

---

*L'herbe est-  
elle plus  
verte chez  
le voisin?*

*(ou a-t-il simplement  
mis plus d'engrais? )*

Examinez ce qui suit et posez-  
vous la question suivante :  
Cela vaut-il vraiment la peine  
d'adhérer à la OPPA?



# Pensions

## *Que risquez-vous de perdre en adhérant à la OPPA?*

### L'OPPA dit que le Régime de pension de retraite de la fonction publique (RPRFP) comprend aussi le facteur 80. Est-ce vrai?

Oui, le RPRFP comprend actuellement le facteur 80, mais il est prévu que cette disposition expire le 31 mars 2002. Il est possible qu'elle ne soit plus jamais offerte sous sa forme actuelle étant donné que ce type de dispositions relatives au régime de retraite demeure entièrement à la discrétion du gouvernement.

### Le facteur 80 peut-il être négocié ou acheté avec le surplus de cotisations en vertu du RPRFP?

Non. En vertu du RPRFP, le facteur 80 ne peut pas être négocié parce que c'est le gouvernement et non les membres qui contrôle le surplus de cotisations.

En vertu du Régime de retraite en fiducie du SEFPO, des dispositions telles que le facteur 80 peuvent être négociées ou achetées avec le surplus des caisses de retraite parce que les membres du SEFPO ont le contrôle de leur régime de retraite. On prévoit un autre surplus de cotisations en 2002 et, si les membres le veulent, la disposition régissant le facteur 80 pourrait être prolongée.



### En tant qu'employé civil de l'OPP, puis-je prendre ma retraite à 50 ans après 30 ans de services validables?

Non. Malgré qu'en vertu du régime 50/30 de la OPPA, les personnes âgées de 50 ans qui ont au moins 30 années d'ancienneté aux fins de la pension peuvent recevoir une pension, cette règle ne s'applique qu'aux policiers, pas aux employés civils.

### Quelle différence cela fait-il que je sois membre d'un régime de retraite ou d'un autre?

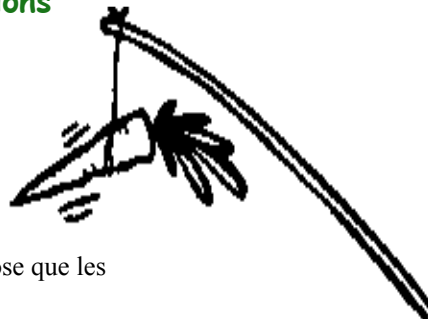
Examinez le tableau à la page suivante et jugez par vous-même.

	<b>RÉGIME DE RETRAITE EN FIDUCIE DU SEFPO</b>	<b>RÉGIME DE PENSION DE RETRAITE DE LA OPPA</b>
<b>Facteur 80</b>	Programme offert à tous les membres du régime, prolongé jusqu'au 31 mars 2002.	Le programme actuel du facteur 80 expire le 31 mars 2002.
<b>Taux de cotisation</b>	<p>À compter de décembre 1999 :</p> <p>Le taux de cotisation a été réduit de 4 % pour les deux prochaines années et de 3 % pour la troisième année (à l'étude). Pour les deux premières années, les taux de cotisation réduits sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 % jusqu'aux premiers 3 500 \$</li> <li>• 2,2 % entre 3 500 \$ et 37 400 \$;</li> <li>• 4 % pour les salaires supérieurs à 37 400 \$</li> </ul> <p><i>Exemple :</i> Un employé qui gagne 40 000 \$ par année cotisera 990 \$ la première année, 990 \$ la deuxième année et 1 390 \$ la troisième année, soit une économie totale sur trois ans de 4 800 \$ par rapport au RPRFP.</p>	<p>Avant août 2000 : Taux de cotisation jusqu'à 8 % des gains habituels, comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 % jusqu'aux premiers 3 500 \$</li> <li>• 6,2 % entre 3 500 \$ et 37 400 \$</li> <li>• 8 % pour les salaires supérieurs à 37 400 \$</li> </ul> <p><i>Exemple :</i> Un employé qui gagne 40 000 \$ par année cotisera 2 590 \$ par année, soit un total de 7 700 \$ pour la même période de trois ans.</p> <p>Le gouvernement n'a décidé d'accorder la même suspension des cotisations que le Régime de retraite en fiducie <u>seulement</u> depuis août 2000.</p>
<b>Pénalité de retraite anticipée</b>	<p>Pénalité de retraite anticipée de 5 % par année avant la date de retraite permanente non réduite.</p> <p><b>Exemple :</b> Alice prend sa retraite à l'âge de 58 ans en 2003. Elle n'a pas droit à la pension 60/20 (due dans deux ans). <b>Une réduction de 10 % s'applique (5 % x 2 ans de la pension 60/20).</b></p>	<p>Pénalité de retraite anticipée de 5 % par année avant l'âge de 65 ans.</p> <p><b>Exemple :</b> Carole prend sa retraite à l'âge de 58 ans en 2003. Elle n'a pas droit à la pension 60/20 (due dans deux ans) et n'a pas droit à la pension 50/30 parce qu'elle est employée civile de l'OPP. <b>Une réduction de 35 % s'applique (5 % x 7 ans jusqu'à 65 ans).</b></p>
<b>Prestation de conjoint survivant</b>	<p><b>Les employés ont droit à une prestation de conjoint survivant de 60 % gratuite.</b></p> <p>Les enfants admissibles reçoivent aussi une prestation de survivant de 60 %. C'est une amélioration permanente au régime.</p>	<p>Au moment de leur retraite, les membres mariés verront leur pension réduite d'environ 4 % pour que leur survivant reçoive une prestation de 60 %.</p> <p>Les enfants admissibles reçoivent habituellement une prestation de survivant de 50 %.</p>
<b>Réduction de la pension (intégration avec le RPC)</b>	<p>À l'âge de 65 ans, votre pension est réduite à un taux de 0,675 alors qu'elle est intégrée au RPC.</p> <p><i>Exemple :</i> 1 500 par mois avant la pension de 65 ans -457 intégration au RPC 1 043 – Votre pension à l'âge de 65 ans C'est une amélioration permanente au régime.</p>	<p>À l'âge de 65 ans, votre pension est réduite à un taux de 0,7 alors qu'elle est intégrée au RPC.</p> <p><i>Exemple :</i> 1 500 par mois avant la pension de 65 ans -482 intégration au RPC 1 018 – Votre pension à l'âge de 65 ans</p>
<b>Rachat de pension</b>	<p>Tous les rachats de service ouvrant droit à pension peuvent être effectués, à votre choix, par le biais d'un paiement forfaitaire unique ou de retenues salariales à un taux d'intérêt favorable. Les paiements peuvent être échelonnés sur une période maximale de 10 ans.</p>	<p>Les nouveaux rachats ne peuvent être faits que par l'entremise d'un paiement forfaitaire unique aux taux d'intérêt du marché.</p>
<b>Autre changement</b>	<p>Fonds de stabilisation de 30 à 40 millions de dollars pour amortir les augmentations des taux de cotisation à plus de 8 % dues à d'éventuelles pertes.</p>	<p>Aucun.</p>

