

*LOI POUR FAVORISER LA SANTÉ FINANCIÈRE ET LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES DE
RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES DU SECTEUR MUNICIPAL
(PROJET DE LOI 3)*

DOCUMENT PRÉPARÉ PAR LE PERSONNEL-CADRE
DE LA **VILLE DE MIRABEL**

PRÉSENTÉ À LA COMMISSION PARLEMENTAIRE SUR
LE *PROJET DE LOI 3*

14 AOÛT 2014

Préambule

Les membres du personnel-cadre de la Ville de Mirabel désirent faire part de leur position quant au Projet de loi no 3 « *Loi pour favoriser la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* ».

Le régime de retraite auquel souscrivent depuis des années les employés cadres de la Ville de Mirabel prévoit une rente temporaire (de raccordement), payable jusqu'à 65 ans, de 0,6 % du salaire final indexé selon le salaire industriel maximum, jusqu'à concurrence du MGA final multiplié par les années de service reconnues. Cette rente est également indexée.

La Ville de Mirabel est en excellente santé financière. À preuve, elle enregistre des excédents des recettes sur les dépenses (surplus budgétaires) avoisinant quelques millions de dollars depuis plus d'une vingtaine d'années. Le nombre de cadres évoluant au sein de l'organisation municipale mirabelloise n'est pas du tout excessif, en comparaison avec d'autres municipalités de même taille, compte tenu du volume croissant de travail à accomplir, étant donné le développement. La Ville de Mirabel est vouée à un avenir prometteur si l'on en croit tous les types d'investissements qu'on y note en matière de développement résidentiel, commercial et industriel.

Lors de l'embauche du cadre et à chaque fois où il a été question d'ajustement salarial et de rémunération de temps supplémentaire, et ce, depuis plus d'une vingtaine d'années, l'employeur établissait un lien indissociable entre le régime de retraite et la rétribution pour justifier le salaire offert au cadre, rémunération qu'il reconnaissait moins élevée que ce que le marché offrait ailleurs pour les mêmes fonctions. L'employeur a toujours reconnu le régime comme faisant partie des conditions de travail au même titre que la rémunération.

À noter qu'il y a des employés qui ont accepté, au cours de leur carrière, de changer de statut d'employé syndiqué vers le statut d'employé cadre. Ils ont dus contribuer de leur propre argent (des sommes importantes) ou céder des années de service pour accéder au régime de retraite des cadres avec les avantages qui y sont associés.

Présentation de quelques aberrations du projet de loi 3:

1. Le projet de loi 3 prévoit, notamment, pour les participants actifs, l'abolition automatique de l'indexation des rentes de retraite. Or, considérant la formule de l'indexation du régime et du déficit attribuable aux participants actifs, on estime que la valeur de l'indexation automatique est supérieure au déficit actuariel.

De plus, l'article 13 de ce même projet de loi, prévoit que dans une telle situation i.e. que lorsque l'abolition automatique de l'indexation de la rente à l'égard du service antérieur au 31 décembre 2013 représente plus que la part des déficits imputables aux participants actifs, le montant en excédant devra être comptabilisé sous forme de gains actuariels dans la réserve i.e. dans la provision pour les écarts défavorables (PED), alors qu'il n'y a aucune garantie que cette réserve puisse éventuellement servir à rétablir l'indexation aux participants dont la rente aura été abolie.

Nous sommes scandalisés de cette manière de faire et il est tout à fait illogique et inconcevable de puiser à mêmes les avantages accumulés des participants actifs plus que les sommes nécessaires en vue de leur faire assumer leur part du déficit si, bien entendu, cela demeure une volonté du législateur que les déficits passés soient assumés 50-50 ce à quoi nous réitérons notre désaccord.

2. Le projet de loi 3 prévoit, notamment, que 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. Or, il faut réaliser que les participants actifs faisant parti du groupe des cadres ont généralement un profil démographique différent de celle des autres groupes : on pense ici notamment à l'âge ainsi que du processus d'attraction et de rétention des cadres. En effet, lors de l'embauche de ces derniers, l'employeur exige un nombre d'années d'expérience plus important pour ses cadres que pour ses autres groupes d'employés. À titre d'exemple, la Ville de Mirabel exige 10 années d'expériences pour ses directeurs lors du processus d'embauche alors qu'elle n'en requière pas autant pour ses autres groupes d'employés. De plus, considérant que ses cadres ne sont pas des employés syndiqués, la Ville verra à attirer ses cadres, parfois directement du secteur privé, et à les maintenir à son emploi en ayant notamment recours au régime de retraite.

