



# MÉMOIRE DE L'ACSIQ

**Projet de loi n° 3 favorisant la santé financière et la  
pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées  
du secteur municipal**

**ACSIQ  
Août 2014**

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	p.3
1. LA PRÉSENTATION DE L'ACSIQ	p.5
2. LE PROJET DE LOI N° 3	p.6
3. LA CONCLUSION	p.8

## INTRODUCTION

Le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT), M. Pierre Moreau, a présenté à l'Assemblée nationale, le 12 juin dernier, le projet de loi n° 3, loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.

Ce projet de loi nous indique ce que pourrait être les grandes lignes du cadre légal québécois des régimes de retraite pour le secteur municipal dans un avenir rapproché.

À compter du 1er janvier 2014, tout régime de retraite du secteur municipal comportera deux volets, l'un pour les services antérieurs au 1er janvier 2014 et le second pour les services courants à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

C'est dans ce contexte que l'Association des chefs en sécurité incendie du Québec a voulu rédiger le présent document aux fins de la présentation de l'opinion de l'ensemble des chefs pompiers de la province de Québec de façon démocratique et professionnelle. Les regroupements syndicaux ont choisi la voie des moyens de pression ce qui ne sera pas le cas des cadres qui ont décidé de vous produire le présent document dans le but de susciter une réflexion et ultimement l'apport de modifications au projet de loi. L'objectif est d'amener une compréhension sur les incongruités qui seront occasionnées par la mise en vigueur de cette loi.

Les participants, directeurs et chefs pompiers signataires de ce document veulent simplement informer le ministre des risques et des appréhensions en matière de relève et de recrutement de cadres que représenterait l'adoption de ce projet de loi tel que déposé.

Cette problématique importante risque de se faire sentir rapidement sur la protection qui doit être offerte à la population puisque à titre d'information complémentaire et d'entrée de jeux, sachez que trente des soixante-dix-neuf chefs pompiers de la ville de Montréal ont signifié leur intention de quitter pour la retraite, et il en sera de même dans de nombreuses autres villes ou municipalités si le projet de loi est adopté de façon intégrale. C'est pour cette raison que nous tenions à vous faire part de celle-ci.

## **1. PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DES CHEFS EN SÉCURITÉ INCENDIE DU QUÉBEC**

L'Association des chefs en sécurité incendie du Québec (ACSIQ) est une organisation volontaire qui regroupe la majorité des cadres œuvrant dans le milieu de la sécurité incendie au Québec. Près de 900 cadres œuvrant dans plus de 600 municipalités au Québec y sont membres, représentant la majeure partie de tous les services d'incendie de la province. Nous représentons également un grand nombre de chefs pompiers retraités.

L'Association siège sur plus de vingt-cinq comités avec différents partenaires, tantôt du monde municipal, du monde des affaires, avec des organismes publics et le plus souvent avec le ministère de la Sécurité publique.

Depuis plus de 40 ans, l'Association est reconnue par les instances gouvernementales en place comme un partenaire privilégié. C'est à ce titre que depuis de nombreuses années, l'Association délègue sur divers comités des représentants du domaine de l'incendie à titre d'experts et conseillers. D'ailleurs, le congrès de l'Association est le lieu privilégié par le ministre de la Sécurité publique et son équipe pour venir y faire leur constat annuel.

L'Association a été invitée à plusieurs reprises dans les dernières années sur diverses commissions parlementaires où elle a déposé et présenté des mémoires qui ont permis à l'État québécois d'avoir une opinion des professionnels cadres du milieu de l'incendie. Dans ce même contexte, si le ministre souhaite nous entendre en commission parlementaire sur le projet de loi no. 3, il nous fera plaisir de présenter nos arguments qui permettront une compréhension de la situation que nous jugeons dramatique et qui à la limite pourront mettre en péril, dans une perspective plus ou moins lointaine la protection de la population.

## 2. PROJET DE LOI N° 3

Voici les principaux points qui ont retenu notre attention.

Une évaluation actuarielle doit être effectuée au 31 décembre 2013 pour tous les régimes de retraite et celle-ci doit se soumettre à des règles précises et des exigences particulières dont les hypothèses démographiques qui y sont prescrites. **La table de mortalité applicable** est la table de mortalité 2014 pour le secteur public publiée par l'Institut canadien des actuaires et les autres hypothèses démographiques sont celles utilisées lors de l'évaluation actuarielle précédente. Cette évaluation doit présenter le déficit imputable aux participants actifs et retraités séparément.

