

Mémoire

Consultations particulières sur le Projet de loi n° 3

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

présenté à

**LA COMMISSION DE L'AMÉNAGEMENT DU
TERRITOIRE**

par

**LA FÉDÉRATION DES POLICIERS ET POLICIÈRES
MUNICIPAUX DU QUÉBEC**

Le 21 août 2014

I- PRÉAMBULE

La Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ) remercie la Commission de l'Aménagement du territoire de lui donner la possibilité d'exprimer son opinion sur le projet de loi n° 3.

La FPMQ regroupe l'ensemble des associations de policiers municipaux du Québec. En tenant compte de son membre associé, la Fraternité des policiers et policières de Montréal, la FPMQ représente près de 9 000 policiers au Québec, répartis dans 32 corps policiers.

Si on tient compte des retraités et des conjoints, les régimes de retraite négociés par la Fédération apportent une sécurité financière à la retraite à plus de 25 000 personnes. Les rentes versées aux policiers municipaux retraités ou à leur conjoint totalisent annuellement plus de 300 M \$, sommes qui sont réinjectées dans les économies locales.

La question des régimes de retraite a toujours été un enjeu substantiel des négociations en milieu policier, depuis que la Cour d'appel du Québec a reconnu que le droit d'en négocier le contenu primait sur le pouvoir de réglementation d'une municipalité (Ville de Laval c. Fraternité des policiers de Laval, 17 septembre 1984, 500-09-001590-819).

L'autorisation de pourvoi a été rejetée par la Cour suprême du Canada le 31 janvier 1985 et les policiers municipaux se sont alors investis dans leurs régimes de retraite pour rattraper le temps perdu.

La Fédération a participé activement, depuis trente ans maintenant, à la mise en place de régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées (PD), basés sur des objectifs-retraite appropriés aux besoins de ses membres.

Les régimes PD permettent d'avoir une vision à long terme et de mutualiser les principaux risques auxquels nos membres font face, soit ceux des rendements futurs et de survie. À cotisations équivalentes, un régime PD peut verser une rente de l'ordre de 50 % à 100 % plus élevée qu'un régime à cotisations déterminées (CD).

Notre constat, partagé par les municipalités, est à l'effet qu'il est essentiel de maintenir des régimes à prestations déterminées. Ce constat découle d'un travail et de négociations continus qui ont été effectués de concert avec les municipalités sur la base de données fondamentales qui ont guidé le comportement des parties, soit :

1. Les caractéristiques démographiques propres à notre emploi : l'âge à l'embauche de nos membres est relativement jeune (aux environs de 23 ans), faisant en sorte qu'à l'âge de 55 ans ceux-ci ont accumulé une carrière de l'ordre de 32 ans de service;
2. Le fait qu'en début de carrière nos membres obtiennent des postes temporaires et changent même d'employeur a un impact négatif sur leur participation à un régime de retraite;
3. Le fait que les policiers investissent directement dans leur régime de retraite des sommes supérieures aux autres groupes, et ce, depuis plus de trente ans;
4. Le fait qu'une retraite plus hâtive pour nos membres permet une meilleure gestion de la main-d'œuvre et diminue même les coûts moyens de la plupart des autres avantages sociaux;
5. Le fait qu'une retraite à 55 ans se justifie pleinement par les caractéristiques du métier.

Comment tout cela s'est-il traduit en l'espèce?

- La presque totalité des 32 associations syndicales policières dans la province bénéficient d'un régime à prestations déterminées;
- Cent municipalités contribuent au financement de ces régimes, compte tenu du fait que plusieurs d'entre elles sont regroupées dans des régies intermunicipales de police;
- Les deux tiers des syndicats policiers municipaux bénéficient de régimes distincts, alors qu'une comptabilité distincte des droits et engagements propres aux policiers touche les autres;
- Le coût courant moyen pour l'ensemble des policiers municipaux est d'environ 26 % du salaire cotisable;
- La contribution directe type d'un policier patrouilleur est de 9 % de son salaire régulier, soit plus de 150 \$ par semaine, sauf pour quelques exceptions telles Montréal ou Laval qui ont par contre explicitement cédés d'autres avantages afin de maintenir leur contribution à un niveau inférieur;

- La cotisation moyenne de l'employeur pour le service courant se situe à plus de 18 % du salaire cotisable pour l'ensemble des 9 000 policiers municipaux; elle varie de 9 % à plus de 20 %, d'un régime à l'autre, eu égard au contexte de rémunération globale qui sert de mesure à la détermination des conditions de travail des policiers, selon la municipalité qui les emploie;
- Plusieurs syndicats policiers ont renoncé explicitement à la valeur d'autres avantages sociaux en contrepartie d'une augmentation de la part de leur employeur dans le régime de retraite, tels la valeur de congés de maladie, d'assurances collectives, d'augmentations salariales, d'assurance post-retraite, de banque de préretraite, etc.

Nous sommes particulièrement affectés par le projet de loi n° 3. Dans sa forme actuelle, il vient anéantir le fruit des négociations que nous menons depuis plusieurs années et il compromet l'intégrité de futures négociations collectives sur ce sujet.

Le projet de loi n° 3 nous amène à un concept de nivellement par le bas de nos régimes de retraite, touchant de plein fouet la nouvelle génération de policiers et créant des iniquités intergénérationnelles flagrantes. Les iniquités ne s'arrêtent pas là, elles seront aussi présentes entre corps policiers dans l'immédiat.

Nous soumettons donc à la Commission nos commentaires, en espérant qu'elle y portera attention pour réviser ce projet de loi de fond en comble, quoi que nous demeurions très sceptiques quant à la pertinence de cet exercice, compte tenu des commentaires du premier ministre et du ministre des Affaires municipales et Occupation du territoire, sur le caractère immuable des principales mesures édictées par le projet de loi.

II- COMMENTAIRES

1. LES OBJECTIFS RÉELS

Le titre du projet de loi n° 3 énonce clairement qu'il poursuit un objectif « favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite » du secteur municipal. L'article 1 est au même effet.

Or, il n'en est rien. Le projet de loi vise plutôt une « *réduction des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur municipal* », 15 ans après le projet de loi n° 414 qui portait ce titre et qui donnait aux municipalités la possibilité de réduire de 6 % leur coût de main d'œuvre (L.Q., 1998, chapitre 2).

Cette fois, on réduit les coûts de la main d'œuvre municipale, via les régimes de retraite, en réduisant le coût courant à 18 %, en imposant un partage égal de la cotisation d'exercice et un partage égal des déficits, passés comme futurs.

Ce sont les finances municipales que le projet de loi n° 3 propose d'assainir, pour satisfaire certaines municipalités, pas les régimes de retraite.

Comment expliquer autrement la réduction forcée des bénéfices acquis pour le service passé, **quel que soit le niveau de capitalisation du régime ?**

Comment expliquer autrement le plafonnement des coûts courants à 18 % et le partage égal de la cotisation d'exercice ?