Considérant ce qui précède, les cadres sont un groupe dont le coût réel du régime est plus important que celui des autres groupes d'employés. Toutefois, le projet de loi 3 actuel, limite tout de même à 18 % la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation à tous ses groupes d'employés.

Par ailleurs ce faisant, la loi créera deux catégories de participants selon les dispositions fiscales actuelles soient celles de tous les participants autres que des municipalités qui

peuvent investir jusqu'à 18 % du revenu gagné et les participants des municipalités qui verront leur limite sous la barre des 18% soit un peu plus de 16 %.

Ainsi, la limite de 18 % maximal comme coût du régime peu importe la nature du groupe et le fait que les règles de stabilisation soient inclus dans ce même 18% nous apparait une aberration que le législateur ne peut créer ni cautionner.

3. Comme mentionné dans les observations, les régimes de retraite sont différents d'une ville à une autre et à l'intérieur d'une ville se trouve également des différences entre les groupes d'employés, ce qui implique une multitude de facteurs variables à considérer lorsqu'on parle de régime de retraite. Par exemple, pour les services passés, les divers groupes ont des avantages différents et des taux de cotisation différents et avec les années, ces derniers ont géré différemment les surplus ou les déficits de leur régime. Un autre facteur à considérer, est l'utilisation de la clause banquier dont certains groupes se sont prévalués et qui n'est pas remboursé à ce jour, il s'agit d'un élément distinctif d'un régime de retraite à ne pas négliger. Cette variété de facteurs, nous fait constater qu'un projet de loi uniforme avec des règles rigides ne peut pas s'appliquer aux services passés de l'ensemble des municipalités du Québec puisque les caractéristiques de chacune sont trop différentes. Ces années antérieures font parties de nos ententes et conditions de travail propre à chacun des groupes et chacune des villes.

Observations

Les membres du personnel-cadre font part des commentaires qui suivent concernant le projet de loi no 3 qu'ils associent ni plus ni moins à du vol considérant son impact sur le régime actuel :

- Avec ce projet de loi, le gouvernement du Québec va à l'encontre de certains principes en s'immiscant comme tierce partie dans une entente entre la Ville et ses cadres. Il en bafoue aussi un autre, soit celui des règles de la négociation libre et volontaire entre un employeur et ses employés et est contraire aux règles de justice fondamentales;
- Les changements imposés par le projet de loi ne sont rien de moins qu'une rupture de contrat entre deux parties, par une tierce partie;
- Il est illogique de vouloir imposer les mêmes règles à tous les régimes de retraite du monde municipal puisqu'ils sont tous différents les uns des autres;
- Le régime de retraite constitue un incitatif déterminant à venir faire carrière à la Ville de Mirabel considérant que le salaire, lui, est moins élevé que dans le secteur privé, ainsi que dans d'autres villes. D'un commun accord, l'employeur et le personnel-cadre ont toujours pris en considération ces deux aspects qui font partie intégrante des conditions de travail convenues. On considère, en somme, le régime de retraite comme du salaire différé;
- Il faut faire une distinction entre les régimes de retraite des villes de Montréal et de Québec et celui des autres municipalités. Le projet de loi vise à corriger une situation (déficit du régime) notée dans une minorité de municipalités du Québec, ce qui n'a rien à voir avec la réalité de Mirabel. À preuve, le déficit du régime de retraite des employés de la Ville de Mirabel, par tranche de 100 000 \$ d'évaluation municipale, se chiffre à 186,49 \$, comparativement à celui de la Ville de Montréal qui est de 1 168,41 \$, celui de la Ville de Québec qui est de 1 210,25 \$ et celui de la Ville de Saguenay qui est de 1 100,59 \$ (voir l'annexe pour autres villes). Faire ainsi cette distinction respecterait l'esprit de la loi actuelle applicable de notre état de droit au Québec, lequel reconnaît un statut juridique particulier pour ces villes;
- Il est à noter, que depuis quelques années les placements des régimes de retraite génèrent des rendements moins attrayants à cause des taux d'intérêts qui sont relativement bas. Les déficits ont été créés en partie à cause de cette situation. Par contre, la baisse des taux d'intérêts n'a pas que des côtés négatifs, puisque les villes bénéficient de meilleurs taux sur les obligations empruntées pour l'ensemble de leurs dettes. Donc, les dépenses d'intérêts payées sont beaucoup moindres;
- Le conseil municipal a le devoir moral de respecter ses ententes (conditions de travail) dans le respect des acquis. Pour ce faire il est nécessaire que le conseil ait librement et légalement le pouvoir d'agir.

