

GRAINS DE SAGESSE

BULLETIN D'INFORMATION DE L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS RETRAITÉS
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Université 
de Montréal

Les anciens sous leur baobab ont renoncé à faire la guerre, à participer aux grandes chasses ou à danser des nuits complètes au son des tambours. Ils se souviennent, racontent, donnent leur avis et distribuent leur sagesse par petits grains.
Il nous semble que cela nous convient bien.

AUTOMNE 2002 NUMÉRO 5

	page
Chronique de l'Université	
Jacques St-Pierre	2
Restes humains non identifiés	
Jean Cléo Godin	4
Notre caisse de retraite est en bonne santé, malgré tout...!	
Pierre Robert	5
Quand faut-il prendre sa retraite?	
Jean-Robert Derome	8



Dans la déclaration annuelle qu'il faisait le 7 octobre dernier à l'Assemblée universitaire, le recteur Robert Lacroix brossait un tableau fort impressionnant de l'état de l'établissement, en couvrant tout autant le passé récent (2000-2002) et l'exercice courant (2002-2003) que l'avenir prévisible (2003-2006). Il serait certes inutile, et au surplus fort peu approprié, de formuler ici des commentaires sur chacun des éléments du rapport du recteur d'autant plus que le texte en est disponible au Secrétariat général.

Globalement, la déclaration du recteur fait nettement ressortir le fait que les forces vives de l'Université se sont conjuguées à compter du lancement (1999) du plan de relance dont l'élément clé, faut-il le rappeler, consistait à susciter une augmentation cumulative d'environ 4 000 étudiants (EETC) en 2002-2003. Grâce aux mesures prises à point nommé, il a été possible, dans l'ensemble, de dépasser largement les objectifs mis de l'avant par le plan. De fait, dès cet automne, il y a 4 851 EETC de plus qu'en 1999. Parallèlement, l'Université a pu préparer l'important document qui a conduit à la signature d'un contrat de performance avec le ministre de l'Éducation que Grains de sagesse a commenté dans une livraison antérieure.

Les retombées de cet ensemble de circonstances apparaissent clairement dans les sections et les paragraphes que leur consacre le recteur Lacroix. Qu'il suffise d'en dresser ici une liste succincte: amélioration substantielle de l'encadrement des étudiants; injection supplémentaire de 1 M \$ pour le financement des étudiants; addition importante aux effectifs du corps professoral; mise sur pied de séminaires de complément de formation à l'intention des enseignants, notamment en ce qui trait à l'utilisation de nouvelles technologies; programme de soutien aux gestionnaires et au personnel d'encadrement, etc.

Comme le démontre clairement le recteur, le développement des activités de recherche, en partie stimulé par les divers programmes de chaires dont l'Université profite largement, s'est matérialisé par le niveau élevé des subventions que reçoivent les chercheurs des diverses disciplines. Au surplus, ce développement est en voie de se manifester d'une façon

spectaculaire par la mise en chantier de nouveaux édifices qui abriteront, notamment, des activités de recherche dans les secteurs les plus pointus de la science et de la technologie. Incidemment, il faut noter que le succès enregistré à ce jour par la campagne de financement « Un monde de projets » a joué le rôle d'un important déclencheur de subventions auprès des organismes gouvernementaux. De son côté, le secteur des lettres et des sciences humaines a fait l'objet (2001-2002) des travaux d'un comité présidé par le vice-recteur à la planification et aux relations internationales. Le rapport qui aborde notamment « la dynamisation de la recherche [ainsi que] le recrutement et le cheminement des étudiants des cycles supérieurs » sera suivi d'ici peu d'un plan d'action dynamique.

Devant tout cela, on serait porté à conclure, à l'instar du mentor de Candide, que « tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes ». Et pourtant !