En quoi le partage égal des coûts courants 50-50 et le plafonnement de la cotisation d'exercice à 18 % vont-ils assainir la santé financière et assurer la pérennité d'un régime de retraite déjà bien capitalisé, même s'il est plus dispendieux?

Si l'argument se limite à nous répondre qu'un régime moins généreux deviendra moins risqué dans le futur car moins important, nous soumettons, avec respect pour l'opinion contraire, que la gestion des risques sous-jacents à un régime, incluant celui relatif à sa maturité, devrait être abordée au moyen des outils actuels ou en voie de développement et non par une simple réduction de la valeur des régimes de retraite dans le futur.

Le projet de loi n° 3 dépasse largement les objectifs soi-disant recherchés. Il cache son but véritable qui est de réduire la rémunération globale des employés municipaux, à l'encontre d'ententes négociées de longue date.

Ce faisant, les mesures édictées par le projet de loi n° 3 ne trouvent aucune justification permettant au gouvernement de s'ingérer ainsi dans le processus de négociation collective, qui est partie prenante de la liberté d'association. (Health Services 2007 CSC 27 et Fraser, 2011 CSC 20).

Certains régimes sont capitalisés à 100 % et les autres ne sont pas nécessairement en mauvaise santé financière. Le projet de loi n° 3 ne les épargne pourtant pas, bien au contraire, il leur impose une cure drastique « *susceptible d'avoir un effet dramatique et exceptionnel sur les droits des employés* » (Health Services, paragraphe 160), comme nous le verrons.

Il n'y a aucun lien rationnel entre l'objectif et les moyens énoncés, qui justifierait l'État de répudier nos contrats et de bafouer le droit à la libre négociation. Et ce n'est pas le processus factice de négociation prévu dans le projet de loi qui peut cautionner le traitement qui nous est réservé et remplacer la véritable négociation à laquelle nous avons droit.

De plus, en camouflant ses objectifs réels sous le couvert des régimes de retraite, le gouvernement impose des mesures inéquitables qui font supporter par les policiers un effort disproportionné par rapport aux autres groupes d'employés municipaux, le coût du régime de retraite d'un policier étant plus élevé, eu égard aux spécificités de sa fonction. Le gouvernement semble en être conscient, sauf qu'il n'en a pas vraiment mesuré l'ampleur, en ajoutant seulement 2 % au plafonnement des coûts courants, en faveur des policiers et des pompiers.

Malgré ce jeu de 2 %, la contribution courante patronale moyenne se verrait réduite d'environ 9 % du salaire cotisable des policiers, soit environ 7 000 \$ par année, et ce, sur une base récurrente.

L'effort est également disproportionné d'un groupe de policiers à l'autre. La récupération récurrente toucherait 90 % des corps policiers municipaux, mais pour des montants annuels variant de 300 \$ à plus de 10 000 \$ par policier.

Certains groupes de salariés ne seront peu ou pas touchés dans l'immédiat, le coût courant de leur régime ne dépassant pas ou très peu la cotisation maximale de 18 % que le projet de loi n° 3 propose d'imposer.

Pour d'autres groupes de policiers, il y aura une réduction de la valeur du régime pouvant atteindre 15 % de leur rémunération, découlant de la perte de bénéfices qui résultera de la réduction des coûts courants à 18 %, le tout sans même compter le paiement du déficit passé et, en certains cas, la hausse de cotisation salariale requise afin d'atteindre le niveau prescrit de 10 % du salaire.

En s'en prenant aux régimes de retraite tout azimut, le gouvernement crée des iniquités qui n'ont aucune commune mesure avec les objectifs du projet de loi et s'ingère abusivement dans le processus de négociation collective, à l'encontre de la liberté d'association.

2. LE PLAFONNEMENT DE LA COTISATION D'EXERCICE

Les articles 5 et 6 du projet de loi fixent la cotisation d'exercice à plus ou moins 18,2 % de la masse salariale pour les policiers et les pompiers, à laquelle s'ajoute une cotisation de stabilisation dont le coût équivaut à environ 1,8 %.

Le fonds de stabilisation sert à sécuriser le régime, mais il ne procure aucun bénéfice, sinon d'absorber les déficits futurs auparavant à la charge de l'employeur.

On peut donc affirmer que les policiers pourront planifier leur retraite avec 18,2% d'épargne par année de participation. Aux fins de notre exposé, nous parlerons d'une cotisation d'exercice à 18 % et/ou d'un plafonnement du coût courant à 18% pour les policiers, en excluant la cotisation de stabilisation.

On nous sert souvent l'argument que c'est exactement le niveau d'épargne qui peut être engrangé dans un REER par le contribuable qui n'a pas de régime à prestations déterminées.

D'une part, ce niveau d'épargne a été conçu il y a plusieurs années, en fonction d'une retraite à 63 ans et d'une espérance de vie qui ne correspond plus à la réalité.

En tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie projetée, c'est plutôt 22 % de ses revenus que le contribuable qui n'a pas de régime à prestations déterminées devrait verser dans un REER. De plus, il ne faut pas perdre de vue que :

- 1) La contribution à un REER peut s'effectuer sur l'ensemble des revenus de travail, alors que le salaire reconnu dans un régime de retraite se limite généralement au salaire régulier du policier. Le salaire pensionnable se situe donc entre 80 % et 90 % de la rémunération d'un policier;
- 2) Les règles fiscales prévoient que les policiers peuvent bénéficier d'une aide fiscale accrue afin de pouvoir tenir compte de leur réalité.

Un taux d'épargne de 18 % calculé il y a plus de 20 ans n'est donc plus adéquat et il serait temps que le gouvernement fédéral le révise. Utiliser ce taux revient à utiliser une approche de nivellement par le bas et vient en contradiction avec un des arguments avancé à l'effet que la longévité accrue augmente le coût des régimes.

Ce nivellement par le bas est encore plus évident pour les policiers quand on prend conscience qu'une contribution annuelle de 9 % pour le service courant pour l'employeur constitue dans les faits la plus basse constatée dans les divers règlements policiers dans le passé.

Un taux d'épargne de 18 % est encore moins adéquat lorsqu'il s'agit de policiers et de pompiers, puisque **les règles fiscales reconnaissent qu'une personne qui exerce une profession liée à la sécurité publique peut bénéficier d'une pension non réduite, sans tenir compte de l'âge au moment où elle cesse son emploi, au premier en date des jours suivants :**

- 1. le jour où la personne atteint 55 ans (plutôt que 60 ans);**
- 2. le jour où la personne a accompli 25 ans de service (plutôt que 30);**
- 3. le jour où son âge et ses années de service totalisent 75 (plutôt que 80).**

(Article 8503 (3) c) du Règlement de l'impôt sur le revenu (Canada)

Il est plutôt rare que les policiers quittent après 25 ans de service, puisqu'ils n'ont pas accumulé assez d'années de participation pour avoir une rente suffisante.

