



Cahier de consultation



DEMANDES INTER-SECTORIELLES (table centrale)

Printemps 2009

INTRODUCTION

Les conventions collectives viennent à échéance le 31 mars 2010. Le Front commun souhaite entreprendre les discussions en vue de leur renouvellement dans les meilleurs délais, avec comme objectif de déposer les demandes syndicales à la fin octobre 2009. C'est en fonction de cet échéancier que la présente consultation est menée auprès des différentes instances des organisations membres du Front commun. Cette ronde de consultation devra se conclure au début juin, pour ensuite faire l'objet d'une harmonisation entre les diverses organisations du Front commun.

À l'issue de plusieurs débats et réflexions, les plus importantes organisations syndicales du Québec ont en effet décidé d'unir leurs forces au sein d'un Front commun regroupant plus de 500 000 personnes. Il faut retourner loin en arrière, au début des années 1970, pour voir un tel regroupement des forces.

La FTQ, la CSN et le SISP¹ (APTS, CSQ, FIQ, SFPQ, SPGQ) parleront donc d'une seule voix pour défendre les revendications intersectorielles que vous aurez adoptées. Le moment est ainsi venu d'enclencher officiellement le processus de consultation des membres.

Nous vous invitons à lire attentivement le présent document de consultation et de répondre judicieusement aux orientations qui vous sont proposées.

Alors que la dernière ronde de négociation s'est abruptement terminée par le décret d'une grande partie des conditions de travail en décembre 2005, la nouvelle ronde s'amorcera alors qu'une

grave crise économique frappe la planète tout entière, y compris le Québec.

Afin de mener à terme et rapidement la ronde de négociation qui s'annonce, nous devons tenir compte de cette situation incontournable.

C'est dans ce contexte que le Front commun croit qu'il faut cibler étroitement nos demandes et mettre l'accent sur des priorités qui font l'unité au sein de nos organisations.

La partie ne sera certes pas facile. On peut déjà prédire que le gouvernement se servira du contexte économique pour opposer une fin de non-recevoir à nos demandes légitimes, et que les « think-thank » conservateurs et leurs éditorialistes s'empresseront de dénoncer nos revendications.

Nous sommes déterminés à ce que soit reconnu l'apport essentiel des centaines de milliers de personnes qui assurent les services publics et qui composent nos organisations. Pour cela, le Front commun doit asseoir sa force sur la conviction et le soutien indéfectible de ses 500 000 membres, jusqu'à l'obtention d'une convention collective négociée de A jusqu'à Z.

Nous vous soumettons pour le moment ce cahier de consultation à l'aide duquel nous déterminerons nos revendications.

Le cahier comporte deux grandes parties : les revendications de la table centrale et les revendications sectorielles.

Bonnes réflexions !

¹ Secrétariat intersyndical des services publics.

Partie I

DEMANDES INTER-SECTORIELLES

(table centrale)

LES SALAIRES

Alors qu'il ne se passe pas un jour sans que nous n'entendions parler de pénurie de main-d'œuvre ou de retraites massives appréhendées, les candidats ne se pressent pas aux portes du marché du travail dans les secteurs public et parapublic. Pourquoi ? Parce que les salaires y font figure de parent pauvre.

Le dernier décret a gelé les salaires pour une durée de deux ans, ce qui a eu non seulement pour effet de dégrader notre pouvoir d'achat mais aussi d'accroître le retard salarial que nous accusons déjà avec les salariés des autres secteurs d'activité économique.

Dans le contexte de crise économique que nous traversons, il est impératif de maintenir notre pouvoir d'achat et de commencer à s'attaquer au retard salarial des employés des secteurs public et parapublic.

De la même manière, il importe de reconnaître l'impact positif de notre travail sur le plan économique et notre contribution à l'enrichissement collectif.

