

Consultations particulières sur le projet de loi no 3

Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal

Mémoire présenté conjointement par

le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)

le Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal (SPSPEM)

le Syndicat des juristes municipaux de Montréal (SEPB - section locale 571)

le Syndicat des architectes de la Ville de Montréal (SEPB - section locale 571)

**Projet de loi 3 :**

**Une menace à la pérennité des régimes de retraite  
à prestations déterminées**

Août 2014



## SOMMAIRE DU MÉMOIRE

### Les organisations qui présentent ce mémoire

Le présent mémoire est soumis à la Commission parlementaire par des syndicats distincts de professionnels municipaux de Montréal participant au même régime de retraite, à savoir :

Le **Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)** qui représente quelque 2 000 professionnels de la Ville de Montréal ainsi que Côte-Saint-Luc, Dorval, Mont-Royal, Pointe-Claire et Westmount. Ces professionnels occupent des fonctions diverses dans tous les domaines municipaux tels que l'aménagement du territoire, les finances, le développement culturel, social et sportif, l'informatique, l'évaluation foncière, la gestion immobilière, les communications, la bibliothéconomie, etc.

Le **Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal (SPSPEM)** a été fondé le 15 février 2002. Il regroupe environ 430 professionnels scientifiques membres d'un ordre professionnel à l'emploi de la Ville de Montréal. Il est constitué d'environ 400 ingénieurs, seize (16) arpenteurs-géomètres, douze (12) chimistes et deux (2) médecins vétérinaires. En plus de défendre les intérêts professionnels de ses membres, le principal mandat du SPSPEM consiste à maintenir des relations de travail efficaces et harmonieuses avec la Ville de Montréal dans le but d'assurer une prestation de services de la meilleure qualité aux citoyens de Montréal.

**L'unité d'accréditation des juristes**, représente plus de cent trente avocats, notaires et stagiaires en droit œuvrant principalement au sein de la Direction des poursuites pénales et criminelles, de la Direction des affaires civiles et du Service de police, sur le territoire de l'île de Montréal et est affilié avec le SEPB-Québec. Il fait partie d'un regroupement d'unités d'accréditations représentant des professionnels de diverses origines à l'intérieur du SEPB section locale 571, laquelle regroupe plus de 1200 membres, dont les architectes de la Ville.

**L'unité d'accréditation des architectes** représente une quarantaine d'architectes et de stagiaires en architecture sur le territoire de la Ville de Montréal, et est affilié au SEPB-Québec depuis 1994. Il fait partie d'un regroupement d'unités d'accréditations représentant des professionnels de diverses origines à l'intérieur du SEPB section locale 571, laquelle regroupe plus de 1200 membres, dont les juristes de la Ville.

Ces organisations souhaitent assurer la sécurité financière, non seulement des employés municipaux, mais du plus grand nombre de retraités québécois et la pérennité des régimes à prestations déterminées.

Nous sommes heureux d'avoir l'occasion d'exprimer conjointement notre opinion sur cette question préoccupante pour nos membres et de présenter des propositions qui permettraient d'atteindre les objectifs et principes définis à l'article 38 du projet de loi, à savoir : la capacité de payer des contribuables, l'équité intergénérationnelle, la pérennité du régime de retraite, le respect du partage des coûts, les congés de cotisation, les améliorations apportées au régime ainsi que le respect de concessions antérieures qu'ont consenties les participants à l'égard d'autres éléments de la rémunération globale.

### **Les propositions du projet de loi 3 que nous soutenons :**

- Création d'un fonds de stabilisation à condition qu'il soit permis qu'il ait un niveau supérieur à celui proposé par le projet de loi 3. Le niveau de 10 % serait le minimum requis.
- Paiement immédiat de tout engagement supplémentaire résultant d'une modification au régime de retraite.
- Interdiction de tout congé de cotisation en dessous de 125 % de capitalisation.

### **Les modifications que nous proposons :**

- La restructuration des régimes de retraite doit être négociée et non imposée.
- Les employeurs ne doivent toujours pas avoir le droit de modifier unilatéralement les rentes acquises des personnes employées ou retraitées, notamment l'indexation : le service passé doit demeurer intouchable.
- Si la répartition des contributions aux fonds de pension est de moitié-moitié, les employés doivent pouvoir occuper la moitié des sièges du comité de retraite.
- Aucun plafond du coût du service courant.

## Table des matières

Sommaire du mémoire .....	I
Les organisations qui présentent ce mémoire .....	I
Les propositions du projet de loi 3 que nous soutenons : .....	II
Les modifications que nous proposons : .....	II
1. Historique des régimes de retraite : Les caisses de retraite délestées par la Ville de Montréal .....	1
Les déficits initiaux.....	1
Les congés de cotisations de la Ville .....	1
La loi de 1997 Nouvelle concession des syndicats : la Ville peut puiser dans les surplus des caisses de retraite. ....	2
Le refinancement de 2003 et l'harmonisation à la suite des fusions municipales .....	3
2. Prémisses fallacieuses du projet de loi 3 .....	4
Le projet de loi 3 modifie gravement la rente de retraités .....	4
La Ville de Montréal est-elle vraiment prête à négocier ? .....	4
Scénario irréaliste .....	4
Les employeurs assument seuls les augmentations de coûts et les déficits .....	5
3. Principes mal appliqués .....	6
Pérennité d'un régime à prestations déterminées.....	6
Capacité de payer des contribuables.....	7
Équité intergénérationnelle.....	7
Respect du partage des coûts.....	7
Respect de concessions antérieures à l'égard d'autres éléments de la rémunération globale .....	8
4. Principes ignorés par le projet de loi 3.....	9
Respect du droit à la négociation de bonne foi.....	9
Respect des droits découlant de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi LCR) .....	9
Respect des engagements de l'État et des Villes.....	10
Respect des règles démocratiques dans chaque association .....	10
5. Autres considérations importantes .....	11
Iniquité entre groupes d'employés municipaux .....	11
Iniquité entre tous les travailleurs couverts par un régime à prestations déterminées .....	11
Iniquité à l'égard des retraités.....	13
Relève de la fonction publique .....	13
Droit à un climat de travail serein .....	13
6. Conclusion.....	14
Faiblesses du projet de Loi 3.....	14
Nos propositions.....	15