Le diagnostic très favorable porté sur l'état de santé de l'établissement, tout annonciateur qu'il soit des brillantes performances à venir, laisse entrevoir des ratés et des faiblesses qui pourraient, si l'on n'y prend garde, affecter la vitalité de l'institution. C'est ainsi, par exemple, que l'enveloppe particulière mise à la disposition de l'Université pour l'entretien de ses biens meubles et immeubles continue d'être tragiquement insuffisante. Le sous-financement qui en résulte, ressenti par toute la communauté universitaire, a obligé récemment l'Université à recourir à des emprunts importants pour pallier la grave détérioration de son patrimoine. Il y a jusqu'aux grandes portes donnant accès au Hall d'honneur qui font état d'un délabrement inacceptable !

À mon sens, le problème le plus crucial qui confronte présentement l'Université est celui du recrutement d'un nombre suffisant de professeurs pour faire face adéquatement aux obligations contractées. À ce propos, le recteur ne rappelle-t-il pas qu'il manque présentement 150 professeurs pour atteindre les cibles visées. La situation est très grave car l'élément moteur de l'Université - son corps professoral - est directement touché. Il serait futile, pour résoudre ce problème, de désigner des boucs émissaires ou de pointer du doigt les décisions prises antérieurement, telles les coupures draconiennes des budgets imposées par l'État qui ont

entraîné des mises à la retraite prématurée. Il faut plutôt rechercher avec vigueur les solutions concrètes susceptibles de porter des fruits dans le futur immédiat et à court terme.

Je suis conscient du fait que les autorités compétentes, de la direction de l'unité de base à celle de l'Université, en passant par le décanat en cause, le cas échéant, apportent à la solution de ce problème l'attention voulue. Mais, à l'évidence, cela ne suffit pas. Il faut, de toute urgence, mettre sur pied un plan de relève et y associer les moyens financiers appropriés. Je rappelle que le besoin urgent de recruter de nouvelles ressources professorales s'est manifesté à plus d'une reprise dans le passé (notamment au début des années '50 et au milieu des années '60) et qu'il a suscité la mise en œuvre de modalités de recrutement fort efficaces lesquelles ont conduit à l'embauche d'une bonne vingtaine de collègues.

Pour résoudre le problème dans l'immédiat, il faut, d'une façon très dynamique, établir des contacts avec d'anciens étudiants qui, exerçant en milieu professionnel ou universitaire, pourraient être intéressés à se joindre au corps professoral. La disponibilité de fonds appropriés faciliterait certes la migration des personnes en cause. L'idée est loin d'être farfelue car, déjà, des départements ont procédé ainsi.

La préparation de la relève à court terme pourrait se faire à partir d'étudiants qui, sur le point d'obtenir leur doctorat, seraient disposés, moyennant un accompagnement financier approprié, à poursuivre des études post doctorales. Un engagement bilatéral stipulerait, d'une part, que l'Université garantit un poste d'enseignant pour une durée appropriée (3 ans par exemple) et, d'autre part, que l'étudiant s'engage à accepter le poste offert, à défaut de quoi, il devra rembourser l'Université pour le financement consenti. La préparation de la relève à moyen terme se ferait d'une façon équivalente sauf que l'étudiant, au tout début de ses études supérieures, serait invité à entreprendre des études de doctorat dans une « boîte » prestigieuse étant assuré que l'Université l'accompagnerait financièrement dans son projet. Comme dans le cas précédent, une entente bilatérale stipulerait les conditions afférentes. L'expérience du passé a montré que cette recette fonctionne; d'ailleurs, je puis en témoigner personnellement !

Il convient de signaler un autre important raté de l'opération relance: le nombre d'étudiants inscrits au 3ième cycle est nettement inférieur aux prévisions.

Cette situation, sérieuse en soi, est porteuse de conséquences graves lorsqu'on la situe dans le cadre de l'inquiétante pénurie de candidats pour combler les centaines de postes disponibles dans l'enseignement universitaire. Et ces centaines se muteront en milliers d'ici peu de temps, affirme le recteur. Cette fois, il faudra mettre sur pied un plan de recrutement pour encourager financièrement les étudiants à entreprendre et terminer des études de 3ième cycle ce qui permettrait de préparer à long terme la relève dont l'enseignement supérieur a un urgent besoin. Étant donné que cette pénurie touche tout le secteur de l'enseignement supérieur, l'État devra obligatoirement s'impliquer à fond car il y va de la préservation même de la qualité de l'enseignement dispensé dans les universités.