Pour chaque dollar dépensé par le gouvernement en salaires, 62,5 % vont à la consommation de biens et de services, 7,4 % sont épargnés par les salariés et 30,1 % retournent dans les coffres des gouvernements à titre de recettes fiscales et d'impôts retenus à la source. Chaque tranche de 100 millions \$ dépensés par le gouvernement en salaires entraînerait elle-même l'équivalent de 760 emplois/année, de même que près de 40 millions \$ en valeur ajoutée.

Rétablissement du pouvoir d'achat, rattrapage salarial et participation à l'enrichissement collectif : voilà les trois objectifs que nous vous proposons.

A. RÉTABLIR LE POUVOIR D'ACHAT

Tout le monde admettra qu'une amélioration du pouvoir d'achat a un effet bénéfique sur l'économie. Les travailleurs et les travailleuses des secteurs public et parapublic représentent 15 % de la main-d'œuvre du Québec : c'est une donnée non négligeable.

Or, plutôt que de voir notre pouvoir d'achat s'améliorer, nous constatons plutôt sa dégradation, provoquée par le gel décrété par le gouvernement.

Il est impératif d'obtenir la pleine indexation de nos salaires au coût de la vie, telle que mesurée par l'Indice des prix à la consommation du Québec (IPC).

Compte tenu de l'évolution de l'IPC depuis les dernières années qui a été contenue dans un ordre de 2 % par la Banque du Canada, nous estimons réaliste d'asseoir notre revendication sur cette base.

Toutefois, nous ne pouvons prévoir le sort que nous réservera la reprise économique : l'expérience nous montre qu'une forte reprise peut être accompagnée d'une augmentation plus importante de la hausse des prix.

Pour cette raison, il nous apparaît important de nous prémunir contre cette éventualité, en assortissant notre demande d'une clause d'ajustement, si l'IPC dépasse 2,0 % au bout de chaque année.

B. CORRIGER LE RETARD SALARIAL

Selon l'Institut de la statistique du Québec, le retard salarial moyen des travailleurs et travailleuses des secteurs public et parapublic a atteint, en 2008, 7,7 % par rapport à l'ensemble du Québec.

Comme premier pas pour corriger ce retard, il nous semble opportun de demander un redressement qui soit le même pour tous, sous la forme d'une augmentation en montant fixe, ce qui a pour effet de favoriser les plus bas salariés.

Nous croyons, dans le contexte, que cette augmentation devrait correspondre à 1,75 % de la masse salariale des secteurs public et parapublic.

En pratique, avec un salaire horaire moyen de 26,51 \$, cela veut dire une augmentation de 0,46 \$ l'heure la première année. Le tableau ci-dessous montre l'effet graduel de cette augmentation selon les salaires horaires moyens des diverses catégories d'emploi :

Catégories	Salaire 2010	Plus 0,46 \$	Variation %
Professionnels-les	34,61 \$	35,07 \$	1,3 %
Techniciens-nes	25,31 \$	25,77 \$	1,8 %
Personnel de bureau	19,56 \$	20,02 \$	2,4 %
Ouvriers-ères	19,19 \$	19,65 \$	2,4 %
Assistants-es tech.	19,11 \$	19,57 \$	2,4 %
Entretien et service	17,02 \$	17,48 \$	2,7 %

Pour la deuxième et la troisième année, le redressement serait respectivement de 0,48 \$ et de 0,50 \$.

C. PARTICIPATION À L'ENRICHISSEMENT

Quand l'économie progresse, il est normal que les travailleurs et travailleuses reçoivent leur quote-part de l'enrichissement collectif, puisqu'ils contribuent par leur travail à créer cette richesse. Si le contexte économique immédiat semble peu propice à une telle demande, il ne faut pas oublier que selon tous les organismes de prévision, on peut s'attendre à une reprise au cours de l'année 2010.

Le cas échéant, les salariés des secteurs public et parapublic devraient eux aussi profiter de la reprise économique lorsqu'elle se produira.