## 1. HISTORIQUE DES RÉGIMES DE RETRAITE :

### LES CAISSES DE RETRAITE DÉLESTÉES PAR LA VILLE DE MONTRÉAL

L'analyse de l'histoire des déficits municipaux à Montréal montre que les causes fondamentales des déficits des régimes de retraite ne sont pas uniquement les krachs financiers, les conditions de retraite, l'accroissement de l'espérance de vie ou les taux d'intérêts trop bas, mais sont dues principalement au déficit initial de la Ville de Montréal dont celle-ci a indéfiniment reporté le paiement.

Les déficits actuariels ont trois causes principales :

- le *déficit initial* des fonds de pension, alors qu'avant 1966, la Ville n'était pas obligée de capitaliser ses régimes parce que les cotisations courantes payaient les rentes des retraités;
- les congés de cotisations et l'étalement des paiements autorisés par le gouvernement provincial;
- la non-possibilité de placer l'argent dû par la Ville à une période où les rendements étaient élevés.

### Les déficits initiaux

Depuis la Loi de 1965 sur les régimes supplémentaires de rentes (RSR), les régimes de retraite doivent être pleinement capitalisés. Leur actif à une date déterminée doit être au moins égal à la valeur des rentes qui devront être payées aux participants quand ceux-ci seront à la retraite. Selon cette loi, les régimes de retraite qui affichaient depuis leur création des déficits initiaux ont été obligés de prévoir des cotisations spéciales en vue d'amortir ces déficits. À la Ville de Montréal, ces déficits provenaient d'une sous cotisation généralisée et continue depuis 1912.

### Les congés de cotisations de la Ville

Au départ, le règlement de la RRQ prévoyait que tout déficit actuariel initial déclaré au 1<sup>er</sup> janvier 1966 devait être amorti sur une période maximale de 25 ans, soit avant le 31 décembre 1990. Toutefois, le gouvernement du Québec, cédant aux pressions de Montréal, lui a donné plusieurs congés de cotisations, notamment pour payer la note d'Expo 67.

Ainsi, des normes particulières ont permis à la Ville de Montréal :

- de se soustraire à l'obligation de financer le déficit initial, sa contribution pouvant se limiter au montant nécessaire pour éviter la croissance du déficit ;
- d'être exemptée de verser cette contribution au cours de son exercice financier 1968-1969 ;
- d'être dispensée de toute contribution à tous ses régimes de retraite (service courant et service passé-amortissement du déficit) pour les exercices financiers 1968-1969 et 1969-1970.

Non seulement des montants importants n'ont pas été versés par la Ville, mais ils n'ont pas rapporté le fruit de leur placement.

Ce sont ces mesures qui ont détérioré la situation financière des régimes de retraite de la Ville de Montréal. L'expérience de la Communauté urbaine de Montréal (CUM) démontre bien ce lien de cause à effet : les fonds de retraite de la CUM, n'ayant jamais connu de déficit initial, n'ont pas de problème de sous-capitalisation.

Ces diverses mesures d'exception accordées par la loi ont eu pour effet de détériorer de façon substantielle la situation financière des régimes de retraite de la Ville de Montréal, à un tel point qu'un comité interministériel a été créé en 1976.

La RRQ chiffrait alors les déficits actuariels cumulés des régimes des fonctionnaires, des employés manuels et des pompiers à 493 M\$ au 31 décembre 1976, alors qu'ils étaient à 94,5M\$ au 1 janvier 1966.

C'est pourquoi le comité optait pour l'amortissement du déficit sur 50 ans, soit jusqu'en 2025.

En 1983 et 1984, des ententes ont été conclues, par *actes notariés*, pour amortir les déficits initiaux par une cotisation spéciale sur une période de 62 ans, soit jusqu'en 2045. Parmi ces ententes, celle des professionnels prévoyait qu'à l'avenir, la rente se cumulerait à raison de 2 % par année de service, au lieu de 2,5 %, que le nombre de jours de maladie annuel serait de 10 jours au lieu de 15 et qu'ils ne seraient plus cumulables et payables en argent en fin de carrière. Ces concessions avaient été consenties par les employés en échange d'une formule d'indexation basée sur l'indice monétaire d'inflation (IMI).

## **La loi de 1997**

### **Nouvelle concession des syndicats : la Ville peut puiser dans les surplus des caisses de retraite.**

En 1990, la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (RSR) a été remplacée par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (RCR) selon laquelle les régimes de retraite administrés par la Ville de Montréal devaient tenir une comptabilité pour les années antérieures à 1984, années couvertes par les actes notariés, et une comptabilité pour les années subséquentes.

En raison de cette particularité, les régimes affichaient des déficits actuariels pour la période antérieure à 1984, tout en déclarant des surplus pour les années suivantes.

Si les déficits actuariels sont passés de 869 M\$ en 1984, à 1,8 MM\$ en 1995, c'est en bonne partie en raison du fait que les cotisations annuelles ne permettaient pas de payer les intérêts sur la dette.

Pourtant, la situation financière des années postérieures à 1984 des régimes de retraite de la Ville de Montréal affichait des surplus, mais elle ne pouvait pas les affecter au remboursement de ses déficits initiaux.