Les policiers sont embauchés à l'âge de 23 ans et ils quittent généralement après plus de 30 ans de service, autour de 55 ans.

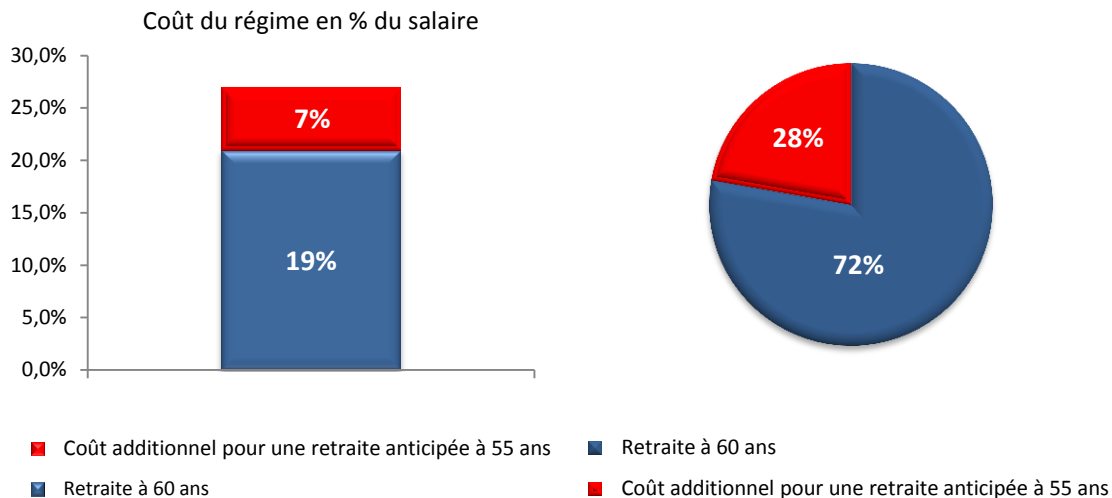
On avance que les régimes de retraite des policiers sont trop généreux, parce qu'ils peuvent quitter 5 ans plus jeunes, sans pénalité. Or, si les lois fiscales le permettent, c'est parce qu'on a jugé, à juste titre, que la fonction était exigeante et qu'il valait mieux partir plus tôt.

Une retraite à 55 ans se justifie pleinement par les caractéristiques du métier. De fait, il est inconcevable qu'un policier ou une policière qui travaille sur un horaire rotatif jour/soir/nuit depuis plus de trente-deux ans continue à faire de la patrouille sur ce type d'horaire après l'âge de 55 ans, dans un métier aussi exigeant qui se vit au jour le jour dans une dynamique de confrontation auprès d'une clientèle peu réceptive. Il est inconcevable qu'à cet âge et après trente-deux ans d'usure, un policier continue à faire des interventions qui nécessitent

ou pas l'emploi de la force dans diverses situations à risques et stressantes qui se présentent couramment, notamment : les cas de violence conjugale, querelle de voisins et autres types d'altercation, personnes agressives à la sortie des bars ou parce qu'elles sont autrement intoxiquées ou atteintes de problèmes de santé mentale, problèmes d'itinérance, personnes qui résistent à leur arrestation, contrôle de foules, interventions en milieu criminalisé, courir après un voleur, etc.

Ce ne sont pas tous les policiers qui peuvent aspirer à du travail de bureau ou à un poste cadre. La plupart des policiers finissent leur carrière sur la patrouille.

Évidemment, il y a un coût associé au fait de pouvoir prendre sa retraite 5 ans plus tôt, conformément aux lois fiscales. Comme les graphiques suivants l'expriment, la part de coûts qui découle d'une retraite plus hâtive est significative :



Le coût total annuel d'un régime type visé est d'environ 26 % des salaires, dont 7% pour le financement d'une retraite à 55 ans au lieu de 60 ans. C'est donc dire que plus du quart du coût total est attribuable à une retraite plus hâtive justifiée par la fonction de policier, toutes choses étant égales par ailleurs.

Mentionnons par ailleurs que si une retraite plus hâtive augmente le coût du régime de retraite, elle diminue celui des régimes d'assurance collective, autant pour la municipalité que pour les policiers. Par exemple, si l'âge de retraite était retardée, le coût du régime d'assurance invalidité de longue durée se verrait augmentée pour les raisons suivantes : les prestations étant souvent payables jusqu'au premier âge de retraite sans réduction, elles seraient payables plus longtemps, ce qui aurait pour effet d'augmenter le taux de prime et le nombre de policiers couverts ; l'augmentation de l'âge moyen des policiers actifs aurait aussi pour effet d'augmenter le taux de prime; enfin, les policiers étant plus âgés, ils

seraient plus susceptibles de recourir aux bénéfices de l'assurance invalidité, ce qui aurait un effet négatif sur l'expérience du groupe et sur l'augmentation des primes afférentes. C'est le principe des vases communicants.

Ceci dit, il demeure qu'une cotisation de 18 % pour payer le coût courant de bénéfices de retraite adéquats et adaptés au travail policier n'est pas suffisante. Le préjudice que les policiers et les pompiers subissent est disproportionné par rapport aux autres groupes.

Le projet de loi n° 3 aura pour effet de rendre caduques les règles fiscales qui permettent aux policiers de prendre une retraite sans pénalité avant l'âge de 60 ans.

Pour restreindre la cotisation d'exercice à 18 %, les policiers devront reculer l'âge de retraite au-delà de 55 ans et renoncer à des bénéfices importants qui sont liés à la nature de leur emploi.

Enfin, toute mesure visant à fixer un plafond à la cotisation d'exercice s'avère inéquitable, puisque le coût d'un même bénéfice peut varier d'un groupe à l'autre, selon les données démographiques du groupe, entre autres.

Ce ne sont pas les cotisations qui doivent être plafonnées, mais les règles fiscales qui définissent l'ensemble des bénéfices de retraite admissibles.

Ainsi, tout le monde est traité sur le même pied et a droit aux mêmes types de bénéfices.

Les règles qui permettent aux policiers et pompiers de quitter plus tôt sans pénalité sont-elles fondées ou non? Il tombe sous le sens que oui, alors qu'on leur permette d'en bénéficier.

La cotisation d'exercice n'a rien à voir avec la santé financière et la pérennité d'un régime de retraite. Le gouvernement se livre à un simple exercice de récupération salariale, au profit de certaines municipalités.

De plus, l'État place les policiers dans une situation où ils ne pourront plus jamais négocier leurs conditions de retraite, malgré les règles fiscales applicables, puisqu'il n'y aura plus de marge de manœuvre au niveau du financement, eu égard au plafond imposé.

Le projet de loi compromet à l'avance l'intégrité du processus des négociations futures, sur un sujet d'importance capitale pour les policiers.

Mentionnons aussi que le gouvernement se trouve à niveler les régimes municipaux par le bas, ce qui compromet son soi-disant objectif d'équité intergénérationnelle puisque les prochaines générations d'employés municipaux vont écopier de régimes dégarnis.