Le PIB du Québec ayant augmenté de plus de 3,75 % à 5 reprises au cours des 8 dernières années, il nous apparaît justifié de demander un ajustement éventuel si le PIB du Québec est supérieur à 3,75 %.

Proposition 1

A. Protection du pouvoir d'achat

Nous proposons que les taux et échelles de salaire soient augmentés des pourcentages suivants pour tenir compte de l'inflation :

- 2 % au 1er avril 2010
- 2 % le 1er avril 2011
- 2 % le 1er avril 2012

Un mécanisme de protection contre l'inflation s'ajoute si l'IPC dépasse 2 %.

B. Rattrapage

Nous proposons que le montant de rattrapage soit versé en montant horaire fixe et intégré aux échelles de salaire :

- 0,46 \$ au 1er avril 2010
- 0,48 \$ le 1er avril 2011
- 0,50 \$ le 1er avril 2012

C. Enrichissement

Nous voulons obtenir l'engagement du gouvernement à reprendre les discussions afin de convenir du montant à être accordé au chapitre de l'enrichissement advenant le cas où la croissance du PIB nominal serait supérieure à 3,75 %.

En conclusion :

Sauf si l'inflation excède 2 % et mis à part l'enrichissement, il s'agit d'augmentations totalisant 11,25 % pour trois ans. Les hausses moyennes des taux et échelles de salaire pour chacune des années sont les suivantes :

- 3,75 % le 1er avril 2010
- 3,75 % le 1er avril 2011
- 3,75 % le 1er avril 2012

Il est entendu que les primes à taux fixe seront augmentées selon les mêmes paramètres que les salaires.

RELATIVITÉ SALARIALE

Les travaux relatifs à l'équité salariale ont permis d'établir la valeur des catégories d'emplois féminines et masculines. Toutefois, les catégories mixtes n'ont pas encore été évaluées. Nous devons donc exécuter ces travaux d'évaluation afin de procéder à un exercice complet de relativité salariale et convenir des rajustements qui en découleront. Nous croyons qu'un comité de travail devrait évoluer sur ce sujet parallèlement à la négociation.

Proposition 2

Que la FTQ, si possible avec les autres organisations syndicales, entreprenne des travaux avec le gouvernement parallèlement à la négociation de table centrale sur toute la question de la relativité salariale et que ces travaux débutent par l'évaluation des catégories mixtes.

DURÉE DE LA CONVENTION

Le dernier décret des conventions collectives a fait en sorte que la période ouverte pour le changement d'allégeance se trouve en plein mois de juillet. Pour éviter une telle situation, nous estimons que la prochaine convention devrait être une durée de 33 mois.

Proposition 3

Que la prochaine convention collective soit d'une durée de deux ans et neuf mois, soit du 1er avril 2010 au 31 décembre 2012.

RÉGIME DE RETRAITE

Si la situation économique et les résultats négatifs de nos rendements à la Caisse de dépôt et placement du Québec ne se prêtent pas à une bonification immédiate de notre régime de retraite, il n'y a pas moins place à l'amélioration.

Il nous apparaît en effet possible, et à coûts nuls pour les participants, de modifier le mode de financement du régime, de revoir la formule de cotisation, de dé plafonner le nombre d'années de service et de poursuivre les travaux sur la retraite progressive. Le cas échéant, s'il y avait place à une amélioration de nos bénéficiaires, la priorité serait mise à la formule d'indexation.

A. Financement du régime

Le RREGOP est un régime à prestations déterminées : nous connaissons à l'avance le montant de notre rente. Toutefois, c'est chaque évaluation actuarielle qui détermine la cotisation que nous devons verser (le coût du régime). Ces dernières années, nous avons connu des variations de taux qu'il nous semble nécessaire d'éviter.

En 2002, nous avons commencé à travailler sur le mode de financement du régime, avec, pour objectifs, d'assurer la sécurité des prestations de retraite et de maintenir dans le temps un taux de cotisation le plus stable possible.