En 1997, le gouvernement du Québec concluait une entente avec l'Union des municipalités du Québec sur la contribution municipale à l'assainissement des finances publiques. Pour la Ville de Montréal, la facture totalisait 46,8 M\$ annuellement. Pour assumer cette facture, sans augmenter les taxes foncières, le

gouvernement a imposé aux municipalités une réduction de 6 % de leur coût de la main-d'œuvre. La Ville a alors obtenu des syndicats de pouvoir puiser dans les surplus des caisses de retraite actuels et futurs appartenant aux employés et retraités en 1997. De plus, les employés acceptaient deux années de gel de salaire et un an d'augmentation forfaitaire.

Ainsi, le principe de l'équité intergénérationnelle n'était plus respecté puisque la contribution des participants employés et retraités en 1997 a servi à payer les déficits des employés et retraités de 1966.

Depuis 1998, la Ville de Montréal peut utiliser des surplus actuariels pour réduire ses cotisations annuelles futures aux régimes de retraite.

Ces gains ont permis de réduire substantiellement les cotisations de la Ville de Montréal pour les années 2000 à 2045. À titre indicatif, les cotisations totales, pour l'année 2000, sont passées de 84,9 M \$ à 51,7 M \$. Ces ententes ont permis de réduire la dette initiale des régimes de retraite, une première depuis 1983.

## **Le refinancement de 2003 et l'harmonisation à la suite des fusions municipales**

Ce n'est qu'en 2003 que la Ville a remboursé le déficit initial par un refinancement à la suite d'un règlement d'emprunt et par une obligation dans le régime de retraite, ce qui a eu pour effet de capitaliser pleinement notre caisse de retraite, permettant en outre des économies de 250 M\$ pour la Ville, car le taux d'intérêt était inférieur à celui fixé par l'acte notarié.

À la suite des fusions municipales de 2002 et des défusions de 2006, une entente a permis, fin 2010, dans le cas du régime des professionnels, d'harmoniser tous les régimes de retraite issus des villes de banlieue fusionnées et de l'ex-CUM au régime de retraite de la Ville de Montréal. À ce moment, plusieurs professionnels ont accepté de diminuer leurs conditions de retraite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et accepté que les futurs surplus soient alloués à une réserve supplémentaire de 2,5 % en échange d'une formule d'indexation fixe de 1 % pour certains et de 0,5 % pour d'autres.

Lors de la prolongation de la convention collective signée en septembre 2013, le SPPMM a accepté de contribuer 2 % de plus dans la caisse de retraite, permettant à la Ville de réduire sa participation d'autant. De leur côté, les juristes ont accepté d'augmenter graduellement leur contribution à la caisse de retraite à concurrence de 45 % des coûts de services courants du régime. Le syndicat des cols bleus a également convenu d'assumer graduellement 45 % des coûts de services courants et de futurs déficits, ainsi que d'allouer une partie de ces contributions à un fonds de stabilisation.

## **2. PRÉMISSSES FALLACIEUSES DU PROJET DE LOI 3**

Le projet de loi 3 prête le flanc à de sérieuses critiques. La première repose sur une série de prémisses sur lesquelles prétendent se fonder les auteurs de la loi et qui, à leur face même, sont fallacieuses. Nous les présentons dans cette section de notre mémoire.

### **Le projet de loi 3 modifie gravement la rente de retraités**

Le projet de loi semble se baser sur la prémisse selon laquelle la suspension de l'indexation des pensions ne réduirait pas la rente en tant que telle. Pourtant, dans le cas de notre régime de retraite, il s'agit d'une atteinte majeure à la rémunération différée versée aux retraités. Par exemple, couper l'indexation de 1 % correspond à diminuer la valeur de la rente des employés de 10,5 %.

### **La Ville de Montréal est-elle vraiment prête à négocier ?**

La loi semble faire la promotion d'une solution négociée avec les autorités municipales. Par ailleurs, le 5 mai 2014, le maire de Montréal, Denis Coderre, a déclaré, lors de la 27<sup>e</sup> Assemblée générale du Congrès du travail du Canada : « Je suis pour la négociation. On doit avoir des ententes négociées. Ce n'est pas dans un contexte de confrontation, c'est dans un contexte de trouver ensemble et de faire tous partie de la solution. ».

Or, les conventions des architectes et des scientifiques à pratique exclusive sont échues depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 tandis que celle du SPPMM l'est depuis fin janvier 2014. Et, plutôt que de négocier, le maire a demandé une loi qui impose une solution.

Tous les paramètres sont préétablis dans cette loi qui donne le droit unilatéral aux municipalités d'abolir l'indexation de rentes des retraités à concurrence du déficit qui leur est attribué, mais qui impose cette abolition de l'indexation aux employés pour tous les régimes quelle que soit leur situation financière ou les niveaux d'indexation. Par exemple, le coût du régime ne doit pas dépasser 18 % de la masse salariale et doit être partagé moitié-moitié. Même les hypothèses actuarielles sont imposées. Reste-t-il de la place pour de la négociation après de telles exigences ?

### **Scénario irréaliste**

Les auteurs du projet de loi tentent de justifier les mesures qu'ils proposent par un scénario catastrophique et irréaliste basé sur l'éventualité d'une répétition d'événements extraordinaires : les crises financières de 2001 et de 2008. Pourtant, depuis ces événements, l'évolution des marchés s'est montrée favorable. Ils présument en outre que les taux d'intérêt vont demeurer à un niveau aussi bas alors que tous les économistes s'entendent pour prévoir une remontée. Ils feignent également d'ignorer que la santé financière des régimes s'est nettement améliorée. Le rendement des 20 dernières années de la Caisse commune de retraite de la Ville de Montréal qui tient compte des crises de 2001 et de 2008 a été de 7,8 % alors que les hypothèses actuarielles prévoient 6 %.