Le Québec perd au change, en créant une classe de retraités qui n'aura pas les moyens de faire rouler l'économie au même niveau que leurs prédécesseurs.

À l'annexe 1, nous comparons la rente de retraite visée par les groupes de policiers actuellement au Québec à celle qui pourra être accordée à la nouvelle génération de travailleurs. Nous constatons que, suite à l'adoption du projet de loi n° 3 et à la limitation de la cotisation d'exercice à 18 %, la nouvelle génération bénéficiera d'un taux de remplacement de revenu à l'âge de 55 ans (après une participation type de trente années dans un régime PD) aux environs de 50 %, alors qu'avant l'adoption du projet de loi n° 3, notre membre type aurait bénéficié d'un taux de remplacement de revenu de 70 % à l'âge de 55 ans, tel que recommandé.

L'appauvrissement des prochaines générations n'est pas théorique, mais bel et bien réel. Où est passé le concept d'équité intergénérationnelle dans l'élaboration de ce projet de loi ? Il est fondamental d'assurer la pérennité des régimes, mais pas n'importe comment, surtout lorsque la situation financière de la majorité de ceux-ci ne le requiert nullement.

Le gouvernement veut faire croire à la population que son projet de loi a pour objectif de permettre aux générations futures de bénéficier d'un régime à prestations déterminées. Au contraire, il saccage les régimes à prestations déterminées pour en faire des régimes à prestations cibles fragilisées, des régimes qui n'assureront aucune sécurité financière aux futures générations de retraités.

3. LE PARTAGE ÉGAL DE LA COTISATION D'EXERCICE

L'article 5 du projet de loi propose un partage égal de la cotisation d'exercice.

Or, la cotisation de l'employeur au régime de retraite fait partie de la rémunération d'un employé. Elle constitue un enjeu de négociation qui entre dans le calcul de la rémunération globale du salarié et on en tient compte lorsqu'il s'agit de fixer son niveau de salaire par rapport à d'autres groupes.

Au niveau de l'ensemble des policiers municipaux, la cotisation d'exercice est partagée en moyenne 1/3 pour le policier et 2/3 pour l'employeur, la part employeur incluant les concessions antérieures consenties par les participants en contrepartie de leur propre participation au paiement des coûts.

La cotisation courante de l'employeur au régime de retraite varie d'un groupe à l'autre, compte tenu des autres éléments de la rémunération globale versée par l'employeur, directe et indirecte.

Ainsi, la proportion financée par nos membres se situe à 45 % ou plus pour la moitié des villes et de 30 % à 45 % pour l'autre moitié, à l'exception de deux municipalités où la cotisation de l'employeur est supérieure à 70 %.

Dans une décision rendue le 21 juin 2010 concernant la fixation des salaires des policiers de Montréal, l'arbitre Jean Barrette convenait de situer les régimes de retraite des policiers dans un contexte de rémunération globale dont il devait tenir compte :

« Ces éléments de rémunérations indirectes ont donc conduit le Tribunal en équité et bonne conscience à privilégier son analyse de l'équité externe en fonction de la rémunération globale. »

Ainsi donc, la contribution de la Ville de Montréal au régime de retraite des policiers est peut-être plus élevée que dans une autre ville, mais on en tient compte dans la détermination du salaire.

Par ailleurs, certains groupes ont pu céder à l'employeur un bénéfice de la convention collective, pour valoir comme contribution des salariés au régime de retraite. Par exemple, les policiers de Montréal ont cédé des congés en maladie en échange d'une contribution accrue de l'employeur au régime de retraite.

Les policiers de Sherbrooke ont récemment renoncé au bénéfice de l'assurance post-retraite d'une valeur de 10 M \$ pour passer d'un salaire carrière à un salaire final, ce qui a permis de dégager les sommes nécessaires pour payer le coût de la bonification pour le service passé et de s'assurer d'une pleine équité intergénérationnelle en termes d'objectifs-retraite.

Le troc a également eu un impact récurrent pour la Ville de Sherbrooke, puisqu'elle n'aura plus à payer un régime d'assurance post-retraite à ses futurs employés.

Le même groupe de policiers, et son employeur, ont aussi mis en place antérieurement une nouvelle double échelle salariale permettant à la Ville de verser directement à la caisse de retraite des sommes qui auraient autrement été

versées à titre de salaire. La Ville a aussi procédé récemment à un règlement d'emprunt lui permettant de réduire ses coûts de façon significative.

Le régime de retraite de Sherbrooke n'est certes pas le plus généreux mais est un bel exemple d'une prise de conscience et de mise en place d'un plan rigoureux de financement auquel la Ville et les policiers ont directement contribué.

Les policiers de Laval ont cédé 40 heures de congés en maladie, ainsi qu'une partie de leur assurance post-retraite après 65 ans.

Les policiers de Châteauguay ont cédé leur banque pré-retraite qui a une valeur récurrente de 2,6 % de leur salaire.

Pour d'autres, le salaire est moins élevé qu'ailleurs, parce que la contribution de l'employeur au régime de retraite est plus importante.

Dans le partage des cotisations, on ne peut ignorer la dimension globale de la rémunération.

En imposant un partage égal de la cotisation d'exercice, le projet de loi met le nez dans nos négociations et en change la donne rétroactivement.

Après une perte moyenne de rémunération de 9 % qui découle des réductions de bénéfices liés au plafonnement de la cotisation d'exercice à 18 %, certains groupes verront leurs membres pénalisés davantage, en augmentant à 10 % leur part de la cotisation courante, incluant la cotisation de stabilisation qui sert à payer les déficits à la place de l'employeur.

Et nous n'avons pas encore parlé de la récupération qui découlera du partage des déficits futurs.

Nous n'avons pas non plus parlé du partage des déficits passés qui entraînera une réduction rétroactive de la rémunération des policiers. Nous y reviendrons.

Les policiers ne seront pas tous touchés au même niveau, ce qui accentue le caractère inéquitable des mesures exorbitantes proposées par le projet de loi.

4. ABOLITION DES CLAUSES D'INDEXATION

L'article 8 du projet de loi n° 3 prévoit que la municipalité peut suspendre l'indexation des rentes des retraités, **à sa discrétion**, que le régime soit en difficulté financière ou non.

L'article 13 abolit les clauses d'indexation automatique des rentes, privant ainsi les participants actifs de l'indexation pour le futur et **aussi pour les années de participation antérieures**.

Ces mesures n'ont aucun sens et ne se justifient aucunement, tant à l'égard des régimes qui ne sont pas en difficulté financière que ceux qui le seraient.

En ce qui concerne les retraités

Priver les retraités d'une indexation promise et acquise est odieux, même si la santé financière du régime n'est pas des plus saines, et encore plus si elle n'est pas problématique.