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de modifier la méthode d'évaluation actuarielle. On doit ainsi passer de la méthode à « prime nivelée » à la méthode à « prime unique ».

Avec la méthode utilisée jusqu'ici, celle à « prime nivelée », l'évaluation actuarielle tient compte des engagements passés, présents et futurs du régime et intègre à la détermination de la cotisation les surplus ou les déficits, ce qui entraîne une

fluctuation certaine du taux de cotisation en fonction de l'évolution des marchés financiers.

De plus, l'évaluation actuarielle étant produite aux trois ans, les ajustements au taux de cotisation se font en fonction des trois dernières années plutôt que par rapport à la situation annuelle.

La méthode à « prime unique » établit clairement la situation financière du régime, en établissant son taux de cotisation en fonction de la valeur des prestations acquises annuellement par la participante ou le participant et en dégageant dans l'année un surplus ou un déficit. Le cas échéant, ce dernier peut être absorbé par un fonds de stabilisation. Afin de sécuriser les prestations, nous proposons donc de constituer un tel fonds de stabilisation suffisant pour faire face à des fluctuations. Nous croyons que nous ne devrions pas envisager d'amélioration de nos bénéfices avant d'avoir ainsi atteint un surplus de 20% de notre avoir sur notre passif.

Avec cette méthode, on tient compte du coût des bénéfices acquis dans l'année plutôt que d'une projection dans le temps. L'évaluation actuarielle est annuelle, elle reflète davantage la situation vécue et est gage d'une plus grande transparence.

B. Formule de cotisation

Depuis sa création, en 1973, la formule de cotisation au RREGOP accorde un léger avantage aux bas salarié-es. En effet, chaque participant cotise sur la partie de son salaire supérieure à 35% du *maximum des gains assurables* (MGA) ou cotisables aux fins du Régime des rentes du Québec. Les plus bas salarié-es paient donc proportionnellement moins que les plus hauts.

Avec les bonifications apportées au RREGOP, dont l'abaissement de l'âge de la retraite, l'avantage en faveur des bas salarié-es s'est accru, de telle sorte que par rapport à la situation initiale, l'écart proportionnel s'est accru.

Sur la base du taux de cotisation de 8,19 % et du MGA de 46 300 \$ (35 % = 16 205 \$) en 2009, prenons un exemple simple :

Une personne gagnant 29 000 \$ par année paiera la cotisation suivante :

$$\begin{array}{r} 29\,000 \$ \\ - \quad 16\,205 \$ \\ \hline 12\,795 \$ \end{array} \quad \times \quad 8,19 \% = \quad 1\,047,91 \$$$

Cette somme représente en fait 3,6 % du salaire total de 29 000 \$.

La situation est toutefois différente pour une personne gagnant 70 000 \$:

$$\begin{array}{r} 70\,000 \$ \\ - \quad 16\,205 \$ \\ \hline 53\,795 \$ \end{array} \quad \times \quad 8,19 \% = \quad 4\,405,81 \$$$

Cette somme représente en fait 6,3 % du salaire total de 70 000 \$.

Nous souhaitons donc profiter des discussions portant sur la modification du mode de financement du régime pour tenter de retrouver l'équilibre initial.

Pour y arriver, et en nous fiant aux résultats de travaux antérieurs, il faudrait réduire l'exemption de 35 % à 25 % du MGA.

Une telle modification aura pour effet de réduire le taux de cotisation tout en augmentant la portion de salaire sur laquelle la cotisation est prélevée. Cela réduira la cotisation des salarié-es ayant un revenu supérieur au MGA et augmentera celle des plus bas salarié-es.

Évidemment, nous ne souhaitons pas que ceux-ci fassent les frais de ce rajustement.

Il appartiendrait au gouvernement d'assumer cette hausse, comme il l'avait déjà proposé en 2005.