Contrairement à ce que font les auteurs du projet de loi, la santé financière d'un régime de retraite doit être évaluée sur du long terme. Autant il était utopique, dans le passé, de bonifier les régimes et de

prendre des congés de cotisation en misant sur des taux d'intérêt et des rendements favorables à court terme, autant il est défaitiste de penser que les taux vont demeurer toujours aussi bas qu'actuellement, en 2014. S'il n'y avait pas eu d'autres éléments comme les déficits initiaux non remboursés au moment opportun, il n'y aurait sans doute pas péril en la demeure, pas d'urgence à prendre des décisions aussi draconiennes et inutilement hostiles. Il n'y a aucune raison de prendre des décisions qui vont inévitablement engendrer des contestations juridiques ou autres.

Tout ceci donne l'impression qu'on prend le prétexte de la crise de 2008 et qu'on se précipite avant que la reprise économique ne se confirme pour se baser sur un déficit maximum, afin de refile la facture aux employés municipaux et de réduire ainsi leur rémunération globale.

On peut par ailleurs se demander pourquoi, dans son article 3, le projet de loi impose des hypothèses actuarielles alors que, normalement, elles sont recommandées par des actuaires professionnels, approuvées par des fiduciaires en majorité sélectionnés par l'employeur, et ultimement confirmées par la Régie des rentes du Québec.

Toutes ces instances sont-elles suspectes de mauvaise gestion ?

## **Les employeurs assument seuls les augmentations de coûts et les déficits**

Le projet de loi veut imposer le partage des coûts de services courants et de déficits futurs en fixant la contribution des employés en pourcentage au lieu d'un montant fixe, afin que les risques de variations soient partagés entre employeur et employés.

Ceci découle de la prémisse fallacieuse selon laquelle l'employeur serait actuellement le seul à assumer les risques de variations de coût des régimes.

Or, l'employeur a toujours tenu compte des coûts des régimes de retraite pour négocier les conventions collectives. Il est donc clair que ces variations de coût ont toujours un impact sur les conditions salariales ou autres avantages sociaux des employés et que ceux-ci assument une partie des variations de coûts.

Nous sommes donc ouverts à négocier le partage du coût des régimes. Toutefois, il faut laisser la latitude aux employeurs de négocier avec les représentants des employés la formule qui leur permettra d'atteindre leurs objectifs.

### 3. PRINCIPES MAL APPLIQUÉS

Nous adhérons à l'objectif et aux principes mis de l'avant par le projet de loi. Nous tenons toutefois à souligner que les solutions proposées par le projet de loi vont à l'encontre de ces mêmes principes et que le projet ne tient pas compte des acquis résultant d'ententes signées par les parties.

Au-delà des prémisses fallacieuses sur lequel il prétend reposer, le projet de loi 3 met de l'avant :

- un objectif :
  - la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal
- et des principes (art. 38) auxquels nous adhérons mais dont nous dénonçons la façon dont ils prétendent être appliqués :
  - la capacité de payer des contribuables ;
  - l'équité intergénérationnelle ;
  - le respect du partage des coûts ;
  - le respect de concessions antérieures qu'ont consenties les participants à l'égard d'autres éléments de la rémunération globale.

#### Pérennité d'un régime à prestations déterminées

Pour assurer la pérennité d'un régime de retraite à prestations déterminées, il faut d'abord que les employés y trouvent leur intérêt et, particulièrement, la tranquillité d'esprit sur les revenus qu'ils recevront à la retraite : c'est l'objectif même d'un tel régime.

Or, le projet de loi donne clairement aux jeunes et aux futurs employés le signal qu'ils ne peuvent plus se fier aux engagements pris par les municipalités, car le gouvernement du Québec peut à tout moment annuler des ententes signées, avec effet rétroactif. En créant un tel précédent, pourquoi les employés continueraient-ils à vouloir cotiser à un régime à prestations déterminées puisque les promesses de l'employeur n'étant plus fiables, on annule l'objectif même du régime ?

De plus, peut-on espérer que les employés accepteraient de financer à 50 % un régime de retraite sans pouvoir participer à sa gestion ?

La remise en question des régimes à prestations déterminées porte essentiellement sur le risque associé à des fluctuations de coûts. Si le partage de ce risque est en pourcentage (50-50, par exemple), le risque ne sera plus uniquement assumé par l'employeur mais aussi par l'employé. Il y a déjà des employeurs qui remettent en question les régimes à prestations déterminées à cause de ce risque. Un partage à pourcentage incitera les employés eux aussi à remettre ces mêmes régimes en question.

Nous reconnaissons toutefois l'importance de se prémunir contre des fluctuations inhabituelles. C'est pour cette raison que, plus loin dans ce mémoire, nous recommandons plutôt de recourir à un fonds de stabilisation plus élevé que celui proposé par la loi.

## Capacité de payer des contribuables

Il est assez surprenant de considérer que la contribution de la Ville au fonds de pension est la pierre angulaire d'une approche visant à protéger la capacité de payer des contribuables. En effet, cette contribution ne représente qu'une partie infime des taxes et impôts des contribuables, car ceux-ci paient aussi la fonction publique de leur Ville, de la province et du Canada, ainsi que les caisses de retraite des élus municipaux, provinciaux et fédéraux.

Les déficits et les coûts des régimes de retraite sont déjà comptabilisés dans les états financiers et prévus dans les budgets de la Ville. Le compte de taxes actuel prend déjà ces dépenses en considération. Que feront les élus municipaux des économies résultant de la modification des régimes de retraite ? Lors de la prolongation de convention signée en septembre 2013, les professionnels municipaux ont accepté de contribuer 2 % de plus et la Ville 2 % de moins, cela a-t-il diminué le compte de taxes des citoyens ? L'histoire nous permet d'en douter.

Au contraire, pour préserver la capacité de payer des citoyens, il faut pouvoir s'assurer d'obtenir des services de qualité au meilleur prix. Pour cela, il faut que la rémunération globale soit compétitive afin d'attirer les meilleurs talents.