Impacts directs de l'adoption du projet de loi 3

L'indexation des rentes est abolie définitivement

Cette abolition entraînerait une baisse significative du pouvoir d'achat et une diminution du niveau de vie promis et attendus.

Perte d'un argument pour le recrutement de la relève

Les organisations municipales ont déjà du mal à recruter du personnel puisque les salaires offerts sont moins compétitifs. Un avantage important qu'elles pouvaient, jusqu'à maintenant, offrir était un régime de retraite avantageux même si le taux de cotisation des cadres est de l'ordre de 15% de leur salaire.

Perte de crédibilité des organismes municipaux

Le monde municipal connaît des heures sombres avec toutes les révélations entendues et les nombreux cas de corruption soulevés à la commission Charbonneau. Le recours à la soustraction à outrance démontre, entre autres, qu'elle peut ouvrir la porte à la corruption. Il faut donc poser des gestes concrets qui vont dans le sens d'une fonction publique efficiente et intègre et prendre les mesures nécessaires qui permettent d'attirer des candidats de valeur au sein de l'appareil municipal et non pas soustraire des conditions de travail, qui constitue un des éléments (régime de retraite) qui incitaient à y faire carrière.

Conclusion

Le projet de loi 3 constitue une incursion du gouvernement du Québec dans le domaine municipal.

Non seulement le fait de vouloir toucher aux acquis du passé (conditions de travail) est à notre avis injuste pour les employés cadres, mais une modification du régime telle que le propose le projet de loi aura, pour l'employeur, un effet certain sur la rétention de son personnel qui, jusqu'à maintenant, montrait une grande stabilité, au fil des ans, notamment en raison d'un régime de retraite enviable.

Le balayage du revers de la main des conditions négociées de bonne foi par l'employeur et le personnel-cadre, que constitue le projet de loi, est un vol pur. On a l'impression de vivre un mauvais épisode de l'affaire Norbourg avec Vincent Lacroix ou d'être victime d'une escroquerie à la Earl Jones.

Le fait de ne pas respecter le passé a comme grave conséquence de remettre en question l'importance du respect de toutes ententes actuelles ou futures pour toutes les parties. On se questionne même sur la survie des régimes de retraite, si on ne peut maintenir les acquis passés, comment peut-on avoir une vision du futur basée sur la sécurité et le respect des ententes signées?

Les membres du personnel-cadre trouvent odieux cette façon unilatérale de procéder et demandent à ce que les acquis soient respectés. Ils se disent toutefois des plus disposés à chercher des pistes de solution de concert avec l'administration municipale, dans un esprit de dialogue comme, du reste, ils ont toujours su le démontrer en étant des partenaires de tous les instants du conseil municipal.

Les membres du personnel-cadre, de façon générale, sont d'avis qu'une entente négociée est préférable à une entente imposée.

Demande

Par conséquent, et à la lumière de ce qui précède, les membres du personnel-cadre de la Ville de Mirabel demandent au gouvernement du Québec de modifier en profondeur le projet de loi 3 de façon à y prévoir un mécanisme **qui permettrait aux villes d'avoir une libre négociation avec leurs employés, sans imposer de paramètres fixes**. Ce que ne permet pas le projet de loi actuel.

Nous disons donc **NON au contenu** du projet de loi 3.

Annexe

Ville	Déficits accumulés par tranche de 100 000 \$
Alma	284,34 \$
Amos	6,69 \$
Austin	44,02 \$
Baie-Comeau	966,41 \$
Baie-James	17,90 \$
Beaconsfield	162,93 \$
Beaupré	52,73 \$
Beloeil	264,73 \$
Blainville	-23,43 \$
Boisbriand	226,44 \$
Boischatel	9,84 \$
Boucherville	53,97 \$
Bromont	13,32 \$
Brossard	77,46 \$
Bécancour	103,16 \$
Calixa-Lavallée	62,53 \$
Candiac	67,83 \$
Cap-Santé	119,03 \$
Carignan	50,63 \$
Chambly	75,90 \$