Les retraités voient leurs conditions de retraite modifiées après coup, alors qu'ils ont pris la décision de quitter leur emploi en comptant sur une rente indexée.

C'est comme modifier les règles fiscales rétroactivement et répudier unilatéralement un contrat dûment signé, une fois l'ouvrage exécuté.

Dans l'affaire Dayco c. TCA [1993] 2 R.C.S. 230, la Cour suprême du Canada mentionne ce qui suit :

« Tant qu'un employé continue d'appartenir à une unité de négociation, il est nécessairement soumis aux vicissitudes du processus de la négociation collective. Toutefois, à la retraite, le travailleur sort de cette relation et, à ce moment-là, les droits qu'il a accumulés à titre d'employé se cristallisent sous une forme quelconque de droit «acquis» dont il bénéficie en qualité de retraité » (p. 274)

L'article 8 du projet de loi permet à une municipalité de décider **unilatéralement** de suspendre l'indexation aux retraités, contrairement aux ententes pourtant négociées, allant ainsi à l'encontre des droits reconnus aux retraités, et ce, sans possibilité pour un arbitre de remédier à la situation, même si la décision de la Ville était inutile et sans lien avec la viabilité du régime. Cela va à l'encontre de tous les principes acceptables en droit.

Le droit à l'indexation pour le service passé fait partie du patrimoine des retraités. Il a été acquis à même leur rémunération et leur appartient. Leur enlever équivaut à les dépouiller de leur bien.

Les participants actifs

Il en est de même pour les participants actifs, en ce qui concerne l'indexation des rentes acquises avant le dépôt du projet de loi. Dans leur cas, les droits accumulés dans le régime de retraite « **se cristallisent** » sous forme de droits acquis, **année après année**.

Que le régime soit en difficulté financière ou non, il leur est enlevé un bénéfice gagné et versé dans leur compte retraite, en échange de leur prestation de travail.

Comment le gouvernement peut-il justifier de rompre ainsi des contrats après coup, alors que l'ouvrage a été livré et, dans la plupart des cas, sans même que le régime soit en difficulté financière ?

Et si le régime de retraite est en difficulté financière, l'est-il au point de placer une ville dans une situation précaire, alors qu'elle peut se payer un amphithéâtre de 400 000 000 \$? L'est-il au point d'abolir de toute urgence et rétroactivement un droit acquis ?

A-t-on considéré d'autres solutions moins attentatoires avant d'adopter intégralement les propositions de l'UMQ, prosternée devant le duo Québec-Montréal, au point de ne pas voir ce qui se passe dans d'autres municipalités qui s'accommodent très bien des règles actuelles ?

En imposant des mesures drastiques mur à mur, sans laisser aux municipalités la possibilité de négocier leurs propres solutions en fonction de leur réalité et dans un contexte de rémunération globale, **le projet de loi constitue une négation du droit des associations de travailleurs de pouvoir bénéficier d'un processus de négociation menée de bonne foi.**

Les participants actifs seront donc dépossédés rétroactivement d'une partie de leur rémunération passée avec laquelle ils ont acquis l'indexation de leurs rentes, peu importe la santé financière de leur régime.

Ils seront également privés de leur indexation pour le service futur, alors que l'indexation revêt une importance particulière pour les policiers, eu égard à la nature de leur emploi qui les amène à prendre leur retraite à un âge précoce.

En fait, le projet de loi fait de l'indexation une prestation cible, mais il ne faut pas se faire d'illusion et prendre pour acquis que l'indexation pourrait être restaurée de façon ponctuelle, avec un taux de cotisation plafonné à 18 %.

Pourquoi abolir l'indexation automatique, à partir du moment où elle est capitalisée correctement et que son coût entre dans le cadre de la négociation de la rémunération globale du salarié ?

En interdisant l'indexation automatique des rentes, l'État entrave substantiellement et sans justification valable notre capacité de réaliser des objectifs collectifs légitimes, ce qui a pour effet de restreindre notre liberté d'association et son corollaire, le droit à la libre négociation.

5. LE PARTAGE ÉGAL DES DÉFICITS FUTURS

L'article 5 du projet de loi prévoit que les déficits futurs seront partagés à parts égales avec l'employeur, alors qu'ils ont toujours été assumés par ce dernier.

Le fonds de stabilisation viendra sans doute réduire et même écarter les risques de déficits, mais il peut arriver que des événements conjoncturels viennent momentanément créer un déficit.

Qu'arrivera-t-il alors?

Soit que les policiers verseront plus, soit qu'on leur demandera de contribuer aux déficits futurs en réduisant à nouveau les bénéfices de rentes acquis depuis le 1^{er} janvier 2014, ce que semble vouloir couvrir l'article 14 du projet de loi.

L'effet sera de transformer les régimes à prestations déterminées en régimes à prestations cibles non garanties.

Le projet de loi ne permet aucune possibilité que les parties puissent convenir de solutions autres dans un cadre de rémunération globale, ce qui, encore une fois, bloque le processus de négociation.

6. LE PARTAGE ÉGAL DES DÉFICITS PASSÉS

L'article 8 du projet prévoit que les participants actifs doivent partager avec leur employeur les déficits passés, que le régime soit en difficulté financière ou pas.

La loi ne fait pas de distinction, peu importe l'historique du déficit, peu importe si la Ville a sciemment sous-capitalisé, si elle a fait des choix de placement douteux, si les fusions municipales ont pu en certains cas entraîner des pertes découlant de départs importants.

L'article 8 ne fait même pas de distinction quant à l'origine du déficit, que celui-ci en soit un d'expérience ou de bonification.

Un déficit de modification résulte de la libre négociation. Après avoir convenu en négociation d'assumer un coût de bonification qui s'inscrit dans un contexte de rémunération globale, voilà que l'employeur pourrait transférer la moitié de la facture à ses employés en leur retirant une partie de la bonification convenue, ce qui aurait pour effet de fausser le processus de négociation passé.

De plus, dans plusieurs régimes, un financement flexible des objectifs-retraite a été convenu, l'employeur utilisant des sommes du service courant pour financer les déficits, en contrepartie d'améliorations subséquentes visant à rétablir les droits, donc en créant un déficit de modification.

Certains pourraient même devoir payer deux fois, comme les policiers de Sherbrooke qui ont accepté de supprimer leur assurance post-retraite d'une valeur de 10M\$, en échange d'un salaire final coûtant 10M\$, mais que la Ville a financé sur 5 ans à compter de 2011. Il faudrait donc qu'ils assument la moitié du solde résiduel de 3M\$, en réduisant la valeur d'un bénéfice qu'ils ont pourtant déjà payé au complet, en renonçant à l'assurance post-retraite.

De fait, l'article 10 du projet de loi prévoit que la part des déficits imputables aux participants actifs est assumée par la réduction de prestations du régime.

Donc, si le régime ne prévoit pas de clause d'indexation ou que l'économie résultant de son abolition ne suffit pas à effacer le déficit imputable aux participants actifs, la part du déficit que leur impose le projet de loi doit être assumée par une réduction des prestations.

