cotisation sur une période maximale de 5 ans (cotisation maximale de 3 %);
- Part de l'employeur : sur 15 ans;
- Rétablissement prioritaire de l'indexation.

- Tout nouveau déficit imputable aux participants actifs, afférent au service passé au 1^{er} janvier 2014 et constaté dans une évaluation actuarielle postérieure au 31 décembre 2013, est à la charge de l'employeur

Sommaire Loi 15 : service futur

■ Après le 1/1/2014 - futur :

- Nouveau volet comptabilisé séparément du volet antérieur;
- Coût futur du régime : 50 %/50 %;
- Coût courant du régime : plafond de cotisation **en date du 1^{er} janvier 2014**;
- Déficits pour le service futur : 50 %/50 %;
- Aucune indexation automatique permise;
- Fonds de stabilisation obligatoire : + 10 % *AU MINIMUM* ajouté sur le coût courant et partagé 50 %/50 %.

Imposition d'un plafond de cotisations

- Plafond pour la cotisation totale actuelle (employeur et participant) au **1^{er} janvier 2014** de :
 - 18 % pour les employés municipaux;
 - 20 % pour les policiers et pompiers.
- Ce plafond peut être augmenté de :
 - 0,5 % pour un groupe avec **majorité de femmes**;
 - 0,6 % pour chaque année si l'**âge moyen dépasse 45**;
 - 0,25 % par 1 % de **capitalisation** en excédent de **100 %**.
- Âge moyen de 48 ans dans votre régime :
 - Plafond = 19,8 % car $3 \text{ (années en excédent de 45)} \times 0,6 \% = 1,8 \%$.
- Les prestations futures sont réduites pour respecter le plafond au 1^{er} janvier 2014.

Règle transitoire

- Si la proportion financée par les cotisations salariales est inférieure à 35 % du coût en date du 31 décembre 2013, la proportion peut passer à 50 % en deux paliers :
 - 50 % de l'écart au plus tard le 1^{er} janvier 2017
et le solde au plus tard le 1^{er} janvier 2020

Situation financière du régime au 31 décembre 2013

Bilan de capitalisation (M\$)

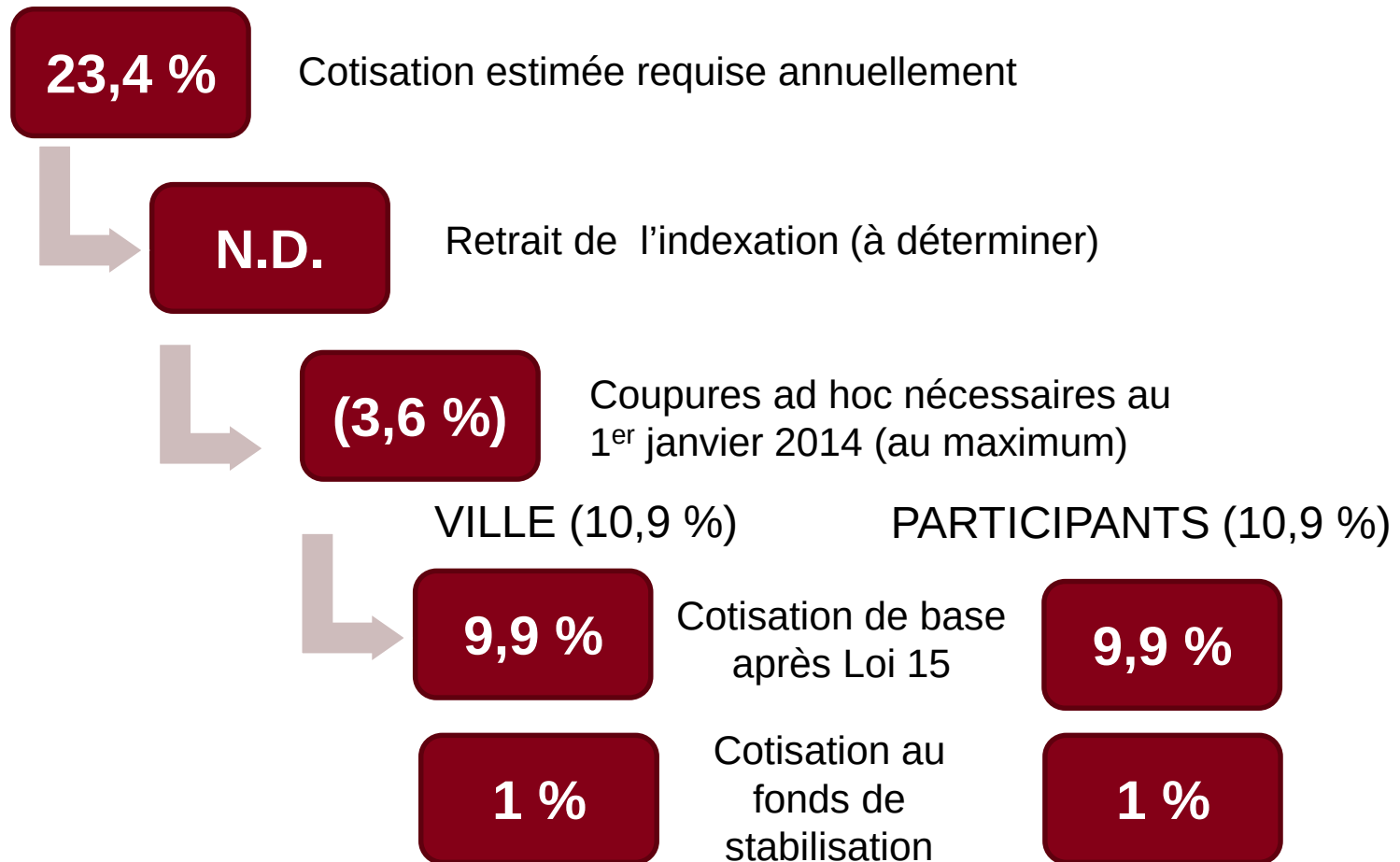
	2013/12/31 (Loi 15)
Valeur marchande de l'actif	212 \$
Engagements du Régime	
➤ Participants actifs	108 \$
➤ Participants retraités	134 \$
➤ autres	4 \$
	246 \$
Déficit actuariel	(34 \$)
Degré de capitalisation	86 %