Pour le service courant identifié comme le service postérieur au 31 décembre 2013, la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation ne doit pas excéder 18 % de la masse salariale (**20 % dans le cas des policiers et des pompiers**). De plus, un régime ne peut plus prévoir l'indexation automatique des rentes. Il pourrait toutefois se servir de l'excédent d'actif du service courant pour accorder des indexations ponctuelles. Le coût du service courant ainsi que les déficits relatifs au service postérieur au 31 décembre 2013 doivent être partagés à parts égales entre l'organisme municipal et les participants actifs.

Pour le service passé identifié comme le service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, **en ce qui a trait aux retraités au 31 décembre 2013 qui profitent d'une indexation de leur rente**, celle-ci peut être suspendue sur décision de l'organisme municipal. Le déficit attribué aux retraités sera donc réduit, le cas échéant, de la valeur de l'indexation suspendue. En ce qui a trait aux participants actifs au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le projet de loi prévoit **le partage à parts égales**, entre l'organisme municipal et les participants actifs, **de la part du déficit** qui leur est imputée. Les parties peuvent également convenir que **les participants sont responsables de 40 % du déficit qui leur est attribué** si d'autres éléments de la rémunération globale sont modifiés. Dans ce cas, l'équivalence avec un partage à parts égales doit être démontrée.

*Le texte en caractère gras sera commenté dans la conclusion du document.*

La part du déficit à la charge des participants actifs doit être assumée par une réduction de leurs prestations et si ceux-ci profitent d'une indexation automatique des prestations, cette indexation **doit obligatoirement être éliminée** et contribué à la réduction de leur part du déficit.

Dans les autres règles de financement , on mentionne que **le congé de cotisation** est interdit, à moins que l'excédent d'actif n'excède le montant permis par les règles fiscales, soit 25 % du passif de capitalisation.

**Les négociations** entre l'organisme municipal et les participants actifs doivent être entreprises au plus tard le 1er février 2015 pour convenir d'une entente permettant l'atteinte des objectifs du projet de loi.

*Le texte en caractère gras sera commenté dans la conclusion du document.*

### **3. CONCLUSION**

#### **a) Le recrutement futur**

L'Association des chefs en sécurité incendie du Québec considère que si le projet de loi n° 3 tel que conçu et déposé est adopté, celui-ci n'aura pas tenu compte de la problématique de recrutement, de rétention et de mobilisation des officiers cadres dans nos services d'incendie.

Le problème réside dans la structure même de l'application puisque plus que tout autre métier, l'apprentissage de la gestion en état de crise requiert un long apprentissage sur le terrain. Par conséquent, le personnel gestionnaire aux opérations œuvrant au sein de nos organisations incendie est recruté parmi les effectifs actifs des différents services d'incendie à cause des lois du Québec en incendie.

Le personnel recruté aux états-majors doit avoir de l'expérience et compter plusieurs années de service. Il en résulte donc que les chefs sont en moyenne plus âgés et ont plus d'années de service que les pompiers syndiqués. Ce profil démographique spécifique aux chefs a un impact sur le coût de leurs régimes de retraite : ils sont plus coûteux et plus matures.

Plus un groupe de participants actifs est âgé, plus ce régime sera coûteux comparé à ce même régime pour un groupe plus jeune. Cela veut dire que si le coût du service courant du régime de retraite des syndiqués est plafonné à 20% des salaires, alors le régime des chefs, aussi plafonné à 20%, offrira nécessairement des prestations moins avantageuses que celui des pompiers.

La maturité d'un régime est le poids de la valeur des engagements par rapport à la masse salariale des participants actifs. Un groupe ayant plus d'années de service aura un régime plus mature. Pour une même perte, l'effort exigé à un groupe de participants actifs pour amortir un déficit sera deux fois plus grand si son régime est deux fois plus mature.

Ainsi, la cotisation salariale exigée aux chefs pour financer la moitié d'un déficit si une perte survenait dans leur régime sera nécessairement plus élevée que celle exigée aux pompiers pour la même perte.