# Autres préoccupations...

## Comparaison entre les opérateurs aux communications de l'OPP et ceux de la police de la région de Durham...

C'est un peu comme comparer des pommes à des oranges. La région de Durham a un employeur différent et une assiette fiscale plus large. En vertu de la OPPA, votre employeur demeure le gouvernement de l'Ontario. La région de Durham a réussi à obtenir l'équité salariale. Les opérateurs aux communications de l'OPP ne se sont pas qualifiés. Ne laissez personne vous faire croire que vous gagnerez bientôt la même chose que les employés dans la région de Durham.



## Supérieurs immédiats représentés par le même agent négociateur...

Qu'arrive-t-il si vous devez poser plainte contre votre supérieur et que vous êtes représenté par le même agent négociateur que votre supérieur? Le conflit d'intérêt est évident. Pour aggraver la situation, vous auriez moins de droits et seriez membre d'un organisme qui n'a pas à vous représenter équitablement. Songez aux conséquences.

## Pendant la transition, mes avantages sociaux resteront-ils les mêmes que ceux dont je jouis à l'heure actuelle?

Non. Pendant la période de transition, vous ne jouirez d'AUCUN des droits que vous confère la convention collective et bénéficierez de prestations moins importantes. Les dispositions de la *Loi sur la fonction publique* établiront vos prestations, lesquelles seront minimales par rapport à celles dont vous jouissez en vertu de la convention collective du SEFPO. Par exemple, la convention collective du SEFPO prévoit un remboursement de 200 \$ tous les deux ans pour les lunettes qui vous sont prescrites. En vertu de la *Loi sur la fonction publique*, cette protection se monte à 100 \$.

## La OPPA prétend que je ne risque rien pendant la période de transition. Est-ce vrai?

Non. Au contraire, vous êtes très vulnérable. Lorsque le projet de loi 25 a été introduit, la OPPA n'a pas négocié de dispositions sur le « gel » qui auraient contribué à garder intacte votre convention collective jusqu'à la négociation d'un nouveau contrat. Sans de telles dispositions sur le gel, en quittant le SEFPO, vous donnez à votre employeur direct toute latitude pour modifier vos gains, vos conditions de travail et votre sécurité d'emploi... et ce, dans les limites de la légalité. Par exemple, les policiers cadets pourraient accepter des postes à un salaire inférieur et vous ne pourriez rien y faire. C'est un peu comme essayer une voiture sans assurance – vous ne risquez rien tant qu'il ne vous arrive rien.

*D'un côté, vous avez le SEFPO, qui vous donne tout par écrit. De l'autre, vous avez la OPPA qui vous demande d'accepter un changement, sans rien de concret, juste avec des promesses.*

Quel sera votre choix? Songez-y!

 votez OPSEU