La présentation que le recteur Lacroix fait des orientations 2003-2006 s'inscrit dans le droit fil des développements amorcés jusqu'ici. Les nombreux paragraphes qu'il consacre à cette période - lesquels je vous conseille de lire attentivement - dressent un impressionnant bilan des défis que l'Université devra relever. Selon lui, les éléments essentiels sont maintenant en place pour que l'Université continue de jouer son rôle de grande université de recherche. Cependant, point besoin d'être grand devin pour percevoir l'incertitude qui demeure associée aux modalités selon lesquelles les subventions gouvernementales seront allouées, tant il est vrai qu'elles sont indissociables de l'état des finances publiques et des priorités accordées à l'enseignement universitaire. D'ailleurs, les contraintes qui résultent de la toute récente réduction de l'enveloppe gouvernementale pour l'enseignement supérieur se font déjà sentir.

Quelques questions précises viennent spontanément à l'esprit. Les contrats de performance qui viennent à échéance en 2003 seront-ils reconduits et si oui dans quelles conditions? L'Université réussira-t-elle à embaucher, annuellement, la centaine d'enseignants dont elle a besoin? Pourra-t-elle produire en nombre suffisant les diplômés de 3ième cycle que la société requiert tant pour l'enseignement supérieur que pour les postes qui exigent une main-d'œuvre hautement qualifiée? Mon optimisme irréductible, qui repose sur la façon dont l'Université a survécu puis s'est développée au cours des 50 dernières années, me convainc qu'elle continuera de progresser et de jouer son rôle dans la société, mais que, pour ce faire, elle devra, une fois de plus, compter sur l'appui et le dynamisme de chacune de ses composantes.

Jacques St-Pierre

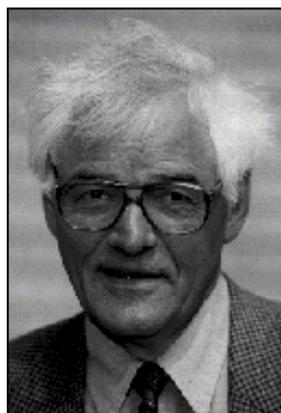
RESTES HUMAINS NON IDENTIFIÉS

« Elle remporta les cendres à Montréal, puis à Sainte-Agathe-des-Monts, où elle les dispersa dans le lac des Sables. Mais, qu'en savait-elle? Ç'aurait pu être les cendres d'un chien. » Gaétan Soucy, Music-hall, p. 364.

On m'avait invité à une cérémonie de « dispersion des cendres », sur un petit domaine où je loue un chalet. Dans le désordre le plus total, une sorte de procession s'est formée pour suivre le veuf dispersant les cendres de sa femme sur le chemin d'accès, autour de l'étang, autour du chalet qui était « le sien ». À la fin, le veuf étant épuisé et le cortège disloqué, la nièce est intervenue pour accélérer les choses : « mon oncle, verse le restant des cendres sous cet arbre, où ma tante aimait prendre le frais »... En guise d'oraison funèbre, le commentaire d'un invité s'indignant que des cendres aillent sur la route - on va rouler sur elle! -, celui d'un autre craignant que les cendres jetées dans l'étang soient bouffées par les grenouilles. Le veuf s'étonnait, quant à lui, que ces cendres soient si « granuleuses » : petits cailloux blancs semés non pas, comme chez le Petit Poucet, pour retrouver sa route, mais pour la perdre. Grottesque cérémonie parodiant un rituel immémorial de la mémoire, et rappelant curieusement le Memento homo des mercredis des Cendres de notre enfance. Je veux bien que nous ne soyons que « cendres et poussières »; mais est-ce une raison pour finir dans la garnotte?