C. Déplafonnement des années de service

Le contexte actuel nous amène à penser que de plus en plus de personnes voudraient pouvoir continuer de travailler au-delà de 35 années de service et ainsi bonifier leurs prestations de retraite. Pour cela, il faudrait déplafonner le nombre d'années de service pour le ramener à une disposition qui existait au début des années 1990 et qui permettait de cotiser au-delà des 35 années de service aux fins du calcul des prestations. Cette demande, qui a un caractère volontaire, n'engendre aucun coût pour le régime.

D. Retraite progressive

Les récentes modifications apportées à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et aux règlements fiscaux concernant la retraite progressive permettent dorénavant de réduire le temps de travail, tout en cotisant au régime et tout en touchant un pourcentage de la rente de retraite afin de compenser la perte de salaire. Il s'agit là de perspectives dont on doit se saisir.

Nous demandons donc l'ouverture de discussions avec le gouvernement sur ce sujet.

E. Formule d'indexation

Bonifier la formule d'indexation appliquée aux années de service cotisées entre le 1er juillet 1982 et le 31 décembre 1999 est un objectif que nous poursuivons depuis longtemps. Nous pensons que dans le cadre des discussions sur le financement du régime, il faut indiquer notre volonté d'améliorer la formule d'indexation pour ces années, et ce, dès que la caisse aura atteint un certain niveau de surplus, ce qui permettrait d'éviter qu'une telle demande d'indexation se traduise par une hausse du taux cotisation.

Proposition 4

A. Financement du régime

Que la méthode actuelle de financement du RREGOP (portion à la charge des participants) soit remplacée par la méthode de répartition des prestations constituées avec projection des salaires, dite méthode « à prime unique » pour l'évaluation actuarielle devant être produite sur la base des données arrêtées au 31 décembre 2008.

Proposition 5

B. Formule de cotisation

Que dans le cadre des discussions sur la formule de financement du RREGOP, des modifications à la formule de cotisation soient apportées de sorte que la cotisation s'applique à compter de 25 % du MGA plutôt qu'à compter de 35 % du MGA et que toute hausse de coût engendrée par cette modification pour tous les salarié-es cotisants, soit assumée par le gouvernement.

Proposition 6

C. Déplafonnement du régime

Que le plafond de 35 années de service cotisables, donnant droit à une rente viagère de 2 % par année, soit aboli.

Proposition 7

D. Retraite progressive

Que des discussions sur la retraite progressive soient amorcées avec le gouvernement.

Proposition 8

E. Indexation

Lorsque les excédents de la caisse du RREGOP par rapport au passif dépassent 20 %, que la formule d'indexation prévue pour les années de service à partir de l'année 2000 soit



Consultation Document



INTERSECTORIAL DEMANDS (Central Table)

Spring 2009

INTRODUCTION

The collective agreements will expire on March 31, 2010. The Common Front would like to start discussions for their renewal as soon as possible so that it can table its list of union demands at the end of October 2009. It is with this deadline in mind that we are consulting the different bodies of the organizations that make up the Common Front. This round of consultations should end at the beginning of June. Harmonization between the different organizations that make up the Common Front will follow.

After considerable debate and reflection, the largest union organizations in Quebec decided to join forces in a Common Front grouping together more than 500 000 members. Not since the early 1970s has such an extensive common front been seen in Quebec.

The FTQ, CSN and SISP¹ (APTS, CSQ, FIQ, SFPQ, SPGQ) will speak with a single voice to defend the intersectorial demands you adopt. The time has therefore come to officially launch the consultation process.

Please read this consultation document carefully and think about the questions before answering.

The last round of negotiations ended abruptly in December 2005 with a decree imposing many of our working conditions; this round will begin in the middle of a serious global financial crisis.

We must take this crisis into account if we are to ensure a quick end to the upcoming negotiations.

This is why the Common Front believes we must target our demands precisely and

emphasize priorities that all of our organizations agree on.

