



2016 – 11 – 29

Post card # 16-17– 004

To: Members

Subject: SCT – report re Total Compensation Plan # 01 as of 2016-11-28

1. NB - If you are planning to retire no later than 2017-12-31 nothing has been changed to the existing conditions of the PPMP / RRPE plan. The average of your best three (3) years still applies.
2. If you are planning to retire between 2018-01-01 and 2019-06-30 the average remains the best 3.
3. The Legislative timeline indicates aims for an adoption of the required law no later than March 31, 2017. Until then changes could occur.
4. The current timeline indicates that the new pension plan criteria would be effective 2019-07-01.
5. You must continue to be vigilant and ensure that all your documentation is in order.
6. If you are planning to retire during the calendar years 2018 and 2019 but no later than 2019-06-30, point 2 should not be ignored.
7. Several meetings occurred during the week of Nov. 21, 2016 and another on Monday Nov. 28. More are scheduled until Dec. 6, 2016.
8. Accompanying this email, I have attached an English and French version deposited by the Treasury Board (SCT) on November 15.
9. I have also attached a chart of the tentative salary and pension information.
10. Please take the time to read the information attached to this email.
11. At the Board of Directors meeting of Nov. 24 we discussed how to obtain your feedback hence you should be receiving “Survey Monkey” on these very important topics as a separate email.
12. As I write this Postcard the survey is not ready and it is being planned to provide the most accurate of questions or content feedback. Please be on the lookout and we ask that you take the time to respond. The delay will be short.

IF YOU WOULD LIKE CLARIFICATION, HAVE QUESTIONS OR WOULD LIKE TO DISCUSS THIS, PLEASE FEEL FREE TO CONTACT:



or



Michael Stirrup, Executive Assistant, 514– 426–5110, info@aaesq.ca

PROPOSITION À L'ÉGARD D'ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION GLOBALE
DE CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNEL
DES COLLÈGES, DES COMMISSIONS SCOLAIRES, DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT SOUMISES
À L'APPROBATION DU CONSEIL DU TRÉSOR

PRÉSENTÉE AUX INSTANCES SUIVANTES :

Le Regroupement des associations de cadres en matière d'assurance et de retraite (RACAR)
La Coalition de l'encadrement en matière de retraite et d'assurance (CERA)
L'Association des cadres des collèges du Québec
L'Alliance des cadres de l'État
L'Association des conseillers en gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec
L'Association des cadres juridiques de la fonction publique
L'Association québécoise des cadres scolaires
L'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux
L'Association des médiateurs et conciliateurs du travail du Québec
La Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec
L'Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux
L'Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux
L'Association des directions générales des commissions scolaires
La Fédération québécoise des directions d'établissements d'enseignement
L'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire
L'Association québécoise du personnel de direction des écoles
L'Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec
L'Association des cadres de Montréal
L'Association des directrices et des directeurs des études des collèges du Québec
L'Association des directeurs généraux des collèges

PRÉAMBULE

La présentation des propositions gouvernementales s'inscrit dans la consultation sur le renouvellement des conditions de travail des hors-cadres, des cadres et des personnes dont les conditions de travail sont assimilables à celles du personnel d'encadrement des secteurs de la fonction publique, de la santé et des services sociaux, des collèges et des commissions scolaires entre le Conseil du trésor, représenté par le Secrétariat du Conseil du trésor, les associations représentant les personnels concernés et les regroupements d'associations formés aux fins des consultations sur la retraite et les assurances.

Compte tenu des enjeux majeurs qui se posent à l'égard du régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), le Conseil du trésor a jugé pertinent de considérer la rémunération globale de ces employés dans son ensemble. Cette perspective nécessite de prévoir un forum de consultation large regroupant à la fois les différentes associations de hors-cadres, de cadres et de personnes dont les conditions de travail sont assimilables à celles du personnel d'encadrement de même que les organismes qui ont été mandatés pour les représenter et agir en leur nom lors des consultations en matière de retraite et d'assurances.

La situation financière du RRPE s'est grandement détériorée au cours des dernières années. La caisse des participants présente un déficit important de 1,8 G\$ selon la dernière évaluation actuarielle déposée le 24 octobre 2016. À moins d'un événement exceptionnel, la santé financière de ce régime ne pourra pas se redresser d'elle-même.