À une époque où la terminologie traditionnelle n'a plus cours - parle-t-on encore de « dépouille mortelle » ou de « restes humains »? -, il me semble clair que la pratique de l'incinération contribue non seulement à désacraliser la mort, mais à réduire ces restes humains à des restants dont on dispose comme on jette la nourriture avariée

: à la poubelle, ou au compost! Disperser des cendres, c'est sans doute retourner des restes humains à la terre d'où ils viennent (encore que ce ne soit pas sûr...), mais c'est aussi les confier à une sorte de vide de la mémoire. Voilà bien ce qui me gêne dans cette pratique. Les cendres étant dispersées « partout », elles ne seront nulle part. Or, il me semble important que les êtres chers puissent venir se recueillir dans un lieu précis qui, en conservant les restes d'une personne disparue, en préserve aussi la mémoire. De tout temps et dans toutes les civilisations, le culte des morts a existé parce qu'on estimait qu'un être humain, même après sa mort, conservait une existence quelconque. Je crains que cette conception ne soit depuis quelque temps réduite en cendres, c'est-à-dire perdue!

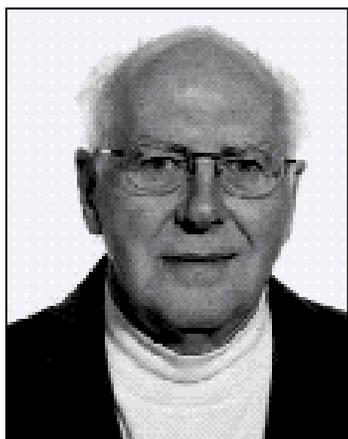


Jean Cléo Godin

NOTRE CAISSE DE RETRAITE EST EN BONNE SANTÉ, MALGRÉ TOUT...!

Pour la majorité des membres de l'APRUM, la rente qui leur est versée par le Régime de retraite de l'Université représente une forte proportion de leur revenu annuel. Il est donc légitime de manifester quelques craintes et de s'interroger sur les conséquences négatives que pourraient avoir sur la sécurité de notre revenu, à court et à long terme, les tribulations boursières des derniers et des prochains mois.

Nul n'étant prophète, notre degré de confiance doit nous être dicté par la nature des résultats obtenus par les administrateurs du Régime au cours des dix dernières années. En effet, c'est



sur le long terme, et non le court terme, que doit se mesurer la performance d'une caisse de retraite. Les nombreuses bonifications apportées aux prestations, au cours des dernières années (dont la garantie d'indexation des rentes à 100 % de l'accroissement

de l'IPC) témoignent de la bonne santé de notre caisse de retraite et devraient nous rassurer.

Néanmoins, on peut se demander ce qu'ont été les résultats des trois dernières années, et plus particulièrement des derniers douze mois. Une évaluation actuarielle des engagements du Régime a été effectuée en date du 31 décembre 2001. Un Comité spécial, formé de trois experts externes, en a étudié les résultats et, après ajustement des paramètres pour tenir compte des tendances observées, a comparé le passif actuariel à l'actif net disponible pour le service des prestations. La conclusion de cette analyse est que le surplus actuariel s'est accru au point de permettre de nouvelles bonifications aux engagements contractés envers les membres. Ainsi, sur recommandation de Comité de retraite, le

Conseil de l'Université, à sa réunion du 28 septembre dernier, a adopté cinq modifications positives aux règlements du Régime, et lorsque requis, a procédé aux ajustements nécessaires du Programme surcomplémentaire de retraite. Nous allons passer en revue, sommairement, les principaux éléments du Rapport du Comité spécial d'experts et les modifications aux règlements qui ont été autorisées. De plus, nous ferons quelques commentaires sur la part des avantages additionnels dont bénéficieront les membres retraités; nous en concluons que certaines démarches de la part de l'APRUM s'imposent.