De quel droit l'État peut-il reprendre à des salariés une partie de la rémunération qui leur a déjà été versée et qui a servi à payer des bénéfices de retraite, surtout lorsque le régime n'est pas en difficulté financière, et même s'il l'est ?

Tous les policiers régis par un régime de retraite sous-capitalisé vont subir une réduction rétroactive de leur rémunération, en valeur de bénéfices retranchés, même si la sous-capitalisation n'en fait pas nécessairement un régime en difficulté.

Rien ne justifie d'intervenir de quelque façon à l'endroit de ces régimes et de s'ingérer ainsi dans le processus de négociation.

Quant aux régimes que l'on pourrait qualifier de problématiques, rien n'empêche l'employeur d'en faire un enjeu de négociation dans le cadre du renouvellement de la convention collective. Le problème sera alors discuté dans un cadre de rémunération globale et, si les parties ne peuvent s'entendre, un arbitre de différend pourra, dans le cas des policiers et des pompiers, apporter des solutions, dans ce même cadre de rémunération globale.

Chaque cas est un cas d'espèce, le portrait variant beaucoup d'un dossier à l'autre.

Selon les données du MAMROT, le déficit total au 31 décembre 2012 totalisait environ 4,3 G \$ dont 2,8 G \$ attribuables aux villes de Montréal et de Québec.

Les actifs globaux cumulés étaient de 21 G \$.

Selon nos données, plus de 25 % des actifs cumulés sont relatifs aux régimes des policiers (5,5 G \$). Au niveau du déficit cumulatif, nous estimons que celui-ci est inférieur à 0,6 G \$ (environ 13 % du total des déficits) pour un degré de capitalisation moyen de 90 %.

Pour sa part la Régie des rentes du Québec, selon ses projections financières internes, évalue le déficit propre aux 154 régimes municipaux à 3,9 G \$.

Au niveau policier, compte tenu des rendements observés en 2013 et malgré le renforcement de certaines bases actuarielles, le déficit global sera possiblement inférieur à 0,4 G \$.

En ce qui concerne les cols bleus, cols blancs et autres groupes d'employés municipaux, ils n'ont pas droit à l'arbitrage de différend comme les policiers et les pompiers et ils devraient pouvoir régler toute question relative à leurs régimes de retraite en même temps que le renouvellement de leur convention collective, suivant les règles prévues par le Code de travail. Il a d'ailleurs été démontré que les parties peuvent arriver à des compromis satisfaisants sur la question des régimes de retraite, comme l'a prouvé la Ville de Montréal avec ses cols bleus,

de même que la Ville de Québec avec ses employés manuels et ses employés cols blancs.

Après le règlement des cols blancs à Québec, la revue de presse rapportait ce qui suit :

« Régis Labeaume a présenté ce matin le contenu de l'entente intervenue avec les cols blancs, en compagnie du vice-président du comité exécutif Jonatan Julien.

Régis Labeaume estime que l'entente conclue avec les cols blancs de la Ville de Québec répare « les erreurs du passé » et rétablit « la normalité » dans leurs conditions de travail.

Le maire de Québec croit qu'avec les changements consentis, les fonctionnaires municipaux ne peuvent plus être considérés comme des privilégiés.

[...]

L'entente – approuvée par les syndiqués à près de 96 % - est presque en tous points similaire à celle conclue récemment avec les cols bleus.

[...]

Le coût du régime de retraite passe de 22 % à 18 %, ce qui représente des économies estimées à 4 millions\$ par année pour la ville.

[...]

Il (M. Labeaume) croit que ces gains ont pu être réalisés, entre autres, parce que les cols blancs ne souhaitent pas aller en grève. “ Les gens étaient épuisés de cette situation-là. Ils ne voulaient plus de bataille patronale-syndicale ” a affirmé M. Labeaume.

[...]

Le chef de l'opposition à l'hôtel de ville a salué l'entente qui porte, selon lui, la signature du nouveau directeur général, André Legault.

“ Ça va certainement assainir le climat de travail. C’est un gain incroyable ”, a commenté Paul Shoiry. »

(Marianne White, Zone Vip, le 10 juillet 2014)

Voilà, M. le maire est content. Le jeu de la négociation a fait son œuvre. Mais malgré son grand contentement, malgré ce « *gain incroyable* », il en veut plus. Il compte sur le projet de loi pour couper dans le passé, pour enlever rétroactivement aux salariés des droits qu’ils ont acquis à même leur rémunération pour services passés. Ce qu’il n’a pu obtenir en négociation parce que ça n’avait aucun sens, le projet de loi le lui offre sur un plateau !

Pourtant, le maire Labeaume a déjà été d’accord avec le principe de la non-rétroactivité, à une autre époque pas si lointaine. Dans un discours qu’il prononçait au début de sa croisade contre les régimes de retraite municipaux, le maire Labeaume mentionnait ce qui suit :

« Que fait-on maintenant? Je vais commencer par dire ce qu’on ne fera pas.

D’abord, on ne changera pas rétroactivement les régimes de retraite. Ces régimes sont des contrats négociés entre un employeur et ses employés. Dans une société de droit, on respecte les contrats. Les employés ont acquis des droits inscrits formellement dans les régimes de retraite, et ces droits doivent être honorés.

On ne changera pas non plus les plans des employés qui ont prévu partir à la retraite dans les prochains mois ou années. Quels que soient les changements qu’on pourrait apporter aux régimes de retraite, ces employés ne seront pas vraiment touchés. Prenons l’exemple d’une personne qui travaille à la Ville depuis 32 ans et qui a droit à une pleine retraite après 35 ans de service. Les 32/35 de sa rente seront calculés sur la base du régime actuel et les 3/35, selon le régime qui aurait été modifié. Cet employé pourrait devoir travailler quelques semaines de plus : rien pour changer ses plans de retraite. Enfin, on ne cherchera pas à abolir le régime de retraite à prestation déterminée des employés de la Ville ou à le transformer radicalement... »

Le maire Labeaume a depuis radicalisé son discours et ses ambitions ont pris une expansion démesurée, sentant sans doute qu'il avait le vent de la Colline parlementaire dans les voiles.

Pourtant, le principe de la non-rétroactivité est sacramentel. Le respect des contrats est un principe essentiel à la liberté d'association et à la sécurité juridique : « dans une société de droit, on respecte les contrats ».