Il faut aussi prendre en considération que, lorsque les taux d'intérêt baissent, le coût du régime de retraite augmente. En effet, le placement des fonds disponibles pour payer les retraites futures donne un moins bon rendement. Toutefois, à ce moment, la Ville bénéficie d'emprunts à meilleur marché pour financer ses besoins. On voit que, lorsque les régimes de retraite coûtent plus cher à la Ville, les emprunts lui coûtent moins cher. Autrement dit, les variations de taux d'intérêt ont un effet mitigé sur la capacité de payer du contribuable

## Équité intergénérationnelle

Le projet de loi prétend respecter un principe « d'équité intergénérationnelle » : on aurait aimé qu'il définisse ce qu'il entend par là.

Pour notre part, nous estimons que l'équité intergénérationnelle exige que le régime de retraite soit considéré comme un élément de la rémunération globale et qu'il soit négocié comme tel. Il est d'ailleurs fallacieux de prétendre que les déficits passés pourraient être payés par les futurs employés puisque les lois actuelles ne le permettent pas. En fait, il s'agit plutôt d'une tentative de limiter les coûts pour l'employeur en reniant ses obligations découlant d'ententes signées.

Pourtant, dans le projet de loi, les employés et retraités actuels doivent payer pour les employés et retraités de 1966 parce que la Ville n'a pas renfloué au moment opportun ses déficits initiaux, ne permettant pas au régime de générer des revenus dans les périodes où les rendements étaient élevés.

L'équité intergénérationnelle n'est donc pas respectée.

## Respect du partage des coûts

Le partage des coûts des régimes de retraite est le fruit de négociations au cours desquelles les syndicats ont fait des concessions. Toute modification à ce partage doit donc continuer à être négociée dans le cadre d'une convention collective.

Nous sommes donc ouverts à négocier un partage du coût des régimes en pourcentage. Toutefois, il faut laisser la latitude aux employeurs de négocier avec les représentants des employés la formule qui leur permettra d'atteindre leur objectif de main d'œuvre. Par exemple, l'employeur peut vouloir attirer les meilleurs, les gens expérimentés, retenir sa main d'œuvre ou, au contraire, rajeunir ses effectifs. Ces objectifs auront, bien entendu, une influence sur la structure des régimes de retraite.

Si nous sommes ouverts à un partage des coûts en pourcentage au lieu d'un coût fixe pour l'employé, nous ne le sommes pas pour l'imposition d'une répartition des contributions moitié-moitié entre l'employeur et les employés. En effet, les divers groupes d'employés municipaux ne contribuent pas actuellement au même niveau dans leurs caisses de retraite. Les remettre toutes au même niveau sans négociations constituerait alors une injustice pour ceux qui contribuent actuellement dans une moindre mesure à la suite de concessions qu'ils ont faites par le passé.

## **Respect de concessions antérieures à l'égard d'autres éléments de la rémunération globale**

Comme on l'a vu dans l'historique, en 1984, les professionnels ont accepté de diminuer leur rente de 2,5 % par an à 2 % par an et de diminuer leur banque annuelle de jours de maladie qui était de 15 jours par année cumulables et payables à la fin de la carrière, à 10 jours par année non cumulable. Ils ont fait cette concession en échange d'une formule d'indexation basée sur l'indice monétaire d'inflation (IMI) qui assurait une protection en période de haute inflation qui, à l'époque, valait très cher. L'indexation était quasi nulle en période de basse inflation, situation que nous connaissons depuis plusieurs années.

Par ailleurs, à la suite des fusions municipales de 2002 et des défusions de 2006, une entente a permis, fin 2010, dans le cas du régime des professionnels, d'harmoniser tous les régimes de retraite issus des villes de banlieue fusionnées et de l'ex-CUM au régime de retraite de la Ville de Montréal. Plusieurs professionnels ont alors accepté de diminuer leurs conditions de retraite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et que les futurs surplus soient alloués à une réserve supplémentaire de 2,5 % en échange d'une formule d'indexation fixe de 1 % pour certains et de 0,5 % pour d'autres.

Comment peut-on admettre qu'on leur retire maintenant les avantages qu'ils avaient obtenus en contrepartie de concessions sur leurs conditions de retraite ?

Pire encore, de nombreux employés provenant d'autres employeurs ou de villes fusionnées ont récemment choisi de verser au régime de retraite de Montréal les sommes nécessaires pour obtenir les prestations de retraite de Montréal correspondant aux années de services qu'ils avaient effectuées ailleurs. Ils ont payé ces prestations à 100 %, l'employeur ne contribuant pas du tout. Maintenant, le projet de loi voudrait leur retirer ce pour quoi ils avaient payé.

Si la recommandation de suspendre ou d'abolir l'indexation ou toute autre prestation est adoptée, ces employés se trouveront extrêmement lésés puisque le coût du rachat aura été supérieur à la valeur des prestations acquises.

## **4. PRINCIPES IGNORÉS PAR LE PROJET DE LOI 3**

En plus de contrevenir aux principes qu'il prétend prôner, le projet de loi 3 en ignore d'autres qui caractérisent pourtant la Société québécoise.

### **Respect du droit à la négociation de bonne foi**

Afin d'assurer la paix sociale et industrielle, les lois du travail actuelles obligent à une négociation de bonne foi et permettent aux parties de demander un conciliateur ou un arbitre.

Or, les dispositions unilatérales du projet de loi 3 bafouent les motifs qui ont présidé à la création d'un ministère du travail et à la promulgation du code du travail.

Les employés municipaux sont ouverts à négocier pour trouver des moyens de redresser leurs régimes de retraite : à chaque renouvellement de convention collective, le partage du coût ou les conditions du régime de retraite peuvent d'ailleurs être remis en question. Ces négociations ont fait leurs preuves puisque plusieurs syndicats ont conclu des ententes portant sur les régimes de retraite qui ont satisfait leur employeur.