L'évaluation actuarielle du Régime a pour objet de chiffrer, à une date précise, la valeur monétaire des obligations (passées et à venir) contractées envers les membres en vertu de ses règlements. Elle suppose que certaines hypothèses soient retenues, dont la validité doit être établie à partir d'études pertinentes. Ces hypothèses actuarielles sont soit économiques, soit démographiques : taux d'inflation, hausses de salaire et taux d'intérêt, pour les premières, hausses promotionnelles, mortalité, taux de départ, taux de prise de retraite, proportion des membres avec conjoint et différences d'âge, pour les secondes. Sans être un spécialiste de ces matières, on peut constater à la lecture du Rapport du Comité spécial que les experts ont apporté grand soin à l'établissement des hypothèses économiques, faisant preuve de prudence, mais sans dramatiser la situation actuelle. Autant de soin a été mis dans l'estimation des paramètres démographiques qui prennent en compte le comportement passé et les tendances récentes des membres de la Caisse. En particulier, l'estimation de l'évolution des traitements tient compte non seulement des gains de compétence et des pressions consécutives aux effets prévisibles de l'inflation, mais également, en raison du rythme accéléré des départs à la retraite parmi les professeurs, de la forte compétition que se livreront les universités pour le recrutement de la relève.

suite page 6

À partir des hypothèses retenues, le passif actuariel, au 31 décembre 2001, a été établi à 1,529 milliard de dollars.

Pour déterminer le surplus actuariel, il faut évaluer l'actif de la Caisse. Le calcul est plus conventionnel puisqu'il s'agit de la valeur marchande du portefeuille des placements que l'on corrige selon une formule qui effectue un lissage des fluctuations du marché sur les cinq dernières années ; le résultat représente ce qu'on appelle l'actif actuariel. Au 31 décembre 2001, la valeur marchande de l'actif était de 1,766 milliard de dollars et la correction négative de 11 millions. Il en résulte que la valeur de l'actif actuariel est de 1,755 milliard de dollars. L'état de notre Régime de retraite se solde donc par un surplus actuariel de 226 millions de dollars. Nous reviendrons sur l'utilisation de ce surplus.

L'évolution annuelle de la valeur de l'actif est due à l'apport des cotisations des membres et de l'Université, aux revenus nets de placement et à la modification de la juste valeur des placements, desquels il faut soustraire les prestations versées, les remboursements et les montants transférés, de même que les frais de fonctionnement (environ 0,13% de l'actif). La croissance de l'actif dépend en grande partie du rendement des placements. Calculés au 31 décembre 2001, les accroissements ont été de 282 millions de dollars sur 3 ans, de 553 millions sur 5 ans et de 1 050 millions sur 10 ans. Les rendements bruts de la Caisse pour ces trois périodes ont été de 8,1%, de 9,9% et de 11,2% ; ces résultats nous plaçaient dans le quartile supérieur parmi quelque 80 fonds de retraite canadiens dont l'actif excède 250 millions de dollars.

Seulement 19 caisses de retraite, parmi les 100 plus importantes au Canada, ont vu leur actif croître en 2001. Tout étant relatif à l'état général des marchés, les résultats obtenus entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2002 sont encore plus impressionnants. En effet, sur cette période de 12 mois, le rendement a été de 7,1% et pour les 6 six premiers mois de 2002, le rendement (annualisé) a été de 2,8%, performances qui nous placent, pour chacune de ces deux périodes, au 1er rang des caisses de retraite dont l'actif excède 250 millions de dollars. Au cours des 12 der-

niers mois, les actions au portefeuille de notre Caisse de retraite ont obtenu des rendements de près de 15% supérieurs aux rendements boursiers correspondants (Toronto, New York, NASDAQ, Europe, Asie). De quoi donner confiance dans la robustesse de notre Caisse. Ces résultats remarquables sont dus à la vigilance de notre Comité de placement et à l'efficacité des seize gestionnaires de portefeuille entre lesquels le Comité a réparti les fonds à investir.

Il faut s'attendre à ce que le rendement global à la fin de 2002 soit légèrement négatif - ce ne sera pas la première fois - tout en demeurant satisfaisant sur une base comparative. Il convient de rappeler que le Comité de placement a imposé une règle qui veut qu'aucun titre n'accapare plus de 9% de la valeur des investissements. Cette règle a pour conséquence, par exemple, que le volume de nos participations dans Nortel ou BCE est limité, si bien que les déboires récents de ces titres ne nous ont pas pénalisés autant que d'autres caisses de retraite (qui avaient été gagnantes, il y a deux ou trois ans, lors de la montée des valeurs du secteur technologique).

