

11. Est-ce une bonne idée d'imposer un régime de retraite CD aux nouveaux employés?

Ça pose problème pour deux raisons. D'abord, ça introduit un principe de « clause orphelin » dans notre convention collective. Ça signifie que les nouveaux employés auraient des conditions moins avantageuses que les employés actuels. Et votre syndicat s'oppose à ce principe de disparités.

Puis un régime de retraite PD est condamné à moyen terme s'il n'y a plus de nouveaux employés qui cotisent pendant qu'ils sont jeunes pour financer les rentes des retraités. La moyenne d'âge des participants augmenterait de presque un an par année, ce qui provoquerait à moyen terme des hausses de cotisation ou des baisses de rentes. D'ailleurs, l'employeur a prévu cela en demandant également qu'en cas de hausses de coûts, les rentes qui seront créditées aux employés seront réduites.

12. Mais en quoi ça peut me toucher si je suis près de ma retraite?

S'il n'y a plus de nouveaux cotisants et que le régime est déficitaire, les rentes pourraient être revues à la baisse d'ici cinq à 10 ans, comme le permettent maintenant les lois fédérales. De plus, toute amélioration future sera fort peu probable.

13. En résumé, qu'est-ce que je dois retenir de tout ça?

Un régime à prestations déterminées (PD) est de loin supérieur à un régime à cotisations déterminées. Votre Syndicat s'oppose à créer un régime de retraite à deux vitesses pour les anciens et les nouveaux employés. Cette approche est préjudiciable non seulement pour nos futurs collègues mais aussi pour nos orientations futures pour le régime PD. Le régime de retraite a été négocié de bonne foi et votre Syndicat croit qu'il est possible de le conserver pour tous les employés. Tout le monde a droit à une retraite décente après avoir donné ses meilleures années à son employeur.



Syndicat des
employé(e)s de TVA

1635, boul. Maisonneuve Est
Montréal (Qc) H2L 2B6
Téléphone 514-527-8895
Télécopieur 514-527-1927
Courriel scfp687@bellnet.ca

<http://www.scfp687.ca>

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE TVA

Pour vous aider à y voir plus clair

Informations sur votre régime de retraite



Guide de questions-réponses à l'intention des membres



1. Quel est notre régime de retraite à TVA?

Le régime de retraite comporte deux volets. La presque totalité des employés cotisent au volet prestations déterminées (PD). Une minorité a choisi de rester au volet cotisations déterminées (CD) lorsqu'ils ont eu un choix à faire en 2005.

2. Est-ce que les employés permanents et temporaires ont le même régime de retraite?

Oui, il n'y a pas de distinction entre les employés permanents et temporaires en ce qui concerne le régime de retraite. Tout nouvel employé a l'obligation de cotiser le 1^{er} janvier qui suit l'atteinte de 700 heures travaillées dans l'entreprise. Tout employé permanent est admissible après 3 mois de service continu, si cette règle est plus avantageuse.

3. Est-ce que l'employeur verse de l'argent dans notre régime de retraite?

Oui, les employés versent 7% du salaire de base par année et l'employeur est responsable d'assurer la viabilité financière du régime et de verser toutes les sommes additionnelles requises afin de permettre au régime de garantir les rentes promises.

La cotisation visée de l'employeur a été établie lors des dernières négociations à 7% mais il faut comprendre que la part versée par l'employeur représente de la rémunération différée. Il s'agit de notre argent qui nous serait versé sous une autre forme s'il n'y avait pas de régime de retraite à TVA.

4. Quelle est la différence entre un régime à prestations déterminées (PD) et un régime à cotisations déterminées (CD)?

La grande différence, c'est qu'un régime de retraite PD verse des rentes mensuelles garanties aux retraités. Dans le cas d'un régime de retraite CD, les sommes s'accumulent au nom du membre avec les années et l'employé quitte à la retraite avec un montant global qui fluctue avec les marchés financiers. Il lui appartient ensuite de gérer cette somme pour s'assurer d'un revenu pendant sa retraite. Tout le risque repose sur les employés dans un volet CD. Dans un volet PD, les risques sont assumés collectivement par la caisse de retraite.

5. Pourquoi Groupe TVA et d'autres employeurs sont-ils opposés aux régimes de retraite PD?

Parce que ces employeurs sont responsables d'éponger les déficits des caisses de retraite avec des cotisations d'équilibre. Notre régime prévoit cependant une « clause banquier » qui permet à l'Employeur de se rembourser lorsque le régime redevient profitable. La situation financière étant révisée annuellement, l'employeur impute évidemment dans ses budgets tout somme additionnelle qu'il a à verser.

6. Quelle est l'ampleur du déficit de la caisse de retraite, volet prestations déterminées de TVA?

Au 31 décembre 2012 (la dernière évaluation disponible), le déficit de solvabilité du volet PD du SCFP 687 atteignait 45 millions. Mais au cours de l'année 2013, les taux d'intérêt ont connu une belle progression et on se dirige vers un rendement d'environ 12% de la caisse de retraite. Selon nos estimations conservatrices, le déficit au 31 décembre 2013 aurait fondu pour se situer à moins de 15 millions de dollars.

7. Est-ce que tous ces problèmes sont uniques à Groupe TVA?

Non, l'ensemble des caisses de retraite PD au Canada ont été durement frappées par la récession qui a suivi la crise financière de 2008-2009. Québec a mandaté Alban d'Amours pour produire un rapport sur la situation et un plan d'action vient d'être déposé par le gouvernement québécois.



8. Quelles sont les conclusions du rapport d'Amours et du plan d'action ?

Le rapport d'Amours constate les défis des régimes de retraite à prestations déterminées, mais il conclut que ça demeure le meilleur véhicule pour assurer des rentes prévisibles aux retraités. La présidente du conseil d'administration de Québecor, Françoise Bertrand, s'est elle-même prononcée en faveur des régimes PD dans un communiqué en réaction au rapport d'Amours.

Le plan d'action de la ministre Maltais va dans le même sens mais précise une période de négociation obligatoire suivi d'une période de médiation et arbitrage. Soulignons que nous sommes régis par les dispositions fédérales et non provinciales.

9. Est-ce que le syndicat a proposé quelque chose pour réduire la pression sur l'Employeur?

Au tout début de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective, le Syndicat a présenté une série d'hypothèses de travail pour réduire le déficit de solvabilité, réduire le coût du régime et réduire le risque futur de déficit pour le régime.

10. Comment ces hypothèses de travail ont-elles été reçues par l'Employeur?

L'Employeur en a profité pour demander une clause de disparité de traitement qui prévoit de fermer le volet PD à tous les nouveaux employés pour les confiner au volet CD. Parallèlement, il veut annuler toutes les lettres d'entente et les droits de veto du Syndicat sur les textes du régime de retraite.