Pour sa part, le taux de cotisation des participants a plus que triplé au cours des 13 dernières années pour atteindre un niveau historique. Il était de 4,50 % en 2004 et passera à 15,03 % en 2017 et ce, en considérant le plafonnement du taux de cotisation. Sans la compensation versée par le gouvernement à la caisse des participants, il aurait été de 20,11 % pour les années 2014 à 2016 et de 19,97 % en 2017.

Par ailleurs, dans l'élaboration de ses propositions, le gouvernement a dû prendre en compte certains facteurs, notamment :

- Les efforts consentis par les employés des secteurs public et parapublic lors du renouvellement des conventions collectives pour la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020;
- L'importance de la compensation que le gouvernement a dû consentir à l'égard du RRPE et le contexte actuel dicté par la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal;
- La nécessité de partager équitablement les efforts requis pour améliorer la situation du RRPE entre toutes les parties concernées, soit les participants, les retraités et le gouvernement;
- Des facteurs structurels liés à la démographie et leurs effets sur la croissance du produit intérieur brut et les revenus du gouvernement.

Le gouvernement est par ailleurs soucieux que la population ait accès à des services de qualité, et ce, de manière pérenne. Pour y arriver, des efforts doivent être exigés de tous. En effet, même si l'équilibre financier a été atteint en 2015-2016, le gouvernement fait face à de nombreux défis qui vont l'obliger à faire des choix compte tenu notamment des perspectives de croissance économique limitée.

Néanmoins un certain nombre d'enjeux peuvent être étudiés à l'égard de la rémunération du personnel d'encadrement, dont celui de l'équilibre des conditions de travail offertes dans les différents réseaux des secteurs public et parapublic.

EN CONSÉQUENCE, IL EST PROPOSÉ CE QUI SUIT :

A- ÉCHELLES DE TRAITEMENT¹

1. Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2017

Chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenue sans majoration.

2. Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majorée de 3,276 %² avec effet le 1^{er} avril 2017.

Le traitement du personnel visé est majoré, à la date de prise d'effet des échelles de traitement, d'un pourcentage égal à celui de l'échelle de traitement correspondant à son classement sans toutefois que ce traitement n'excède le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement.

3. Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majorée de 2,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2018.

Le traitement du personnel visé est majoré, à la date de prise d'effet des échelles de traitement, d'un pourcentage égal à celui de l'échelle de traitement correspondant à son classement sans toutefois que ce traitement n'excède le maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois correspondant à son classement.

4. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2019 est maintenue sans majoration.

B- PRIMES ET ALLOCATIONS

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux éléments 1 à 4 de la section A.

C- BONIS LIÉS AU RENDEMENT

Modifier, d'ici au 31 mars 2017, les directives et les règlements des hors-cadres, des cadres et des personnes dont les conditions de travail sont assimilables à celles du personnel d'encadrement de manière à ce que les dispositions liées au boni au rendement ou toute autre rémunération incitative soient abrogées à compter des exercices financiers débutant en 2016.

D- RÉGIME DE RETRAITE

Pour restructurer le RRPE, les mesures suivantes sont proposées à l'égard des participants :

1. Modifier, à compter du 1^{er} juillet 2019, les critères d'admissibilité à la retraite et les modalités de calcul de la rente du RRPE de la façon suivante :
 - a. Reporter l'âge d'admissibilité à une rente sans réduction de 60 ans à 61 ans;
 - b. Remplacer le critère d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle facteur 90 (âge + années de service) avec au moins 55 ans d'âge par le facteur 90 avec au moins 60 ans d'âge;
 - c. Introduire le critère de 35 années de service sans minimum d'âge;
 - d. Hausser de 4 % à 6 % par année la réduction de la rente lors d'une prise de retraite anticipée;
 - e. Remplacer le salaire moyen des trois meilleures années utilisé pour le calcul de la rente par un salaire moyen des cinq meilleures années.

¹ Sont également visés les taux de traitement, le cas échéant.

² Toutefois, les dispositions des directives et règlements relatives aux personnes hors taux ou hors échelle ainsi qu'à la protection de traitement s'appliquent.

2. Augmenter de 38 à 40 le nombre maximal d'années de service créditées aux fins du calcul de la rente, et ce, graduellement du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Pour assurer l'équité intergénérationnelle, il est proposé que les modifications suivantes s'appliquent à l'égard des retraités et des conjoints survivants :

3. Suspendre pour une période de neuf années, l'indexation de la rente, indépendamment de l'amélioration ou non de la santé financière du régime;
4. Prévoir des dispositions particulières pour éviter que les participants touchés par la mise en œuvre du paragraphe 1 de la présente section soient également visés par la suspension de l'indexation de leur rente.