Tel qu'indiqué précédemment, nous disposons d'un surplus actuariel évalué à 226 millions de dollars, au 31 décembre 2001. La législation de Revenu Canada impose une limite supérieure au montant que la Caisse peut conserver au titre du surplus actuariel. Cette limite dépend du passif actuariel et de la valeur des cotisations. En vertu des règles de calcul en cause, le respect de cette limite impose qu'un peu plus de 50 millions de dollars soient redistribués aux membres, sous forme de bénéfices additionnels. Le Conseil de l'Université a approuvé cinq bonifications aux prestations garanties :

1. Tel que l'exige le Règlement de la Caisse, une somme de 13 534 000 \$ a été prélevée pour garantir l'indexation à 100% de l'IPC des crédits de rente pour services rendus de juillet 2002 à décembre 2005. Rappelons que les crédits de rentes gagnés jusqu'en juin 2002 bénéficient déjà de cette indexation à 100% de la hausse du coût de la vie. Cette mesure n'affecte donc pas les membres déjà à la retraite.

2. Pour les personnes qui prendront leur retraite le ou après le 1er juin 2002, le calcul de la rente se fera sur la moyenne des trois années de service, pas nécessairement consécutives, où le salaire annuel a été le plus élevé. Le coût de cette bonification est de 15 788 000 \$. Notons que cet avantage n'est accordé qu'à ceux dont la moyenne des cinq meilleures années dépassera 54 700 \$, puisque la règle des trois ans s'applique déjà pour les autres. Il n'y a aucune rétroactivité à ce bénéfice, donc aucun avantage pour les membres déjà à la retraite ! Nous en reparlons...

3. Une prestation de transition sera versée à ceux qui prendront leur retraite entre 55 ans et 60 ans. Le montant de la prestation sera égal à la pension de la sécurité de la vieillesse, pourvu que le bénéficiaire compte 30 années de service ; sinon elle sera réduite. Un prélèvement de 10 992 000\$ a été nécessaire. Cette prestation était déjà acquise à la retraite prise entre 60 et 65 ans. Il n'y a aucune rétroactivité à ce bénéfice, donc aucun avantage pour les membres déjà à la retraite.

4. La prestation de décès après la retraite garantit un paiement pour le solde des cinq années si le décès survient au cours des cinq ans qui suivent la prise de la retraite. Cette garantie est portée à dix ans pour les participants sans conjoint. L'objectif est de compenser ces derniers qui sont désavantagés du fait qu'ils ne bénéficient pas de la garantie d'un versement de 60% de la rente au conjoint survivant. La garantie établie sur dix ans s'appliquera dans le cas des décès survenus après la date d'adoption de la modification par le Conseil de l'Université ; elle s'appliquera donc à un membre déjà retraité qui décéderait, sans conjoint admissible, dans les dix ans suivant la prise de sa retraite. Cette garantie retire 384 8000 \$ du surplus actuariel.

5. La retraite pourra se prendre sans pénalité à partir de 59 ans pour ceux qui auront 35 ans de service. Le coût de cet avantage, offert aux membres actifs, est de 8 053 000 \$.

Les cinq modifications recommandées par le Comité de retraite et autorisées par le Conseil de l'Université retranchent un total de 53 193 000

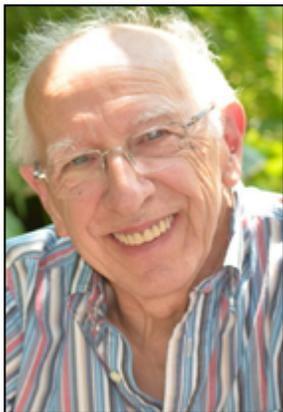
\$ des 226 millions disponibles, ce qui réduit le surplus actuariel à 173 millions de dollars. Cette somme constitue une réserve pour insuffisance des cotisations futures.

