

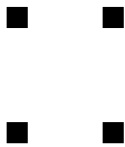
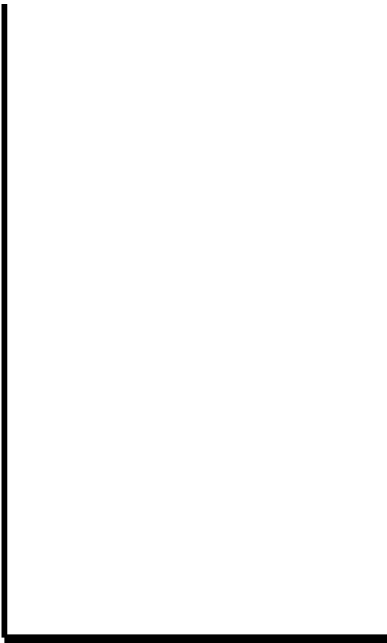
Bilan

du

Comité assurances

et

régimes de retraite



FNEEQ



CSN

INTRODUCTION

Le Comité fédéral d'assurances et régimes de retraite a la responsabilité de traiter de toute question touchant les régimes d'assurances et de retraite des syndicats des Regroupements cégep et privé.

Pour le mandat 1997-2000, le comité était composé de :

- Yves Cardinal, Edith Massicotte, Augustin Verstraelen, en provenance du Regroupement cégep ;
- Pierre Lachance, délégué à la coordination du Regroupement privé, auquel a succédé Anne-Marie Poirier ;
- Hélène Boileau, responsable politique auprès du Comité exécutif ;
- Jean-Jacques Pelletier, représentant CSN au Comité de retraite de la CARRA ;
- Francine F. Côté, conseillère syndicale responsable du dossier.

Le bilan, que le Comité assurances et régimes de retraite a soumis au Congrès de la FNEEQ en 1997, se terminait par une section « *perspectives* » mentionnant les priorités qui devaient guider son travail au cours des trois années suivantes. Elles pouvaient se résumer en cinq grands champs d'action :

- I. la problématique de l'invalidité ;**
- II. les retraités ;**
- III. l'amélioration des polices ;**
- IV. la mécanique d'information et d'intervention ;**
- V. la négociation.**

C'est donc sur ces grandes questions que le comité a concentré son action.

I. LA PROBLÉMATIQUE DE L'INVALIDITÉ

Les rapports d'expérience nous apprennent que les cas d'invalidité sont en augmentation constante. Le dernier rapport déposé au printemps 1999 nous apprend que 121 personnes sont invalides depuis plus de deux ans. C'est considérable et préoccupant. Il y va du bien-être de nos collègues et de la situation financière de notre régime. La matière est complexe car elle englobe diverses facettes : l'influence des conditions de travail sur la santé de nos membres, les paramètres de la police d'assurance dans la gestion des invalidités et les stipulations de la convention collective en cette matière.

En ce qui concerne le premier volet, le CFARR a participé aux travaux du Comité santé et sécurité au travail de la FNEEQ en fournissant des données pertinentes qui ont servi à bâtir le questionnaire sur la santé mentale des enseignantes et des enseignants. Il a également participé à la session de formation organisée par ce même comité sur cette question.

Les coûts sans cesse croissants de l'assurance invalidité de longue durée sont également l'objet d'une préoccupation constante du comité.

Une réunion des syndicats adhérents (RSA) a souscrit à la recommandation du CFARR de procéder à une réévaluation du montant de la rente versée aux invalides et d'améliorer la formule d'intégration des revenus au moment de la prise de retraite. La session de formation de l'automne 1997 a permis de sensibiliser les responsables locaux à cette question. Des modalités de réadaptation ont été présentées par la Firme Solareh qui travaille de concert avec l'assureur.

Le nombre et l'âge des personnes adhérentes sont également des facteurs sur lesquels il faut agir pour limiter l'augmentation des primes. À cet effet, le CFARR a élaboré un plan d'action visant à accroître le taux d'adhésion aux garanties facultatives, sur lequel nous reviendrons au point 4.