Le principe de la non-rétroactivité semble par ailleurs très cher au maire Labeaume lorsque les élus municipaux sont concernés. Lors d'une séance du Conseil municipal tenue le 2 décembre 2013, donc très récemment, il mentionnait ce qui suit, concernant la révision éventuelle du régime de retraite des élus municipaux :

« ... je pense qu'on doit modifier des choses. Mais il faut bien se comprendre, nous devons être équitables et modifier des choses pour l'avenir. Ceux et celles qui sont ici aujourd'hui sont entrés, ont pris le choix de venir en politique selon certaines conditions et ce n'est pas vrai qu'on va changer les conditions en deuxième puis en troisième période, ça ne se fait pas. Si nous changeons des choses, ce sera pour l'avenir et je vais être clair immédiatement... Alors, je vais être clair, nous allons changer les choses pour l'avenir, pour ceux et celles qui se présenteront dans l'avenir ... »

Pour le maire Labeaume, une modification réductrice serait appropriée pour les futurs élus, mais pas pour lui, peu importe qu'il continue à occuper son siège pendant des lunes.

Nous n'en demandons pas tant. Nous ne demandons pas qu'une mesure réductrice qui serait justifiée, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, s'applique uniquement aux seuls futurs employés, mais qu'elle ne puisse s'appliquer aux retraités et au service passé des participants actifs.

C'est ce principe que recommandait d'ailleurs le rapport D'Amours qui suggérait que le partage des déficits « **ne pourrait s'appliquer qu'à l'égard des déficits pour des services accumulés après l'introduction de cette nouvelle mesure** » (recommandation n° 9).

Dans la même perspective, le Comité consultatif indépendant sur les conditions de travail et le régime de retraite des membres de l'assemblée nationale mentionnait ce qui suit dans son rapport publié en novembre 2013 (Recommandation n° 27, page 87) :

« La non-rétroactivité

Un élément est cependant essentiel pour le Comité. Les modifications aux dispositions du Régime de retraite ne doivent pas s'appliquer rétroactivement. **Les changements devront prendre effet à une date déterminée et viser uniquement les années à venir.**

Les bénéfices déjà accumulés, en ce qui a trait aux rentes et aux crédits de rente, ne sont en aucune façon remis en question. **Il serait tout à fait injuste de chercher à modifier les conditions de travail passées du député en y appliquant des règles nouvelles.** »

« Le Comité recommande d'implanter les changements proposés au Régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale sans effet rétroactif sur les bénéfices acquis au cours des années antérieures. »

Énoncé par la Juge Claire L'Heureux-Dubé, ex-juge de la Cour suprême, le principe de non rétroactivité devrait porter à réflexion.

Il ne peut y avoir une notion de justice pour les élus et une autre pour les employés municipaux.

Couper des bénéfices acquis, sans le consentement des bénéficiaires, ne peut être une solution, surtout pas dans une organisation municipale qui, plus que tout autre employeur, doit honorer ses engagements passés.

Les parties pourraient convenir d'une multitude de solutions dans un contexte de rémunération globale. Le projet de loi les en empêche et impose sa seule médecine.

Les bénéfices acquis sont pourtant intouchables, selon les articles 20 et 21 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, dispositions que l'article 17 du projet de loi écarte sans aucune gêne.

Les participants actifs, comme les retraités, se font expropriés des bénéfices acquis à même leur rémunération passée.

Le projet de loi a une portée rétroactive aux conséquences drastiques pour les policiers et il est difficile de voir en quoi le gouvernement pourrait se justifier de l'intérêt public pour rétroagir ainsi, à partir du moment où la législation vise tous les régimes indistinctement de leur santé financière.

En plus de nous priver du droit de négocier nos régimes de retraite, le gouvernement s'approprie rétroactivement de nos biens acquis, s'exposant ouvertement à des contestations judiciaires qui ne manqueront pas.

Et même si un régime est en difficulté financière, rien ne justifie l'ingérence de l'État dans un processus de négociation, de rompre des contrats et d'imposer une réduction rétroactive de la rémunération convenue et versée pour services passés. C'est peut-être la solution la plus facile, mais c'est aussi la moins honorable et la plus contestable.

Déficit d'expérience ou déficit de bonification, l'État s'ingère dans la négociation collective antérieure et la met de côté, en modifiant rétroactivement des engagements dûment convenus et cristallisés en droits acquis.

Il est surprenant que les analystes, chroniqueurs et autres commentateurs de la chose municipale qui ont adhéré avec empressement au discours démagogique du maire Labeaume n'aient pas dénoncé le caractère rétroactif des mesures proposées par le projet de loi n° 3.

L'UMQ et ses principaux ténors ont réussi à convaincre la population que tous les régimes de retraite municipaux étaient en difficulté financière, alors que ce n'est pas le cas, et qu'ils étaient trop généreux, sans même en faire la démonstration.

Il est facile pour ces ténors populistes de dénigrer les conditions de travail des employés municipaux et de soulever l'indignation de la population par la démagogie du propos en faisant des employés municipaux le bouc émissaire de tous leurs maux et de leur mauvaise gestion.

Il est encore plus surprenant de voir que le gouvernement appuie cette croisade en déposant un projet de loi qui dépasse tout entendement, qui vise tous les régimes, en difficulté financière ou non, et qui permet une récupération désordonnée et inéquitable de la masse salariale, le tout sous de faux prétextes.

7. LA TABLE DE MORTALITÉ 2014 ET AUTRES HYPOTHÈSES

L'article 3 impose la table de mortalité 2014 pour le secteur public (CPM 2014 Publ). Encore là, les policiers se voient désavantagés, puisque selon plusieurs études, ils ont une durée de vie inférieure à la moyenne des employés du secteur public.

A ce titre, dans le rapport de l'Institut Canadien des Actuaires (ICA) sur la nouvelle table de mortalité des retraités canadiens publiée en 2014, les données permettent de comparer le nombre de décès réels pour le secteur « police, feu, militaire » et le nombre de décès utilisé dans l'étude générale.

On constate que le nombre de décès réels est nettement plus élevé pour la grande majorité des tranches d'âges. Pour l'ensemble des données observées par l'ICA, le nombre de décès réels du secteur qui nous intéresse est d'environ 14 % plus élevé que les décès attendus selon la table CPM2014 publique. Incidemment, l'ICA donne la possibilité aux actuaires d'ajuster leurs hypothèses pour tenir compte de ces conclusions ou encore d'utiliser l'expérience propre à un groupe si elle est crédible.

Parallèlement, une étude sommaire de la mortalité propre aux policiers de Montréal découlant de l'expérience des 30 dernières années, nous permet de constater que la mortalité observée chez les policiers de Montréal est significativement supérieure à celle découlant des nouvelles tables.

En imposant aux policiers une table de mortalité qui ne reflète pas leur réalité, on augmente les déficits potentiels et le coût courant, avec les impacts qui en découlent sur les bénéfices qui doivent conséquemment être retranchés.

De plus, le portrait financier des régimes de retraite municipaux est établi sur la base d'hypothèses actuarielles beaucoup plus prudentes que celles utilisées par le gouvernement dans l'évaluation de ses obligations au niveau des régimes que l'État parraine.

L'approche gouvernementale se justifie par :

- La pérennité des régimes en place et leur horizon à très long terme;
- La gestion des actifs par la Caisse de dépôts permettant ainsi l'obtention de rendements optimaux en fonction du niveau de risque choisi.