Nous devons nous réjouir des améliorations apportées aux prestations garanties par le Régime de retraite. Toutefois, force est de constater que bien peu nombreux sont les retraités actuels qui en bénéficieront. Seule la modification 4 pourra bonifier les prestations qui reviendront aux héritiers de ceux d'entre nous qui, sans conjoint admissible, seront décédés ou décéderont moins de dix ans après leur départ à la retraite et après la date d'adoption du nouveau règlement. Des 53,2 millions de dollars redistribués, seulement 1,12 millions sont portés au compte des membres inactifs, soit 2,1%. Pourtant les membres inactifs représentent plus de 38 % des membres de la Caisse. Si on ajoute à ces dernières améliorations les valeurs de celles qui ont été accordées depuis 1996, ce sont 73,7 millions de dollars qui ont été crédités aux membres inactifs sur un total de 250,6 millions, soit 29,4% ; si on remonte à 1991, les chiffres sont, respectivement, de 106,5 millions, 399,9 millions et 26,6%.

Des cinq modifications aux règlements, la seconde ci-dessus aurait pu inclure les membres inactifs. On aurait pu assurer, en toute équité, une forme de rétroactivité qui aurait consisté à verser, à partir de maintenant, à tous les membres déjà retraités, des rentes égales à ce qu'elles seraient si les rentes initiales avaient été calculées sur la base de trois années. Le coût actuariel de cette hypothèse n'a pas été évalué parce que, apparemment, personne n'en a fait la demande ! L'APRUM devrait se saisir de cette question, éventuellement en collaboration avec les représentants des autres catégories de retraités. À suivre...!

Pierre Robert

QUAND FAUT-IL PRENDRE SA RETRAITE?



Depuis une vingtaine d'années, le moment où l'on prend sa retraite est une question entièrement personnelle. Pour ma part, je connais un collègue qui a pris sa retraite à 55 ans. Depuis, tout en poursuivant ses recherches, il a publié

un livre qui fait maintenant autorité dans son domaine. Un nouveau livre qu'il vient de soumettre devrait obtenir le même succès. Bien sûr, il s'agit d'un cas exceptionnel. À l'autre bout du spectre, certains de nos collègues, ayant maintenant dépassé l'âge de 70 ans, demeurent professeurs réguliers et profitent ainsi d'une double rémunération. La possibilité de cette double rémunération, fait peu connu du public ni même de plusieurs collègues, résulte de la conjugaison de plusieurs lois.

La situation est résumée dans le règlement du Régime de retraite de l'Université de Montréal à l'article 5.03 qui porte sur la retraite ajournée. Cet article stipule que « La rente créditée au participant qui demeure au service de l'Université après la date normale de la retraite doit être ajournée jusqu'à la date effective de sa retraite ou, au plus tard, à la date la plus tardive à laquelle le service de sa rente doit débiter conformément aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu et du Règlement de l'impôt sur le revenu. »

En vertu de l'article 84.1 de la Loi sur les normes du travail, il n'y a pas d'âge obligatoire de la retraite au Québec. Il est donc possible pour un employé, en particulier pour un professeur d'université,

de poursuivre sa carrière au-delà de l'âge traditionnel de la retraite, soit 65 ans. En résumé, même si l'âge normal de la retraite est 65 ans, un employé peut décider de demeurer à l'emploi de l'Université, auquel cas il diffère l'âge de sa retraite et, par conséquent, le versement de ses prestations de retraite. Cependant, lorsqu'il atteint l'âge de 69 ans, l'Université doit commencer à les lui verser dès le mois de janvier suivant, même s'il est encore en service.

Plusieurs de nos collègues ont profité de cette possibilité en retardant de quelques années leur départ. Il faut dire que plusieurs professeurs d'université débutent assez tard dans la carrière et l'on peut comprendre que certains, ayant par exemple obtenu des fonds de recherche considérables, ou ayant commencé des projets importants en fin de carrière, veuillent mener à terme ces derniers projets. Cela pourrait justifier un départ à la retraite retardé de quelques années. De plus, comme on vient de le voir, la loi de l'impôt prévoit que la caisse de retraite des employés doit commencer à verser les prestations à tout employé ayant atteint l'âge de 69 ans au 31 décembre de l'année précédente. En vertu de ces lois il découle donc qu'une personne de 70 ans (plus précisément une personne ayant atteint l'âge de 69 ans le ou avant le 31 décembre précédent) et toujours en service actif reçoit à la fois son salaire et ses prestations de retraite. À l'Université de Montréal une trentaine de professeurs ont choisi de rester employés de l'institution après avoir atteint l'âge de 70 ans et ils profitent donc d'une double rémunération.