Châteauguay	591,86 \$
Coaticook	103,15 \$
Contrecoeur	59,35 \$
Cowansville	425,57 \$
Côte-Saint-Luc	74,39 \$
Delson	25,50 \$
Deux-Montagnes	272,41 \$
Dollard-Des Ormeaux	229,14 \$
Dorval	376,01 \$
Drummondville	-148,05 \$
Farnham	-232,23 \$
Fermont	206,34 \$
Gaspé	232,93 \$
Gatineau	560,47 \$
Granby	346,75 \$
Hampstead	39,66 \$
Joliette	443,42 \$
Kirkland	26,02 \$
L'Assomption	55,95 \$
L'Île-Perrot	212,54 \$
La Tuque	621,76 \$
Labelle	62,44 \$

Laval	725,29 \$
Longueuil	935,02 \$
Lorraine	166,25 \$
Lévis	366,94 \$
Magog	258,97 \$
Mascouche	214,03 \$
Matane	382,08 \$
McMasterville	66,47 \$
Mirabel	186,49 \$
Mont-Joli	626,94 \$
Mont-Royal	44,95 \$
Mont-Saint-Hilaire	53,44 \$
Mont-Tremblant	-1,06 \$
Montréal	1 168,41 \$
Montréal-Est	201,41 \$
Montréal-Ouest	24,98 \$
Orford	42,77 \$
Otterburn Park	71,59 \$
Pointe-Claire	242,70 \$
Québec	1 210,25 \$
Repentigny	180,97 \$
Richelieu	72,10 \$

Rimouski	281,43 \$
Rivière-du-Loup	774,72 \$
Rosemère	246,50 \$
Rouyn-Noranda	205,09 \$
Saguenay	1 100,59 \$
Saint-Amable	64,09 \$
Saint-Basile-le-Grand	62,67 \$
Saint-Bruno-de-Montarville	82,23 \$
Saint-Constant	4,44 \$
Saint-Eustache	167,07 \$
Saint-Félicien	291,29 \$
Saint-Georges	144,59 \$
Saint-Hyacinthe	285,59 \$
Saint-Jean-Baptiste	66,19 \$
Saint-Jean-sur-Richelieu	291,57 \$
Saint-Joseph-de-Sorel	102,72 \$
Saint-Jérôme	340,09 \$
Saint-Lambert	210,61 \$
Saint-Mathias-sur-Richelieu	69,50 \$
Saint-Mathieu	4,36 \$
Saint-Mathieu-de-Beloeil	50,94 \$
Saint-Philippe	3,78 \$

Sainte-Anne-des-Plaines	71,08 \$
Sainte-Catherine	-4,17 \$
Sainte-Catherine-de-Hatley	55,31 \$
Sainte-Julie	159,41 \$
Sainte-Marthe-sur-le-Lac	48,86 \$
Sainte-Thérèse	379,30 \$
Salaberry-de-Valleyfield	329,53 \$
Sept-Îles	202,74 \$
Shawinigan	188,87 \$
Sherbrooke	619,06 \$
Sorel-Tracy	221,83 \$
Stoneham-et-Tewkesbury	95,20 \$
Terrebonne	89,16 \$
Thetford Mines	560,06 \$
Trois-Rivières	243,95 \$
Val-d'Or	146,17 \$
Varenes	65,60 \$
Vaudreuil-Dorion	61,61 \$
Verchères	63,30 \$
Victoriaville	468,49 \$
Westmount	180,73 \$

Extrait de l'article de la journaliste Marianne White paru dans le Journal de Montréal et le Journal de Québec le mercredi 21 mai 2014.