Financement du déficit

- Déficit de 15,5 M\$ attribuable au participants actifs
- Selon le partage, le déficit à la charge des actifs :
 - 50 %/50 % = 7,75 M\$
 - 45 %/55 % = 7,00 M\$
- Valeur des coupures obligatoires (indexation automatique et prestation additionnelle) = 4,3 M\$
- Donc, autres coupures requises :
 - 3,45 M\$ si partage 50 %/50 %
 - 2,7 M\$ si partage 45 %/55 %

Impact du Loi 15 sur le coût annuel du régime

■ Modification à la cotisation d'exercice (en % du salaire)



Éléments de l'entente de principe

Éléments de l'entente – service passé

- Déficit partagé 45 %/55 %, donc coupure de 7 M\$:
 - Abolition de la prestation additionnelle et de l'indexation automatique (4,3 M\$)
- Coupure pour financer le solde de 2,7 M\$:
 - Salaire final passe de 36 mois à 56 mois
 - Baisse d'environ 60-70 \$ par mois sur la rente de retraite en moyenne (basé sur le salaire moyen et le service crédité moyen au 31/12/2013)

Éléments de l'entente – service passé

- Ordre d'utilisation de l'excédent d'actif dans le volet antérieur :
 - Rétablir l'indexation des participants retraités (avant 2014)
 - Indexation ad hoc aux participants actifs au 31 décembre 2013 (devenus retraités) qui bénéficiaient d'indexation automatique
 - Financement des revalorisation pour les ex-Gatineau admissibles à la retraite au cours des prochaines années
 - Réserve pour indexation des participants actifs au 31 décembre 2013 (devenus retraités) qui bénéficiaient d'indexation automatique
 - Remboursement de la Ville (clause banquier avant 2014)
 - Réserve pour la revalorisation pour les ex-Gatineau non-admissibles à la retraite au cours des prochaines années
 - Constituer une réserve additionnelle de 20 % des engagements
 - Si un solde persiste, il est utilisé selon ce qui est convenu par les parties