Comme l'invalidité et la réadaptation sont aussi des sujets de convention collective, le CFARR a signalé aux membres du Comité de négociation cégep certaines modifications qu'il faudrait apporter à la convention col-

lective pour favoriser la réadaptation des personnes invalides ou pour améliorer leur statut. Des améliorations ont ainsi été apportées à la clause 5-5.03 b) qui concerne la réadaptation, aux mécanismes de relocalisation d'une personne en invalidité de longue durée ainsi qu'au droit des personnes non permanentes frappées d'invalidité.

II. LES RETRAITÉ-ES

Depuis la création de l'AREF en juin 1997, les retraité-es disposent désormais d'un organisme structuré, capable de défendre leurs intérêts. Cependant, pour les assurances, il a été convenu de maintenir temporairement les structures antérieures afin de donner le temps à la nouvelle association de s'approprier le dossier.

Le renouvellement de 1999 marque une étape importante dans l'évolution du dossier assurances des retraités. À partir de cette date, toutes les personnes assurées se retrouvent couvertes par un seul et même contrat qui regroupe la garantie maladie et la garantie vie. Toute forme de subvention des actifs envers les retraités disparaît et l'assureur est invité à établir sa tarification sur l'expérience exclusive de ce groupe.

Il est toutefois convenu que la FNEEQ demeure temporairement le preneur du contrat afin de maintenir un taux d'adhésion intéressant.

Depuis la naissance officielle de l'AREF, le CFARR s'est efforcé de fournir un support technique adéquat à cette jeune association afin qu'elle puisse maîtriser le mieux possible le dossier complexe des assurances (formation du comité des assurances, participation à certaines rencontres de l'association, analyse des documents, etc.).

Le renouvellement de janvier 2000 s'est effectué sans problème malgré certaines majorations de taux (principalement en assurance vie) que le groupe a dû absorber.

Tout au long des discussions, on a souligné l'importance de maintenir une vision collective de l'assurance afin d'éviter le morcellement de la police et la dislocation du groupe.

III. L'AMÉLIORATION DES POLICES ET LEUR GESTION QUOTIDIENNE

Le comité se préoccupe constamment de la mise à jour des polices afin qu'elles répondent le mieux possible aux besoins des membres. Une enquête a été menée auprès des syndicats concernés afin de connaître les irritants qu'il faudrait corriger dans nos polices ainsi que les améliorations à y introduire. C'est ainsi qu'au renouvellement 1998, on a demandé à l'assureur d'inclure une quatrième protection, la protection « *couple* » qui propose une tarification plus équitable pour les personnes répondant à cette définition. D'autres modifications, suggérées par certains syndicats (couvertures des chargés-es de cours, soins infirmiers sans recommandation médicale), n'ont pas été retenues parce qu'elles n'ont pas reçu l'aval de la RSA.

L'expérience quotidienne a incité le comité à modifier le contrat pour y introduire la procédure du troisième médecin en assurance salaire de courte durée.

Le choix d'un assureur au Québec, ou hors Québec, a conduit à une demande qui a été portée à la table de négociation cégeps, mais a fait l'objet d'un refus de la part de la partie patronale. Lors de l'appel d'offres de l'automne 1998, le CFARR a quand même testé le principe en scindant le cahier de charges pour faire en sorte que des assureurs hors Québec puissent participer à l'opération. Préalablement, le comité était intervenu, en vain, au comité paritaire d'assurances pour déroger à la clause Québec de la convention collective des cégeps.

Les résultats de l'opération furent éloquentes : aucune compagnie hors Québec n'a soumissionné. Seules la Personnelle Vie et la SSQ nous ont fourni une soumission pour l'ensemble des garanties facultatives, les autres s'étant désistées. Cette opération a permis de réaliser que la suppression de la clause Québec n'était pas la solution miracle à l'augmentation des taux.

La gestion des polices représente une autre tâche importante pour le comité. Outre les cas particuliers qui lui sont soumis sporadiquement, le

CFARR a traité deux dossiers importants : la gestion des ristournes et la vérification des polices et des dépliants qui en découlent.

La gestion des ristournes

Les deux derniers états financiers produits par l'assureur ont fait apparaître des surplus significatifs en assurance vie, dus principalement à notre bonne expérience en assurance vie et aussi grâce à des fonds de stabilisation disponibles à la suite du nouveau contrat signé le 1^{er} janvier 1999. Les deux ristournes totalisent environ 4,2 millions \$ qui ont fait l'objet de deux émissions de chèques (printemps 1998 et automne 1999) conformément aux résolutions adoptées en RSA.