Liste des cadres supérieurs et intermédiaires

Nom	Prénom	Fonction	Service
Allaire	Johanne	Secrétaire	Direction générale
Arbour	Nicolas	Capitaine	Service de police
Aumont	Jocelyn	Greffier	Cour municipale
Bazinet	Marie-Ève	Chef de division aux revenus	Service de trésorerie
Beaulieu	Christine	Chef de division – sport et plein-air	Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire
Beaulieu	Éric	Chef de division informatique et bureautique	Division informatique et bureautique
Boily	Mario	Directeur général adjoint	Direction générale
Cloutier	Simon	Contremaître	Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire
Coulombe-Langevin	Bobby	Contremaître	Service de l'équipement et des travaux publics
D'Aoust	Jeannic	Trésorier	Service de trésorerie
Desgagnés	Pascal	Capitaine	Service de police
Dicaire	Stéphane	Contremaître aux travaux publics	Service de l'équipement et des travaux publics
Dugay	Jérôme	Directeur	Service de l'environnement
Éthier	Lorraine	Superviseuse de la paie	Service de trésorerie
Gagnon	Ysabelle	Chef de division – socioculturelle, vie communautaire et programmation	Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire
Gariépy	Alain	Directeur	Service de police
Gariépy	Fabienne	Greffière adjointe	Service du greffe
Gaudreault	Jean	Directeur	Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire
Germain	Sarah	Directrice	Service de la bibliothèque
Lajeunesse	Mario	Directeur	Service du génie
Lavolette	Joël	Directeur adjoint	Service de la sécurité incendie
Lavoie	Louise	Directrice générale adjointe	Direction générale
Leblanc	Luc	Gestionnaire au génie - projets spéciaux	Service du génie
Legault	Nathalie	Trésorier adjoint	Service de trésorerie
Lizotte	François	Surintendant	Service de l'environnement
Maurice	Denis	Directeur	Service de la sécurité incendie
Mireault	Suzanne	Greffière	Service du greffe
Modérie	Mylène	Conseillère en ressources humaines	Service des ressources humaines
Morency	Frédéric	Contremaître à l'environnement	Service de l'environnement
Noisieux	Dominic	Directeur	Service de l'aménagement et de l'urbanisme
Paquin	Julie	Conseillère en ressources humaines	Service des ressources humaines
Poulin	Bernard	Directeur	Service des communications
Quintal	Dany	Coordonnateur – sport et plein-air	Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire
Renaud	Magali	Coordonnatrice socioculturelle et vie communautaire	Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire
Rivest	Daniel	Directeur adjoint	Service de police
Rodrigue	Stéphane	Gestionnaire au génie - projets spéciaux	Service du génie
Roy	Jocelyn	Contremaître à l'entretien des bâtiments	Service de l'équipement et des travaux publics
St-Jacques	Stéphanie	Bibliothécaire adjointe	Service de la bibliothèque
St-Louis	Carl	Directeur	Service de l'équipement et des travaux publics
Sylvestre	France	Directrice	Service des ressources humaines
Themens	Karl	Contremaître	Service de l'équipement et des travaux publics
Thiffault	Michel	Chef répartiteur	Service de police
Touchette	Julien	Responsable à la prévention	Service de la sécurité incendie
Tuinstra	André	Surintendant	Service de l'équipement et des travaux publics
Vaillancourt	Yves	Contremaître	Service des loisirs, de la culture et de la vie communautaire

Christine Beaulieu	CHRISTINE BEAULIEU
Jves Vaillancourt	JVES VAILLANCOURT
Jean Gaudreault	JEAN GAUDREAVIT
Jean-Luc Riopel	JEAN-LUC RIOPEL
Simon Cloutier	SIMON CLOUTIER.
Magali Renaud	Magali Renaud
Bobby Coulombe Langevin	Bobby Coulombe Langevin
Frederic Morency	FREDERIC MORENCY
Luc Leblanc	Luc Leblanc
Suzanne Riouault	Suzanne Riouault
Denis Maurice	DENIS MAURICE
Julien Touché	Julien Touché
Joël Laublette	Joël Laublette
Nicolas Absalon	Nicolas Absalon
Pascal Desgagnés	PASCAL DESGAGNÉS
Phain Gariépy	Phain Gariépy
Michel Thiffault	MICHEL THIFFAULT.
Daniel Fivest	Daniel Fivest
Jermak Poulin	Jermak Poulin
Eric Beaulieu	ERIC BEAULIEU
Jocelyne Roy	Jocelyne Roy
Lorraine Ethier	LORRAINE ETHIER.
Nathalie Legault	Nathalie Legault
Fabienne Gariépy	FABIENNE GARIÉPY.
Carl St-Louis	CARL ST-LOUIS

~~Handwritten signature~~

~~Handwritten signature~~
Dany Quintal

~~Handwritten signature~~ Déjà Signé

~~Handwritten signature~~
Julie Paquin

~~Handwritten signature~~
Jérôme Duguay

~~Handwritten signature~~
Stéphane Dicaire

~~Handwritten signature~~
Mario Lafontaine

Karl Thémens

Isabelle Gagnon

Dany Quintal

~~Frédéric Morneau~~

Julie Paquin

Jérôme Duguay

STÉPHANE DICAIRE

Dominic Noiseux

MARIO LAFONTAINE