En résumé, les contraintes du projet de loi, jumelé au profil démographique des chefs, résulterait en un régime de retraite de chefs offrant des prestations moins avantageuses que le régime des pompiers en plus d'exiger une cotisation salariale égale ou supérieure.

En mettant en œuvre cette mesure, l'iniquité sera dès plus flagrante obligeant les cadres des services d'incendie à diminuer de façon tellement importante leurs avantages qu'aucun syndiqué n'aura d'intérêt à postuler pour devenir chef. La complexité de recrutement des cadres parmi les meilleurs éléments à l'interne de nos services d'incendie deviendra difficile voir même impossible. Cette situation est omniprésente actuellement et ce, sans cette nouvelle contrainte qui risque de s'ajouter. Où recruterons-nous et qui assumera ces importantes responsabilités dans notre société québécoise?

Nous sommes très inquiets et souhaitons partager nos inquiétudes avec vous. La gestion en situation de crise telle qu'expliquée ci-haut, exige des qualités et des qualifications dictées par les lois et une grande expérience sur le terrain. Le recrutement de cadres est essentiel au fonctionnement des organisations et ce recrutement ne peut se faire que chez les candidats ayant formation et compétences.

Dans l'éventualité où le projet de loi serait adopté sans modification, notre inquiétude est également motivée par le moment où la génération actuelle de cadres partira à la retraite. Leurs remplacements seront difficiles dans le contexte mentionné ci-haut.

#### **b) L'effet des promotions**

Le personnel recruté accède donc aux états-majors de ces services avec une contribution de plusieurs années voir même de plus d'une décennie à un revenu inférieur et souvent à des pourcentages de contribution également inférieurs.

Leur promotion entraîne donc des manques à gagner importants puisque le transfert de leurs contributions comme employé syndiqué (sachant que les caisses de retraites dans les villes ont des comptabilités distinctes en fonction des groupes) entraîne dans la caisse des cadres ces importants manques à gagner. Ainsi ce sont toujours les caisses de retraite des cadres qui se retrouvent déficitaires et ce phénomène est structurel. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il y a des contributions additionnelles des employeurs, aux caisses de retraite des cadres pompiers. Il y a un risque que ce mode de fonctionnement, qui favorise pourtant le recrutement, cesse si le financement de 50% de ces pertes dues aux promotions est jugé difficile à supporter par l'ensemble des participants actifs.

Une solution serait de prévoir plus de flexibilité au projet de loi afin de pouvoir exiger, lors de l'arrivée d'un pompier au sein des cadres, que l'employeur qui le sélectionne et qui lui offre une promotion, ajoute immédiatement ce qu'il en coûte. (Le calcul entre le coût de son service passé et le coût ajusté de la contribution additionnelle que la ville verserait immédiatement au fond de retraite des cadres comblant ainsi le manque à gagner et ce, de façon immédiate). Cette façon de faire permettrait d'assurer l'équité souhaitée. Nous croyons qu'effectué ainsi, nos caisses de retraite ne se seraient jamais retrouvées dans une telle situation déficitaire. Le partage à parts égales des déficits passés est inéquitable pour les régimes des cadres pompiers.

**c) Les fusions de 2001**

Sans faire de moyens de pression, les cadres et chefs de pompiers actuellement en poste sont très inquiets et pour cause, puisque plusieurs d'entre eux ont vécu en janvier 2002 des fusions et des regroupements de leur organisation. Ils sont devenus des employés de nouvelles entités. C'est le cas pour Gatineau, Longueuil, Sherbrooke, Saguenay, Lévis, Québec Montréal, etc. Une grande majorité de ces cadres se sont vus dans l'obligation, soit d'hypothéquer leur maison ou d'investir tous leurs REER aux seules fins de mise à niveau de leur fond de retraite comme cadre, chez leur nouvel employeur.

Le projet de loi n° 3 viendra leur imposer le nouveau déficit de la caisse de retraite et de surcroît, leur faire perdre un certain nombre d'avantages qu'ils s'étaient pourtant payés lors de cette mise à niveau. Vous conviendrez que cette situation est tout à fait inéquitable.

**d) Les retraités**

L'Association représente également un certain nombre de chefs retraités pompiers et nous trouvons malheureux que la loi ait permis à l'employeur, en l'occurrence les villes, de suspendre la formule d'indexation jusqu'au comblement du déficit et sans possibilité de négociation. Les retraités se retrouvent confrontés à une volonté locale d'enlever ou non l'indexation sans avoir aucun droit de parole. Le projet de loi en donne à tout le moins l'autorisation aux élus locaux.

