



Ville de Trois-Rivières
1325, place de l'Hôtel-de-Ville
C.P. 368
Trois-Rivières (Québec)
G9A 5H3

CAT – 016M
C.P. – P.L. 3
Santé financière et
pérennité des
régimes de retraite

Le 18 août 2014

Monsieur Pierre Turgeon
Secrétaire suppléant de la Commission
de l'aménagement du territoire
Direction des travaux parlementaires
Edifice Pamphile-Le May, 3^e étage
Québec (Québec) G1A 1A3

a/s des membres de la Commission parlementaire en lien avec le projet de loi n° 3, Loi
favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations
déterminées du secteur municipal.

Historique d'une gestion responsable

Madame,
Monsieur,

La nouvelle Ville de Trois-Rivières a hérité, au moment des fusions de 2002, de quatre (4) régimes de retraite à prestations déterminées (2 policiers et 2 civils) provenant des deux grosses agglomérations de son territoire. Ces régimes avaient été gérés et financés de façon responsable au cours des années, précédant le regroupement municipal (capitalisation équilibrée).

La gestion de nos régimes, en partenariat avec les différents groupes d'employés, a toujours été faite dans un souci de minimiser les risques et avec une vision de pérennité à long terme. Les fiduciaires accompagnés d'actuaire visionnaires ont opté pour une gestion d'actif conservateur et des hypothèses de travail réalistes pour les projections de capitalisation.

D'autre part, la Ville de Trois-Rivières a toujours minimisé l'utilisation de divers programmes d'allègements (cautionnés par le gouvernement du Québec) afin d'éviter les transferts possibles de charge fiscale vers le futur. Cette rigueur explique en partie notre actuel contrôle des coûts reliés aux régimes de retraite.

Finalement, lors des négociations finalisées en 2006, avec nos différents groupes d'employés, nous avons établi un cadre réaliste, équitable, avant-gardiste et respectueux de la capacité de payer des citoyens pour le volet des régimes de retraite :

- Partage 50/50 des services courants
- Respect du passé, mais sans harmonisation
- Partage 50/50 des déficits futurs (cols blancs)

Particularités et problématiques soulevées par le projet de loi n° 3

1. **Non-harmonisation du passé :** La non-harmonisation des clauses de rente reliée à la prestation de service avant les ententes post-fusion, amène inévitablement un haut niveau d'inégalité dans l'application d'une méthode corrective uniforme touchant les déficits passés.
2. **Particularités du groupe cadres :** Le groupe des cadres, de par sa nature, possède un âge moyen plus élevé que les autres groupes d'employés, et a donc un coût de service courant plus élevé pour une promesse de rente équivalente à ses subalternes. Les seuils maximums, s'ils sont maintenus, doivent être ajustés en fonction de cette réalité, sinon cela aura pour conséquence une diminution des promotions à l'interne et une perte de motivation chez nos éléments les plus prometteurs.
3. **Rente des retraités non uniforme :** L'historique de nos régimes fait en sorte que beaucoup de retraités n'ont pas d'indexation de leur rente, soit parce que leur prestation prévoyait plutôt une prestation de raccordement ou suite à une conversion de leur indexation en rente additionnelle. De plus, nos retraités ont pu se prévaloir d'un nivellement avec les régimes gouvernementaux, réduisant d'autant leur rente future. Pour ces raisons, une suspension possible de l'indexation serait nettement inégale, car seuls ceux n'ayant pu la convertir ou choisissant la prudence à long terme (et souvent plus vulnérables) seraient pénalisés face à ceux qui ont utilisé une grande partie de leur valeur de rente dans les premières années de retraite.
4. **Libre négociation :** Dans le cadre des négociations entourant un éventuel partage des coûts, nous favorisons, sans limitation, l'utilisation de la notion de rémunération globale afin de « personnaliser » avec nos groupes d'employés les solutions les plus équitables considérant notre historique. L'abolition obligatoire de l'indexation ne devait pas être imposée.
5. **Clauses banquiers :** La Ville de Trois-Rivières rembourse régulièrement des cotisations pour des dossiers de cessation ou de décès et accumule, dans une clause banquier, les sommes excédant le taux de solvabilité en vigueur. Puisque des cotisations ont déjà été versées lors de la prestation de service, nous considérons ces montants comme des « avances de fonds temporaires » et suggérons que leur récupération soit prioritaire dès l'atteinte d'une capitalisation positive.
6. **Balise maximum :** Les coûts de service courant font partie intégrante de la rémunération globale des groupes d'employés. Certains groupes ont sagement privilégié la planification de leur retraite plutôt que d'autres avantages à court terme. Encore une fois, l'imposition uniforme de balise maximale pénalise ceux ayant été les plus prudents. Pour cette raison, une option de négociation devrait être privilégiée comme première étape et minimalement exclure le coût du fonds de stabilisation de ces plafonds maximum.

7. Autres éléments importants :

- Reconnaissance d'une comptabilité distincte pour les divers groupes de participants d'un même régime évitant ainsi un risque de scission.
- Comme lors des changements à la « Pension de la Sécurité de la Vieillesse (PSV) », une période de transition permettrait aux employés proches de la retraite d'ajuster leur planification de façon graduelle.
- Éviter un excès de surprotection de nos régimes par une multitude de marges, fonds de stabilisation, PED, etc.

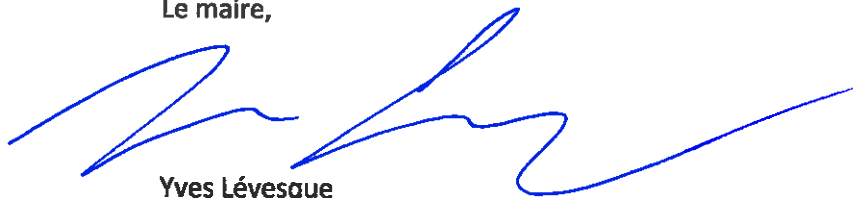
Conclusion

L'imposition de mesures correctives importantes (même si nécessaire), s'appliquant à tous sans distinction, est malheureusement reçue difficilement pour des organisations qui, sur une longue période, ont agi en bons gestionnaires et qui malgré tout, devront en subir la conséquence.

La qualité de fonctionnement de nos municipalités est dépendante de ses employés, et un milieu de travail harmonieux est certainement un moyen plus efficace d'affronter les défis futurs du monde municipal.

J'invite donc la commission à considérer nos commentaires, dans l'application de la loi, tout en visant l'atteinte des grands objectifs visés. Il est important pour nous de pouvoir adapter nos solutions selon notre vécu avec la participation constructive de nos employés qui ont su le démontrer par le passé.

Le maire,



Yves Lévesque

YL/db