La vérification des polices

Les multiples changements imposés par la Loi 33, la toute nouvelle police 1011 à l'usage des retraités-es et les nouvelles polices issues de l'appel d'offres ont nécessité des vérifications serrées qui ont été effectuées par le comité avec la collaboration de l'actuaire. Les dépliants explicatifs produits par l'assureur ont également fait l'objet d'une attention toute particulière.

IV. MÉCANIQUE D'INFORMATION ET D'INTERVENTION

L'information et l'intervention auprès des syndicats constituent sans contredit un volet important de l'action du comité. Plusieurs actions ont été menées en ce sens.

Deux sessions de formation ont été organisées au cours de ce dernier mandat : l'une, à l'automne 1997, portait principalement sur les exigences de la Loi 33, l'utilisation des garanties facultatives et toute la problématique de l'invalidité ; l'autre, au printemps 1999, se voulait un rafraîchissement des connaissances de base en matière de retraite et d'assurances afin de faciliter le travail de la relève syndicale en ces domaines.

La participation des syndicats a aussi été sollicitée lors de deux réunions « RSA » où il fallait disposer des ristournes et adopter les conditions de

renouvellement. La dernière réunion a également entériné le choix de l'assureur pour la nouvelle police débutant le 1^{er} mars 1999.

Pour améliorer le pourcentage d'adhésion en assurance vie et en assurance salaire de longue durée, le CFARR mène actuellement des travaux qui nécessitent une étroite collaboration avec les syndicats. À l'aide de statistiques fournies par l'assureur et en utilisant les listes d'ancienneté transmises par les syndicats, le comité a établi le portrait exact des adhérentes et des adhérents en fonction de leur âge et de leur statut. La FNEEQ possède maintenant des données précises qui permettent une intervention ciblée dans chaque syndicat.

V. LA NÉGOCIATION

Plusieurs problèmes rencontrés par le comité, aussi bien en assurances qu'en retraite, ne peuvent trouver de solution que par voie de négociation. Au cours des dernières années, le CFARR a répertorié les sujets qui devraient faire l'objet de discussion avec la partie patronale. Plusieurs rencontres avec le Comité de négociation et de mobilisation des cégeps ont permis d'identifier clairement les priorités et de les traduire en demandes spécifiques.

En assurance : amélioration de la clause de réadaptation, application des mécanismes de relocalisation aux personnes en invalidité totale, bonification des droits des non permanents en matière d'assurance de courte durée, conjoint de même sexe, nouvelle définition d'enfant à charge, suppression de la clause Québec et latitude plus grande dans le recours aux services d'un actuinaire.

En matière de retraite : amélioration de la formule d'indexation, établissement de nouvelles mesures permanentes de prise de retraite, exonération des personnes en invalidité, invalidité partielle ainsi que tous les dossiers laissés en suspens depuis les dernières négociations (retraite progressive,

non discrimination des avantages sociaux, retour au travail des retraité-es).

Les diverses ententes conclues cet hiver dans le secteur public ont permis d'obtenir une réponse favorable à plusieurs de ces demandes : la clause de réadaptation de la convention collective a été considérablement assouplie, les non permanents invalides acquièrent une priorité significative sur les charges de la session suivante, les permanentes et permanents en invalidité de longue durée ne sont pas soumis à la relocalisation, l'exonération est accordée pour la troisième année d'invalidité, le choix de l'actuaire peut être modifié en cours de convention. Certaines améliorations ont été apportées au RREGOP : apparition d'un nouveau critère permanent de prise de retraite, bonification de la formule d'indexation, revalorisation des crédits de rente et traitement plus généreux du service accompli par les temps partiels avec, en prime, une baisse de cotisation.

PERSPECTIVES

- ◆ Poursuite des travaux en vue de l'amélioration du taux d'adhésion aux garanties facultatives ;
- ◆ Concertation avec le Comité santé et sécurité au travail sur l'utilisation des conclusions de l'enquête en santé mentale ;
- ◆ Poursuite des travaux sur la réadaptation afin de favoriser davantage le retour à l'emploi dans les collèges publics et privés ;
- ◆ Suivi des négociations en matière d'assurances et de régimes de retraite (mise à jour de guides, sessions d'information et de formation, etc.).