**e) La table de calcul sur la mortalité**

De plus, la table de mortalité qui a été utilisée, basée sur celle de tous les cadres de la fonction publique n'est pas réaliste. Il est également important de souligner que les chefs pompiers sont malheureusement soumis au stress et à la fumée pendant toute leur carrière occasionnant par la même occasion une espérance de vie bien inférieure à la moyenne des gens.

**f) L'âge de retraite obligatoire**

Il y a également une disposition dans la loi fédérale qui touche l'âge de retraite chez les pompiers et les cadres pompiers, fixant l'âge obligatoire de prise de retraite à 60 ans. Cette situation laissera peu ou pas de choix aux cadres pompiers en matière d'extension de l'âge de la retraite au-delà de 60 ans, comme il sera permis pour tous les autres fonctionnaires municipaux. Il est logique que l'âge de départ maximal à la retraite soit fixé à 60 ans compte tenu du stress, des conditions particulières lors d'incendie et du niveau de responsabilité que doit supporter un chef pompier lors d'une intervention d'urgence ou d'une catastrophe. Nous n'avons qu'à penser aux incidents de Lac Mégantic et l'Isle Verte...

**g) La négociation**

Les cadres étant des représentants de l'employeur n'ont pas de structure de représentants comme les syndicats. Normalement les cadres sont dans un climat de bonne entente et acceptent d'être des partenaires dans les choix effectués par les autorités politiques municipales. Le projet de loi n° 3 n'attribue que peu d'espace de négociation pour les cadres. La seule résultante d'un exercice comme celui-ci ne peut qu'engendrer un climat de méfiance entre les gestionnaires et les élus. De plus, le projet de loi no. 3 ne laisse pas place à l'intelligence des choix.

**h) Le congé de cotisation**

À une époque où les régimes étaient en surplus, plusieurs municipalités se sont prévaluées de congé de cotisation. Nous savons que les dernières années ont apporté des rendements inférieurs aux estimations actuarielles mais que la bourse étant en constante évolution, les 24 derniers mois ont permis de générer des revenus inattendus et bien supérieurs aux estimations. Concluons que la variance des marchés boursiers revue sur une plus longue période permet dans bien des cas l'atteinte des manques à gagner passés.

**i) En résumé**

Nous sommes convaincus que le cadre de financement de régime de retraite offert aux employés municipaux devrait être revu, mais le projet de loi n° 3 dans son contexte actuel, trace trop de balises sans tenir compte des impacts et des conséquences de ces impacts sur les chefs pompiers.

Il y a des particularités dans notre profession qui font en sorte que nous sommes confrontés au quotidien avec la souffrance humaine, avec les catastrophes, les pertes de vie ce qui ne tient pas de la normalité des autres travailleurs cadres dans une municipalité.

Nos chefs sont dévoués au service de la population qu'ils servent. Ceux-ci sont disponibles 24 heures par jour, 365 jours par année et ce, pendant toute leur carrière.

Très peu de cadres sont assujettis à ce type de conditions et le projet de loi final devrait en tenir compte. Il est malheureux que ces particularités ne soient pas prises en compte dans l'exercice du projet de loi actuel.

Nous comprenons que des changements doivent être envisagés mais aurait-on pu trouver une autre méthode, d'autres solutions que l'adoption d'une loi? Le ministre aurait tout simplement dû imposer un gel dans l'amélioration des conditions jusqu'au remboursement complet des déficits.

#### Comité de rédaction et validation

M. André Bonneau, Directeur du service incendie de Gatineau et vice-président de l'Association

M. Daniel Brazeau, Directeur du service incendie de la MRC de d'Autray et président de l'Association.

M. Normand Lavallée, Chef de division-opération à la ville de Longueuil

M. Sylvain Mireault, Chef de division-opération à la ville de Montréal

M. André St-Hilaire, Chef de division-prévention incendie à la ville de Laval et responsable du chapitre prévention à l'Association

M. Gilles La Madeleine, Directeur général de l'Association

---

#### Support à la rédaction

M. Marc-André Fournier, f.i.c.a.,f.s.a.