Par exemple, les juristes ont signé le 31 juillet 2014 une nouvelle convention collective valide jusqu'au 31 décembre 2017 et prévoyant un partage 45/55. Cette convention s'inspire de l'entente des cols bleus qui, de l'aveu même du président du comité exécutif de la Ville, « respecte la capacité de payer des contribuables et le cadre financier de la Ville de Montréal », selon son communiqué du 31 juillet 2014.

De plus, la crainte que des négociations s'éternisent est irréaliste, car les employés n'ont pas intérêt à demeurer sans convention durant plusieurs années. Par contre, ils ne sont pas prêts à signer n'importe quoi sous pression. Nous sommes donc totalement en désaccord avec les délais imposés par le projet de loi pour négocier une situation complexe aux conséquences qui peuvent être graves. De plus, compte-tenu du nombre de groupes avec qui la Ville va devoir négocier, ce serait complètement irréaliste.

Selon le projet de loi, « le 1<sup>er</sup> janvier 2014, la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation ne doit pas excéder 18 % de la masse salariale des participants actifs au régime. Cette somme est de 20 % pour les policiers et pompiers ». D'où viennent ces plafonds ?

Pourquoi craindre que le coût soit porté trop haut alors que, à partir du moment où les employés devront partager la moitié du coût, ils voudront eux-mêmes limiter leurs contributions ?

### **Respect des droits découlant de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi LCR)**

Ce serait un dangereux précédent de se permettre de ne pas respecter les articles 20 et 21 de la loi sur les régimes complémentaires de retraite qui prévoit la protection de certains droits acquis en lien avec la prestation de service effectuée.

Si on touche aux régimes de la fonction publique, pourtant à l'abri d'une faillite, comment pourra-t-on refuser aux employeurs privés qui en feront la demande d'ignorer les acquis d'un régime de retraite ?

## **Respect des engagements de l'État et des Villes**

Il n'est ni juste, ni honnête, de décider unilatéralement de reprendre ce qui a déjà été accordé par le passé et ce, rétroactivement. Cela s'appelle une rupture de contrat, voire une escroquerie, sous les apparences légales d'une loi inique.

Les sommes prévues dans les régimes de retraite sont considérées comme des dettes dans les états financiers des villes. Pourquoi une administration publique, comme une Ville, aurait-elle le droit de ne pas honorer ses dettes alors que tout particulier ou toute entreprise est tenue de payer ses dettes à moins de faire faillite. Tout citoyen s'attend à ce que l'État, par son bras législatif, montre l'exemple en matière d'honnêteté et de respect de ses engagements. Sinon, quelle crédibilité lui donnera-t-on ? Le citoyen se sentira-t-il tenu, lui-même, de respecter les lois, notamment les lois fiscales ?

Modifier rétroactivement des conditions de travail, alors que celles-ci résultaient d'ententes signées entre les parties à la suite de négociations, constituerait un dangereux précédent.

Nous sommes totalement en désaccord avec les dispositions qui signifient que l'employeur n'acquitte plus ses dettes envers ses employés. Pour les travailleurs et les retraités, cette remise en question du passé peut être dramatique, car il leur est impossible de re-planifier le passé. En créant un tel précédent, les employés risquent de ne plus être enclins à cotiser à un régime à prestations déterminées puisque les promesses de l'employeur ne sont plus fiables.

## **Respect des règles démocratiques dans chaque association**

L'article 46 de la Loi stipule que « Si les négociations sont tenues conjointement par plusieurs associations, le scrutin se déroule selon les règles habituellement appliquées. À défaut de telles règles, la signature doit être autorisée, lors d'un scrutin secret, par un vote dont la majorité est calculée en tenant compte de l'ensemble des participants actifs, sans égard au groupe auquel ils appartiennent. ». Ce faisant, il empêche des groupes minoritaires au sein d'un même régime de retraite de faire valoir leur point de vue particulier alors qu'ils ont choisi de faire partie de syndicats différents pour pouvoir défendre des intérêts particuliers.

## 5. AUTRES CONSIDÉRATIONS IMPORTANTES

La Loi ignore, dans ses principes et ses prémisses, des valeurs qui, pourtant, caractérisent la Société québécoise.

### **Iniquité entre groupes d'employés municipaux**

#### ***a. Iniquité des règles de financement***

En proposant un partage moitié-moitié du coût des services courants et du déficit futur, le projet de loi 3 fait preuve d'une iniquité patente entre groupes d'employés municipaux.

Uniformiser d'un coup toutes les contributions à tous les fonds de pension municipaux exigerait des efforts très différents d'un groupe d'employés à un autre, car certains paient moins à leur régime parce qu'ils ont fait d'autres concessions. Sans rejeter, à terme, une contribution moitié-moitié, nous estimons que cela doit être un objectif plus ou moins rapproché selon la situation de chaque régime de retraite.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit que, lorsque les participants actifs contribuent à la cotisation d'exercice dans une proportion de 35 % ou moins le 31 décembre 2013, le régime peut être modifié de telle sorte que leur participation soit augmentée de façon graduelle, de 10 % de cette même cotisation d'exercice au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017, et que cette participation atteigne 50 % au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il s'agit d'un avantage important accordé à un groupe par rapport à un autre. Comment peut-on justifier un traitement aussi différent entre des groupes dont la contribution actuelle peut ne différer que de 1 % ?

Veillez noter que, parmi les quatre syndicats qui présentent ce mémoire et qui relèvent d'un même régime de retraite, certains représentent des professionnels qui contribuent à moins de 35 % et d'autres au-dessus. Où sera l'équité à l'intérieur d'un même régime ?