En contrepartie, il est proposé que le gouvernement contribue à la réduction du déficit de la caisse des participants du RRPE de la façon suivante :

5. Verser dans le fonds des cotisations des employés à la Caisse de dépôt et placement du Québec les économies non récurrentes réalisées par le gouvernement et qui seraient générées à la suite des modifications aux dispositions de ce régime découlant de la mise en œuvre des paragraphes 1 à 3 de la présente section. Ces versements seraient effectués en fonction du déploiement annuel des économies tel que constaté dans les Comptes publics;
6. Prévoir la prise en charge par le gouvernement, au plus tard le 30 septembre 2017, de l'obligation actuarielle des retraités et des conjoints survivants au 31 décembre 2014 et procéder au transfert d'actif et de passif requis de manière à ne pas générer un coût supérieur à 150 M\$ pour le gouvernement.

Pour financer le RRPE, les mesures suivantes sont proposées pour une période de cinq ans allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2022 :

7. Établir, pour les années 2018 à 2022, que le taux de cotisation des participants correspondra au coût de service courant découlant de la plus récente évaluation actuarielle du RRPE;
8. Prévoir, pour les années 2018 à 2022, que le gouvernement et les employeurs autonomes verseront un montant annuel correspondant à l'écart entre le taux de cotisation total du régime et le coût de service courant, le résultat étant multiplié par 3, sujet à un maximum de 100 M\$ par année, au fonds des cotisations des employés à la Caisse de dépôt et placement du Québec;
9. Sous l'égide du comité de retraite du RRPE, conformément à son mandat prévu à l'article 196.5 de la Loi sur le RRPE, revoir la politique de financement des prestations à la charge des participants conformément aux paramètres suivants :
 - a. Refléter les ajustements apportés aux modalités de financement du régime, notamment concernant le taux de cotisation salarial, la compensation du gouvernement, le réinvestissement des économies non récurrentes réalisées par le gouvernement découlant des modifications aux dispositions du régime et le partage des coûts;
 - b. Encadrer les risques inhérents au régime en tenant compte du nouveau partage des risques entre le gouvernement et les participants. À cette fin, aucune utilisation de surplus par les participants n'est permise sans l'accord du gouvernement. Les surplus doivent servir à la protection de la caisse des participants.

E- RÉMUNÉRATIONS ADDITIONNELLES

1. Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Le personnel visé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 1,0 % du traitement reçu pendant la période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

2. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Le personnel visé a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,5 % du traitement reçu pendant la période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Ces rémunérations additionnelles ne sont pas considérées comme du traitement dans l'établissement du dégageant pour la progression annuelle dans les échelles de traitement et ne font pas partie du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

F- HARMONISATION INTERSECTORIELLE

Afin de tendre vers une plus grande harmonisation intersectorielle, le Secrétariat du Conseil du trésor, en collaboration avec les ministères concernés, entreprendra des travaux afin de :

1. Procéder à l'évaluation d'emplois repères pour vérifier si, à travail équivalent, la rémunération est comparable;
2. Comparer les conditions de travail à incidence monétaire prévues notamment dans les directives, règlements et politiques de gestion locales des différents secteurs;
3. Examiner les problématiques sectorielles et intersectorielles documentées;
4. Identifier des avenues de solution.

À la suite de ces travaux, des consultations seront menées auprès des différentes associations.

Une somme représentant 2,0 % de la masse salariale sera investie à cet effet à compter de l'exercice financier 2019-2020.

PROPOSAL REGARDING TOTAL COMPENSATION ELEMENTS

FOR CERTAIN PERSONNEL CATEGORIES
IN COLLEGES, SCHOOL BOARDS, PUBLIC SERVICE
AND HEALTH AND SOCIAL SERVICES

WHOSE CONDITIONS OF EMPLOYMENT ARE SUBJECT TO APPROVAL BY THE CONSEIL
DU TRÉSOR

SUBMITTED TO THE FOLLOWING GROUPS:

The Regroupement des associations de cadres en matière d'assurance et de retraite (RACAR)
The Coalition de l'encadrement en matière de retraite et d'assurance (CERA)
The Association des cadres des collèges du Québec
The Alliance des cadres de l'État
The Association des conseillers en gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec
The Association des cadres juridiques de la fonction publique
The Association québécoise des cadres scolaires
The Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux
The Association des médiateurs et conciliateurs du travail du Québec
The Fraternité des cadres agents de la paix des services correctionnels du Québec
The Association des cadres supérieurs de la santé et des services sociaux
The Association du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux
The Association des directions générales des commissions scolaires
The Fédération québécoise des directions d'établissements d'enseignement
The Association montréalaise des directions d'établissement scolaire
The Association québécoise du personnel de direction des écoles
The Association des administrateurs des écoles anglaises du Québec
The Association des cadres de Montréal
The Association des directrices et des directeurs des études des collèges du Québec
The Association des directeurs généraux des collèges

PREAMBLE

The presentation of government proposals is part of the consultation regarding the renewal of the conditions of employment for senior administrators, management personnel and the persons whose conditions of employment are comparable to those of management personnel in areas of public service, health and social services, colleges and school boards held between the Conseil du trésor, represented by the Secrétariat du Conseil du trésor, and the associations representing the concerned personnel, and the grouping of associations formed for the purpose of retirement and insurance consultations.

Given the major issues at stake regarding the Pension Plan of Management Personnel (PPMP), the Conseil du trésor has deemed it pertinent to consider the total compensation of these employees as a whole. This perspective requires a broader consultation forum that brings together the various associations of senior administrators, management personnel and employees whose conditions of employment are comparable to those of management personnel, as well as organizations that have been mandated to represent and act on behalf of said individuals in consultations relating to retirement and insurance.

The financial situation of the PPMP has deteriorated significantly in recent years. The members' fund has a major deficiency of \$1.8 billion, according to the most recent actuarial valuation filed on October 24, 2016. Barring any extraordinary circumstances, the plan will be unable to regain its financial soundness on its own.

For its part, the member contribution rate has more than tripled in the last 13 years and has reached historic levels. It has risen from 4.50% in 2004 to 15.03% in 2017, and this takes into account the cap on contribution rates. Without the compensation paid by the government into the members' fund, the contribution rate would have been 20.11% from 2014 to 2016, and 19.97% in 2017.

Furthermore, in developing its proposals, the government was required to take into account several factors, including:

- The efforts consented by public and parapublic sector employees in the renewal of their collective agreements for the period covering April 1, 2015, to March 31, 2020;
- The significance of the compensation that the government was required to consent to regarding the PPMP and the current context dictated by the Act to foster the financial health and sustainability of municipal defined benefit pension plans;
- The necessity to ensure that efforts to improve the PPMP's situation be shared equitably and fairly among all parties concerned, namely, the members, retired employees and the government;
- The structural factors relating to demographics and their impact on gross domestic product growth and government revenues.

Moreover, the government wants to ensure the population has access to quality services, in a sustainable manner. To accomplish this, efforts must be made by all concerned parties. In fact, despite that a balanced budget was achieved in 2015–2016, the government is facing numerous challenges that will require it to make choices, given the relatively weak economic growth outlook.

Nonetheless, certain issues can be studied with respect to the compensation of management personnel, such as the balance of conditions of employment offered across the different public and parapublic networks.

THEREFORE, IT IS PROPOSED THAT:

A- SALARY SCALES¹

1. From April 1, 2015, to March 31, 2017

Each salary scale in effect on March 31, 2015, is maintained at the same level.

2. From April 1, 2017, to March 31, 2018

Each salary scale in effect on March 31, 2017, is increased by 3.276%,² effective April 1, 2017.

The salaries of the personnel concerned are increased, on the effective date of the salary scales, by a percentage equal to that of the salary scale corresponding to the employee's classification, provided that said salary does not exceed the maximum of the salary scale of class corresponding to the employee's classification.

3. From April 1, 2018, to March 31, 2019

Each salary scale in effect on March 31, 2018, is increased by 2.0%,² effective April 1, 2018.

The salaries of the concerned personnel are increased, on the effective date of the salary scales, by a percentage equal to that of the salary scale corresponding to the employee's classification, provided that said salary does not exceed the maximum of the salary scale of class corresponding to the employee's classification.

4. From April 1, 2019, to March 31, 2020

Each salary scale in effect on March 31, 2019, is maintained at the same level.

B- PREMIUMS AND ALLOWANCES

All premiums and allowances, except premiums shown in percentages, increase as of the same date and under the same general wage increase parameters set out in parts 1 through 4 of Section A.