This is not an easy task. We can already assume that the government will use the economic context to oppose our legitimate demands and that the conservative think tanks and their editorialists will hasten to denounce them.

We are determined to ensure that the essential contribution of the hundreds of thousands of people who provide public services and make up our organizations is recognized. To this end, the Common Front must garner strength in the conviction and solid support of its 500 000 members until a new collective agreement, negotiated from A to Z, has been reached.

For now we offer this consultation document, which will help us establish our demands.

The document is divided into two parts: demands to be made at the central table and intersectorial demands.

Happy reading!

¹ Secrétariat intersyndical des services publics

Part I

INTERSECTORIAL DEMANDS **(Central Table)**

A. RE-ESTABLISHMENT OF OUR PURCHASING POWER

Everyone agrees that increased purchasing power has a positive effect on the economy. Public and parapublic sector workers represent a significant portion (15%) of the labour force in Quebec.

But, rather than improving, our purchasing power is diminishing as a result of the freeze decreed by the government.

It is imperative that we obtain full indexation of our salaries to the cost of living as measured by the Quebec consumer price index (CPI).

Given the evolution of the CPI in recent years, limited to the area of 2% by the Bank of Canada, we believe it is realistic to base our demand on this indicator.

However, we cannot predict what will happen when the economy recovers: experience has shown that a strong recovery can be accompanied by higher inflation.

For this reason, we believe it is important to prepare for this eventuality by adding an adjustment clause should the CPI exceed 2.0% in any given year.

B. CATCH-UP SALARY INCREASES

According to the Institut de la statistique du Québec, the average wage gap between public and parapublic workers and the rest of the labour force in Quebec reached 7.7% in 2008.

As a first step to closing the gap, we believe it would be wise to demand the same pay adjustment for everyone in the form of a flat-rate increase, which will favour those who earn the least.

We believe that the increase should correspond to 1.75% of the public and parapublic sector payroll.

Practically speaking, this means an increase of \$0.46 per hour for the first year on an average hourly wage of \$26.51. The table below shows the progressive effect of this increase for the average hourly wages of the various employment categories:

Category	2010 Salary	Plus \$0.46	% Change
Professionals	\$34.61	\$35.07	1.3%
Technicians	\$25.31	\$25.77	1.8%
Office personnel	\$19.56	\$20.02	2.4%
Blue-collar workers	\$19.19	\$19.65	2.4%
Technical assistants	\$19.11	\$19.57	2.4%
Maintenance & service	\$17.02	\$17.48	2.7%

In the second the third years, the adjustment would be \$0.48 and \$0.50, respectively.

C. PARTICIPATION IN THE COLLECTIVE ENRICHMENT

When the economy is growing, it is normal that workers receive their portion of the collective enrichment, since their work contributes to its creation. While the immediate economic context does not appear to be conducive to such a demand, it is important to remember that, according to all forecasts, the economy will begin to recover in 2010.

Employees in the public and parapublic sectors should also benefit from the economic recovery when it occurs.

Since Quebec's GDP increased by more than 3.75% five times in the past eight years, we feel justified in demanding an eventual adjustment should Quebec's GDP exceed 3.75%.

SALARY RELATIVITY

The work done by the pay equity committees established the value of traditionally male and traditionally female employment categories. However, the mixed categories have not yet been evaluated. We must do so in order to be able to do a full study of salary relativity and agree on the ensuing adjustments. We believe that a task force should study the matter while negotiations are under way.

Proposal no. 2

That the FTQ, with the other unions if possible, begin studying the matter of salary relativity with the government while negotiations are under way at the central table and that it begin by evaluating the mixed employment categories.

DURATION OF THE AGREEMENT

Because of the timing of the last decree, the raiding period falls in the middle of the month of July. To avoid this situation, we believe that the next collective agreement should remain in effect for 33 months.

Proposal no. 3

That the next collective agreement remain in effect for two years and nine months, from April 1, 2010 to December 31, 2012.