#### ***b. Iniquité dans l'abolition de l'indexation***

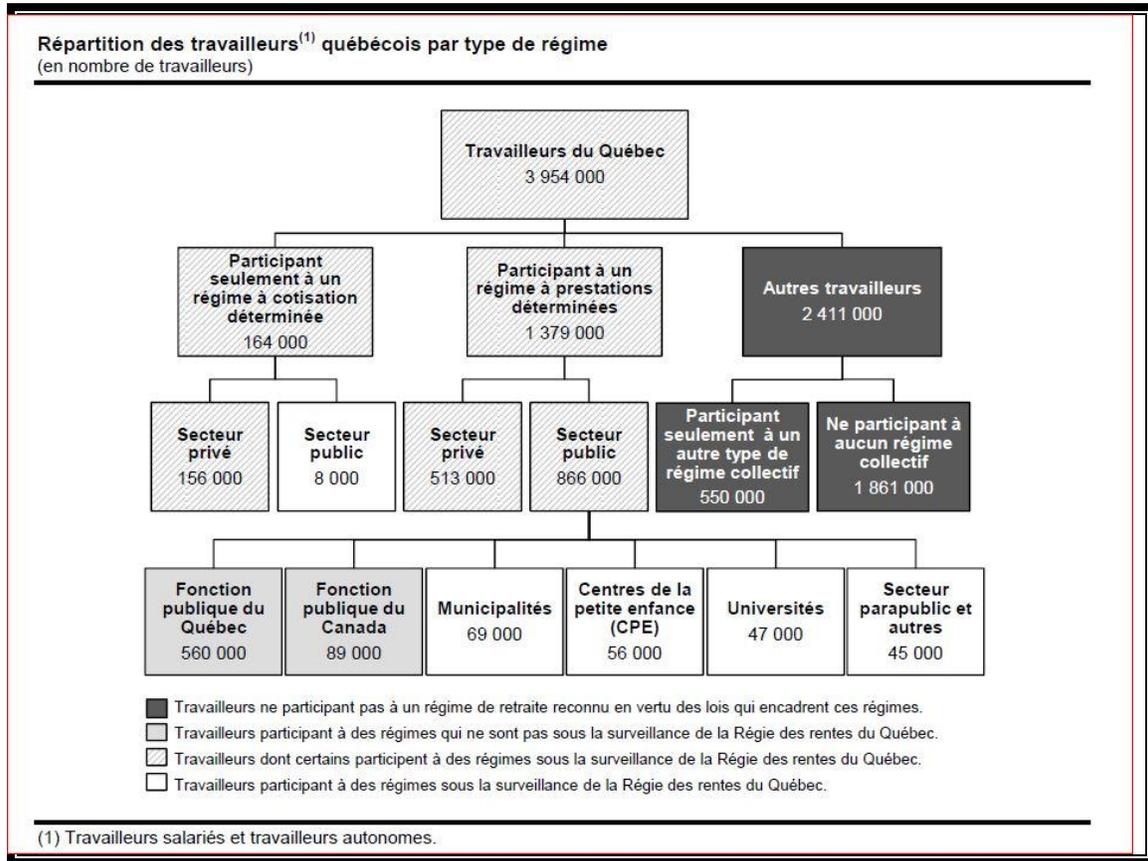
L'abolition automatique de l'indexation est également inique : elle ne tient pas compte du niveau de capitalisation de chacun des régimes, ni du fait que certains ne bénéficient d'aucune indexation et qu'un même régime prévoit des retraites indexées à 0,5 % et d'autres à 1 %.

En matière d'indexation, les régimes n'ont pas tous la même formule et certains d'entre eux ne sont pas indexés. De plus, au sein d'un même régime, les participants peuvent avoir des formules d'indexation différentes selon les choix qui leur ont été offerts. Ceux moins bien indexés ont de meilleures rentes que ceux avec une meilleure indexation.

### **Iniquité entre tous les travailleurs couverts par un régime à prestations déterminées**

Le projet de loi ne s'applique qu'aux régimes municipaux comme si seuls les employés municipaux bénéficiaient d'un régime à prestations déterminées, alors que ces employés ne représentent qu'à peine 5 % des travailleurs couverts par un tel régime et que la plupart des autres régimes de retraite à prestations déterminées éprouvent des problèmes de capitalisation. Le tableau ci-après, tiré du rapport *Innover pour pérenniser le système de retraite* (Rapport D'Amours) montre bien le faible poids des

régimes de retraite à prestations déterminées des employés municipaux par rapport à l'ensemble des autres régimes du même type.



Le principe d'équité entre tous les travailleurs voudrait que le gouvernement applique cette loi à tous les citoyens couverts par un régime à prestations déterminées. Pourtant, il ne s'applique qu'aux régimes des employés municipaux qui ne représentent que la partie congrue de l'ensemble des régimes de retraite à prestations déterminées.

C'est une iniquité injustifiable qui ne peut s'appuyer que sur l'argument fallacieux selon lequel l'ampleur du déficit des régimes municipaux est plus élevée et intenable que dans les autres régimes de retraite à prestations déterminées. En effet, les municipalités sont pérennes par nature et, sur ce plan, beaucoup plus semblables à des administrations du gouvernement du Québec qu'à des sociétés privées.

<sup>1</sup> Alban D'Amours et al. (avril 2013) Rapport *Innovier pour pérenniser le système de retraite - Un contrat social pour renforcer la sécurité financière de tous les travailleurs québécois* Québec, avril 2013, p 33.

Doit-on craindre que cette loi injuste ne soit qu'une première avancée et que le gouvernement s'apprête à permettre d'annuler unilatéralement l'indexation de pension de tous les travailleurs et retraités du Québec ? Et les élus, sont-ils prêts à se soumettre au même traitement ?