Éléments de l'entente – service futur

- Pour respecter le plafond Loi 15 au 1^{er} janvier 2014 (19,8 %) :
 - Indexation automatique et prestation additionnelle abolies;
 - Âge de retraite sans réduction repoussé à 63 ans avec pénalité de 5 % par année avant cet âge.
- Rétabli par la suite (au 1^{er} janvier 2014) dans l'esprit d'un régime miroir avec les cols blancs
 - L'âge de retraite sans réduction est donc ramené à celui applicable avant la modification;
 - Les participants invalides ne sont plus exonérés de cotisations.
- Coût courant estimé à 22,7 % :
 - Création d'un fonds de stabilisation : cotisation de + 2,3 %
 - Coût total estimé à 25 %
- Hausse graduelle de la cotisation salariale pour atteindre le 50 %/50 % d'ici 2020

Éléments de l'entente – Coût du régime

Coût service courant		1/9/2016	1/1/2017	1/1/2018	1/1/2019	1/1/2020
employés	exercice	8,85 %	8,85 %	9,85 %	10,85 %	11,35 %
	stabilisation	1,15 %	1,15 %	1,15 %	1,15 %	1,15 %
	Total	10,00 %	10,00 %	11,00 %	12,00 %	12,50 %
Ville	Total	15,00 %	15,00 %	14,00 %	13,00 %	12,50 %

- La cotisation des employés doit représenter 50 %
- Toutefois, dans l'esprit d'un régime miroir avec les cols blancs, une prime sera payée par la ville pour la différence avec la cotisation des blancs (10 %)

Éléments de l'entente – service futur

- Prime pour compenser la différence de coût du Régime entre les cadres et les blancs
 - Coût estimé du Régime des cols blancs : 18,1 %
 - 20,0 % en incluant la cotisation de stabilisation
 - Coût estimé du Régime des cadres : 22,7 %
 - 25,0 % en incluant la cotisation de stabilisation
 - Cotisations requise (50 % du coût total) de 12,5 % vs 10,0 % ➔
Prime de 2,5 %
 - La prime est fixée au moment de l'entente et ne sera pas réévaluée
 - Vu l'augmentation graduelle des cotisations, la prime serait de 1,0 % du salaire en 2018, 2,0 % en 2019 et 2,5 % par la suite

Autres éléments de l'entente

- Cotisations au fonds de stabilisation maintenue même après l'atteinte du niveau minimal requis
- Fonds sert prioritairement à stabiliser les coûts (affectation aux cotisations d'équilibre minimale requise par la loi)
- Si le fonds de stabilisation dépasse 15 % du passif du nouveau volet, surplus utilisé selon entente entre les parties
- Clauses liées au régime de retraite demeurent en vigueur tant qu'une nouvelle entente n'a pas été conclue
- Clause de retour aux anciennes dispositions si la Loi 15 est invalidée (sans effet rétroactif toutefois)

Valeur de l'entente

Service passé (avant 1^{er} janvier 2014)

- Le partage 45 % / 55 % au lieu de 50 % / 50 % correspond à un gain forfaitaire d'environ 2 000 \$ par participant

Service futur (depuis le 1^{er} janvier 2014)

- La Ville cotise globalement 15 % (en tenant compte de la prime)
- L'application stricte de la Loi 15 aurait fait en sorte que le régime aurait coûté 19,8 % plus 2 % en cotisations de stabilisation (21,8 % au total) et que les prestations futures auraient été réduites
 - La cotisation de la Ville et des participants aurait donc été égale à 10,9 % des salaires
- Donc, la Ville cotise 4,1 % des salaires de plus, les participants 0,9 % de moins et les prestations futures ne sont pas réduites

Approbation de l'entente

- La signature d'une entente ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret, par un vote majoritaire des membres de l'association représentant les participants actifs qui exercent leur droit de vote;
- Si les négociations sont tenues conjointement par plusieurs associations, le scrutin se déroule selon les règles habituellement appliquées. À défaut de telles règles, la signature doit être autorisée, lors d'un scrutin secret, par un vote dont la majorité est calculée en tenant compte de l'ensemble des participants actifs, sans égard au groupe auquel ils appartiennent;
- Règle du 30 % d'opposition pour les non-syndiqués.
L'employeur soumet un projet d'entente et, si non accepté, l'arbitre est saisi du dossier.

Questions