PENSION PLAN

Although the economic situation and the negative performance at the Caisse de dépôt et placement du Québec are not conducive to the immediate betterment of our pension plan, there is still room for improvement.

We believe it is possible, without additional cost to participants, to change the plan's funding method, review the contribution method, eliminate the ceiling on the number of years of service and pursue discussions concerning progressive retirement. If there is room for improved benefits, priority will be given to the indexing formula.

A. Funding of the plan

RREGOP is a defined benefit plan: we know in advance what our pension benefits will be. However, our contributions (the cost of the plan) are based on actuarial valuations. In recent years, we experienced fluctuations in our contribution rates that we believe must be avoided.

In 2002, we began studying the plan's funding method with a view to ensuring the security of pension benefits and maintaining the most stable contribution rate possible.

If these objectives are to be achieved, the actuarial valuation method must be modified from the "level premium" to the "single premium" method.

In the "level premium" method used until now, the actuarial valuation takes into account the plan's past, present and future commitments and integrates surpluses and deficits into the calculation of the contribution rate, which results in an unavoidable fluctuation of the rate based on financial market trends.

Also, since actuarial valuations are performed every three years, adjustments to the contribution rate are based on the three previous years rather than the annual situation.

The “single premium” method clearly establishes the plan’s financial situation by basing its contribution rate on the value of benefits acquired annually by the participant and posting a surplus or a deficit for the year. Any deficit can be absorbed by a stabilization fund. In order to ensure the security of benefits, we therefore propose setting up such a stabilization fund to deal with fluctuations. We believe that we should not envisage better benefits without first having achieved a 20% surplus of assets over liabilities.

This method takes into account the cost of benefits acquired over the course of the year rather than a projection over time. The actuarial valuation is carried out annually and more accurately reflects the actual situation. It is also more transparent.

B. Contribution method

Since RREGOP’s creation in 1973, low income earners have had a slight advantage. Participants contribute on the portion of their salary that exceeds 35% of the *maximum insurable earnings* (MIE) set by the Régime des rentes du Québec. Those who earn the least therefore pay proportionally less than their higher-earning counterparts.

With the improvements made to RREGOP, including a lower retirement age, the advantage enjoyed by low income earners has increased and the gap has widened. Based on the 2009 contribution rate of 8.19% and MIE of \$46 300 (35% = \$16 205), let’s look at a simple example:

A person earning \$29 000 a year will pay the following contributions:

$$\begin{array}{r} \$29\,000 \\ - \quad \$16\,205 \\ \hline \$12\,795 \end{array} \quad \times \quad 8.19\% = \quad \$1047.91$$

This sum represents 3.6% of the total salary.

The situation is different, however, for a person earning \$70 000:

$$\begin{array}{r} \$70\,000 \\ - \quad \underline{\$16\,205} \\ \hline \$53\,795 \end{array} \quad \times \quad 8.19\% = \quad \$4405.81$$

This sum represents 6.3% of the total salary.

We would therefore like to take advantage of the discussions concerning changes to the plan's funding method to try to restore the balance.

To this end, based on the results of previous work, we would have to reduce the exemption from 35% to 25% of the MIE.

Such a change would reduce the contribution rate while increasing the portion of the salary on which the contribution is calculated. This would reduce the contributions of employees who earn more than the MIE and increase those of the lowest income earners.

Obviously, we do not want the lowest income earners to pay for this adjustment.

The government should assume the cost, as it proposed in 2005.

C. Elimination of the ceiling on the number of years of service

The current context leads us to believe that more and more people would like to continue working beyond the 35-year limit, thereby increasing their pension benefits. To do so, it will be necessary to eliminate the ceiling on the number of years of service and revive a clause that existed in the early 1990s and that made it possible to contribute for more than 35 years for the purpose of calculating benefits. This clause, which would be voluntary, would be of no additional cost to the plan.