## **Iniquité à l'égard des retraités**

Les élus devraient souhaiter la sécurité financière du plus grand nombre de retraités québécois et la pérennité des régimes à prestations déterminées plutôt que de vouloir tout niveler par le bas en réduisant les régimes des fonctionnaires municipaux pour le rapprocher de ceux qui n'en n'ont pas.

Une société se juge notamment sur la façon dont elle traite ses personnes les plus âgées. Les responsables de notre société doivent tenir compte du fait que les retraités ne peuvent plus revenir sur les décisions qu'ils ont prises pour assurer leur bien-être. Ils ne peuvent plus modifier le passé en travaillant plus longtemps, en retournant au travail, ou en effectuant plus de placements.

En effet, peut-on sérieusement imaginer que ces personnes, parce qu'une loi les prive de la pension qu'on leur avait promise en échange d'autres concessions, retournent au travail alors qu'on connaît les difficultés des plus de 50 ans à se trouver un emploi, comme le révèlent de nombreuses études et notamment le mémoire « Le Défi Travail 50+ » de la FADOQ ? Les municipalités sont-elles prêtes à leur donner la priorité pour obtenir un poste ? Qui les représentera ? Poser ces questions, c'est y répondre et fait ressortir que le projet de loi 3 est un véritable hold-up sur l'argent des retraités.

## **Relève de la fonction publique**

À partir du moment où une municipalité peut rétroactivement ne pas respecter ses ententes, elle ne serait plus un employeur de premier choix, et elle aura plus de difficulté à recruter les meilleurs talents. De plus, un bon régime de retraite permet de retenir les employés, donc de conserver l'expertise. En nuisant au recrutement des meilleurs talents et en perdant l'expertise, la Ville se met à la merci de fournisseurs externes.

## **Droit à un climat de travail serein**

Le projet de loi ignore le droit à un climat de travail serein, garant de productivité et d'engagement.

En effet, durant toute la durée de négociation, ne sachant pas à quoi s'attendre, les employés admissibles à la retraite ne sauront pas s'il vaut mieux prendre leur retraite ou non. De plus, s'ils la prennent, ils n'auront pas de droit de vote sur ce qui se négocie, même s'ils sont concernés.

Des employés déjà admissibles à la retraite sont tenus captifs de leur emploi parce qu'ils ignorent à quelles conditions ils pourront prendre leur retraite. S'ils quittent maintenant, ils ne pourront se prononcer sur les suites de négociations dont ils subiront les conséquences. Cela affecte le moral des troupes et nuit au climat de travail.

## 6. CONCLUSION

### Faiblesses du projet de Loi 3

Bien que nous soyons d'accord avec certaines propositions du projet de loi 3, nous dénonçons de graves faiblesses qui nous obligent à le remettre en question. En effet, le projet de loi 3 :

1. modifie gravement la rente de certaines catégories de retraités ;
2. ignore le fait que le déficit des régimes de retraite de la Ville de Montréal est dû aux congés de paiement que le gouvernement du Québec a accordés à la Ville pour rembourser ses déficits initiaux;
3. se fonde sur des prémisses fallacieuses en :
  - affirmant que la Ville de Montréal serait prête à négocier avec ses professionnels;
  - basant ses projections sur un scénario irréaliste et à trop court terme;
  - feignant de croire que les employeurs assument seuls leurs déficits;
4. propose des solutions qui vont à l'encontre de ses propres principes :
  - jetant le doute sur la volonté de la Ville de respecter ses engagements, elle incite les jeunes à ne pas vouloir de régime de retraite et met ainsi leur pérennité en péril et donne le signal aux autres employeurs qu'ils pourraient eux-aussi renier leurs engagements;
  - ignorant le fait que les conjonctures qui causent une augmentation des coûts des régimes de retraite pour une Ville génèrent également des baisses de coûts, notamment au poste du service de la dette, ce qui annihile largement les effets sur la capacité de payer des contribuables;
  - proposant un système qui fait payer aux employés et retraités actuels les sommes dues aux employés de 1966;
  - proposant un partage des coûts pour moitié-moitié uniforme pour tous les régimes alors que ceux-ci, à la suite de concessions consenties précédemment, contribuent à des niveaux très différents, ce qui nie le principe d'équité entre les associations de syndicats et bafoue le respect des ententes négociées de bonne foi.
5. ignore d'autres droits tels que :
  - le droit à la négociation de bonne foi;
  - le respect des droits découlant de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite;
  - le respect des engagements de l'État et des Villes;
  - le respect des règles démocratiques de chaque association;
6. ne respecte pas des valeurs inhérentes à la Société québécoise telles que :
  - l'équité entre les travailleurs participant à des régimes de retraite à prestations déterminées;
  - le respect des retraités;
  - la nécessité d'une fonction publique forte, compétente et efficace;
  - le droit à un climat de travail serein.

## Nos propositions

Afin de corriger les faiblesses du projet de loi 3, nous suggérons les principes et les mesures suivantes :

### 1. Les propositions du projet de loi 3 que nous soutenons :

- Création d'un fonds de stabilisation à condition qu'il soit permis qu'il ait un niveau supérieur à celui proposé par le projet de loi 3. Le niveau de 10 % serait le minimum requis.
- Paiement immédiat de tout engagement supplémentaire résultant d'une modification au régime de retraite.
- Interdiction de tout congé de cotisation en dessous de 125 % de capitalisation.

### 2. Les corrections que nous proposons :

- La restructuration des régimes de retraite doit être négociée et non imposée.
- Les employeurs ne doivent toujours pas avoir le droit de modifier unilatéralement les rentes acquises des personnes employées ou retraitées, notamment l'indexation : le service passé doit demeurer intouchable.
- Si la répartition des contributions aux fonds de pension est de moitié-moitié, les employés doivent pouvoir occuper la moitié des sièges du comité de retraite.
- Aucun plafond du coût du service courant.