Devons-nous nous scandaliser de cette situation? Soyons clairs. Nos collègues

suite page 9

qui reçoivent à la fois un salaire complet et leurs prestations de retraite agissent dans la plus parfaite légalité. On pourrait dire qu'il s'agit d'un phénomène marginal puisque environ 30 professeurs seulement sont dans cette situation, alors qu'il y a environ 600 professeurs à la retraite. Toutefois, plusieurs de ces 600 professeurs ont moins de 65 ans, et davantage ont moins de 70 ans. Dans les trois dernières années, le nombre de professeurs jouissant de ces deux sources de revenu est passé de moins de 20 à plus de 30. S'il s'agissait d'une tendance, je crois que nous devrions nous en préoccuper. Voyons, par deux exemples, à quoi pourraient servir les économies qui auraient pu être réalisées si ces professeurs avaient choisi de prendre leur retraite. On sait qu'il est très important en ce moment que l'Université intensifie sa campagne de recrutement de jeunes professeurs, même si cela n'est pas chose facile vu la compétition entre les universités pour attirer de jeunes talents. Il est aussi important de recruter les meilleurs étudiants dans nos programmes, en particulier aux cycles supérieurs. Or le salaire des quelque 30 professeurs actifs de plus de 70 ans représente une somme d'environ trois millions de dollars par année, correspondant aux salaires de près de 70 nouveaux jeunes professeurs ou à des sommes qui pourraient servir à décerner mille bourses de 3 000 \$ à des étudiants. N'y aurait-il pas motif à se réjouir qu'un professeur poursuive ses recherches en compagnie d'un jeune collègue qui aurait pu être recruté grâce au budget libéré par son départ à la retraite?

Depuis toujours, l'Université est un lieu de liberté et de responsabilité. Ainsi, aux nombreux privilèges reliés à la fonction de professeur d'université, sont rattachées des responsabilités, dont celle de réfléchir sur les implications d'un refus de partir à la retraite. Personnellement, je regrette que plusieurs de nos collègues aient choisi de ne pas prendre

leur retraite à 69 ans ou même à 65 ans. Il est sans doute utile de rappeler ici l'existence de privilèges, moins connus il est vrai, dont jouissent les professeurs retraités. Ces privilèges sont reconnus implicitement par la tradition universitaire et de façon explicite à l'Université de Montréal par une décision du Comité exécutif à sa séance du 20 juin 1995. Par exemple, tout professeur retraité peut faire des demandes de subventions aux organismes subventionnaires : CRSNG, CRSH, ... Il suffit pour cela, s'il n'est pas professeur émérite, qu'il soit nommé professeur associé. Il peut alors poursuivre ses recherches subventionnées, diriger des étudiants aux cycles supérieurs, etc. À l'Université de Montréal, plusieurs professeurs à la retraite font cela depuis plusieurs années.

Comme plusieurs collègues l'ont reconnu, les avantages d'être retraité sont multiples. Il y a un gain net de liberté, en particulier pour le choix de ses activités et pour les horaires de ces activités. Dommage que certains de nos collègues jugent bon de ne pas opter pour cette opportunité. Je crois que dans la grande majorité des cas, il ne s'agit pas d'une question d'argent, ni même d'une crainte de vieillir comme on pourrait le penser, mais plutôt d'un ardent désir de poursuivre plus avant dans la carrière et de participer pleinement à la vie universitaire. Pour un retraité, cela est encore possible, dans une certaine mesure bien sûr. Il est vrai qu'on ne peut plus avoir accès à des postes de direction, ni profiter pleinement des conditions faites aux professeurs réguliers comme l'accès à un ordinateur personnel, entre autres. Toutefois, il reste possible de faire de la recherche, d'écrire, de diriger des étudiants, de faire des cours, ... Ne s'agit-il pas là des activités fondamentales d'un professeur d'université?

Jean-Robert Derome