C- PERFORMANCE BONUSES

By March 31, 2017, amend the directives and regulations for senior administrators, management personnel and people whose work conditions could be considered as those of management personnel so as to repeal the provisions on performance bonuses or any other compensation incentive, effective as of the fiscal years starting in 2016.

D- RETIREMENT PLAN

To restructure the PPMP, the following measures pertaining to members are proposed:

1. Effective July 1, 2019, amend the eligibility requirements for retirement and the method for calculating PPMP benefits as follows:
 - a. Raise the age of eligibility to receive an unreduced pension from 60 to 61 years of age;
 - b. Replace the eligibility criteria for unreduced pension without an actuarial reduction of factor 90 (age + years of service) with at least 55 years of age by a reduction factor of 90 and at least 60 years of age;
 - c. Introduce the criteria of 35 years of service with no minimum age requirement;
 - d. Increase annual pension reduction from 4% to 6% for early retirement;
 - e. Replace the average salary of the top three earning years with the average salary of the top five to calculate pensions.
2. Between January 1, 2018 and December 31, 2019, gradually increase the maximum number of credited years of service used for pension calculation from 38 to 40 years.

¹ Salary rates also covered, as applicable.

² However, provisions found in directives and regulations pertaining to persons whose salary are off-rate or off-scale and salary protection provisions apply.

To ensure intergenerational equity, we propose the following changes for pensioners and surviving spouses:

3. Suspend pension indexation for nine years, regardless of whether or not the financial soundness of the plan improves;
4. Include specific provisions that exclude members affected by the implementation of Paragraph 1 of this section from also being affected by the pension indexation suspension.

In return, it is proposed that the government contribute to reducing the PPMP fund deficiency in the following manner:

5. Deposit the government's non-recurring savings, generated from the amendments to this plan's provisions and following the implementation of paragraphs 1 and 3 in this section, into the employee contribution fund at *Caisse de dépôt et placement du Québec*. These deposits would be based on the annual deployment of savings, as stated in Public Accounts;
6. Provide for the government to take over, by September 30, 2017, the actuarial obligation of pensioners and surviving spouses, as at December 31, 2014, and proceed to transfer assets and liabilities, so as not to generate a cost to the government that exceeds \$150 M.

To fund the PPMP, the following measures are proposed for the five-year period from January 1, 2018, to December 31, 2022:

7. For 2018 through 2022, determine that the member contribution rate will match the current cost of service as per the most recent actuarial valuation of the PPMP.
8. Plan for government and independent employers to contribute, from 2018 to 2022, an annual amount equal to the difference between the total contribution rate for the plan and the current cost of service, multiplied by 3 and subject to a maximum of \$100 M per year, to the employee contribution fund at *Caisse de dépôt et placement du Québec*;
9. Together with the PPMP Pension Committee, in keeping with its mandate set out in Article 196.5 of the Act Respecting the PPMP, review the funding policy regarding member contributions as follows:
 - a. Reflect the adjustments made to the plan funding provisions, especially concerning the employee contribution rate, government compensation, reinvestment of the government's non-recurring savings arising from the amendments to the plan provisions and cost-sharing provisions;
 - b. Mitigate the risks related to the plan by considering new risk sharing between the government and the plan members. To this end, members may not use any surplus without government permission. Any surpluses must be used to protect the members' fund.

E- ADDITIONAL REMUNERATION

1. From April 1, 2015, to March 31, 2016

The concerned personnel is entitled to an additional remuneration of 1.0% of the salary received between April 1, 2015, and March 31, 2016.

2. From April 1, 2019, to March 31, 2020

The concerned personnel is entitled to an additional remuneration of 0.5% of the salary received between April 1, 2019, and March 31, 2020.

This additional remuneration is not deemed as salary when determining the clearing for the annual progression of salary scales and is not eligible for the purposes of the pension plan.

F- INTERSECTORAL HARMONIZATION

In the interest of greater intersectoral harmonization, the Secretariat of the *Conseil du trésor* will work jointly with the relevant ministries to:

- a. Evaluate benchmark jobs to determine if remuneration is comparable for equal work;
- b. Compare employment conditions that have a monetary impact provided for in the directives, regulations and local management policies in various sectors;
- c. Examine the documented sectoral and intersectoral issues;
- d. Identify potential solutions.

At the end of this process, consultations will be held with various associations.

An amount representing 2.0% of the payroll will be invested for this purpose starting in fiscal 2019-2020.