D'ailleurs, M. André Legault indiquait ce qui suit dans son témoignage lors de la commission parlementaire étudiant le Rapport d'Amours :

« Les politiques de provisionnement du RREGOP et du RRPE abordent aussi la question des hypothèses actuarielles à utiliser dans la production des évaluations visant l'établissement des taux de cotisation. Ainsi, il y est précisé, dans ces politiques, que les hypothèses actuarielles doivent être celles dites de meilleure estimation, c'est-à-dire des hypothèses ni prudentes, ni imprudentes et non biaisées. Sur cet aspect, les hypothèses économiques de meilleure estimation diffèrent de celles proposées dans le concept de capitalisation améliorée mis de l'avant dans le rapport D'Amours. Essentiellement, les hypothèses économiques utilisées dans les évaluations du RREGOP et du RRPE découlent des rendements espérés dans le futur sur les actifs investis à la Caisse de dépôt et placement du Québec.

Sans entrer dans les détails, les hypothèses de rendement utilisées lors des dernières évaluations triennales étaient de l'ordre de 6,25 % à 7,50 % et elles ont été établies dans un contexte d'inflation variant de 2 % à 3 %. Il m'apparaît important d'ajouter que les hypothèses sont établies en prenant en considération les conditions économiques à la date de la production de l'évaluation, elles sont examinées par l'actuaire du Vérificateur général du Québec ainsi que par celui engagé par les comités de retraite et qu'elles sont cohérentes avec les estimations faites par le gestionnaire des fonds, soit la Caisse de dépôt et placement du Québec.

À titre informatif, je tiens à souligner que, malgré le rendement de moins 25 % qui a durement touché les placements en 2008, les rendements moyens réalisés au RREGOP depuis 10 ans et 20 ans s'élèvent respectivement à 6,5 % et 7,20 %. Pour le RRPE, les rendements correspondants sont très légèrement supérieurs. »

(Témoignage de M. A. Legault, Journal des débats du 10 juin 2013, Commission des Finances publiques, Rapport d'Amours « Innover pour pérenniser le système de retraite »).

En quoi ces justifications ne peuvent-elles s'appliquer aux municipalités et à leurs contribuables qui sont, en fait, les mêmes qu'au provincial ?

Il est révélateur de constater que, depuis 20 ans, le rendement médian d'une caisse de retraite a égalé, voir surpassé, celui obtenu par la Caisse de dépôt pour le RREGOP.

Taux de rendement 1994 à 2013 (20 ans)	
Fonds du RREGOP ¹	7,0 %
Caisse type (gestion indicielle) ²	7,2 %
Rendement médian des caisses de retraite ³	7,7 %

¹ Source : Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance

² 40 % obligations, 30 % actions canadiennes, 30 % actions mondiales

³ Source : Institut canadien des actuaires - Rapport sur les statistiques économiques canadiennes

Afin d'établir la vérité des coûts, de s'assurer d'une véritable équité entre les contribuables, tout exercice d'évaluation de la santé financière des régimes de retraite devrait être effectué sur la base des mêmes hypothèses économiques, sachant que le rendement de la bourse et la structure des taux d'intérêt seront les mêmes pour tous. Ceci éviterait également de pénaliser les régimes qui ont adopté des politiques de financement plus conservatrices.

Avant de charcuter des régimes, il y aurait lieu d'en avoir le juste portrait.

8. LA RÉSERVE ET LE FONDS DE STABILISATION

Pour le service à compter de 2014

L'alinéa 3° du premier paragraphe de l'article 5 prévoit l'instauration d'un « *fonds de stabilisation alimenté par une cotisation de stabilisation et ayant pour but de mettre le régime à l'abri d'écarts défavorables susceptibles de l'affecter ultérieurement..* »

L'article 6 établit cette cotisation à 1,8 % en ce qui concerne les policiers et les pompiers, versée à parts égales par la municipalité et les participants actifs. La disposition prévoit également la valeur que ce fonds doit atteindre.

L'article 7 prévoit que la cotisation n'est plus requise lorsque cette valeur est atteinte, mais que les parties peuvent convenir de continuer de la verser aux fins d'indexer les rentes.

L'idée d'un fonds de stabilisation pour le service futur n'est pas mauvaise, au contraire, sauf que ce fonds sera financé **par la seule contribution des participants actifs**, puisqu'ils sont appelés à payer non seulement leur part de cotisation afférente à ce fonds, mais aussi celle de l'employeur, par la réduction de leurs bénéfices afin de se conformer au plafond prévu.

Bref, ce sont les salariés qui vont assumer entièrement les déficits, puisque la part de l'employeur dans le fonds de stabilisation est payée par une diminution équivalente des bénéfices de retraite.

Nous sommes donc d'accord avec le principe d'un fonds de stabilisation, mais il ne doit pas être financé par une réduction de bénéfices.

Pour le service avant 2014

Le concept de réserve s'assimile au concept du fonds de stabilisation. La grande différence est que la loi n'exige pas la capitalisation de la réserve avec des cotisations spéciales, seuls les gains d'expérience y sont affectés.

En abolissant les bénéfices d'indexation des rentes des participants actifs, la réserve sera alimentée par les bénéfices des membres, ceux-ci devenant les seuls à la renflouer et les sommes en excédant demeureront dans la caisse.

L'employeur demeure responsable des déficits futurs pour le service avant 2014, mais seulement dans la mesure où ceux-ci excéderaient les sommes dégagées par le retrait de l'indexation. C'est dire, en clair, que les travailleurs qui voient leur régime amputé d'une clause d'indexation automatique assumeront une portion importante des risques de déficits pour le service avant 2014.

9. LA PORTÉE DE L'ARTICLE 14

Il est indiqué à l'article 14 que « *un régime peut prévoir à l'égard des participants actifs la modification, la suspension, l'abolition ou le rétablissement de toute prestation, à compter du 1er janvier 2014 ...* »

Nous comprenons de cette disposition que le régime pourrait notamment prévoir une modification réductrice en certaines situations, lorsque, par exemple, le coût courant excède 18 % ou que le régime se retrouve en déficit malgré le fonds de stabilisation.

L'article 14 prévoit spécifiquement que « *la définition des salaires sur lesquels la rente normale des participants actifs le 1er janvier 2014 est basée peut être modifiée* ».

Il serait donc possible de prévoir une réduction automatique du niveau de salaire admissible et ainsi transformer des prestations garanties en prestations cibles.

Cette disposition pose le même problème que l'article 10 en permettant une réduction rétroactive des bénéfices gagnés au fil des années de service écoulées.

Le salarié qui aurait la malchance de prendre sa retraite en période trouble recevrait une rente réduite pour le reste de sa vie, alors que celui qui prendrait sa retraite l'année suivante pourrait profiter du rétablissement des prestations survenu par la suite.

L'article 14 soulève plusieurs questionnements quant à sa portée et quant à son objectif. Quoi qu'il en soit, il s'inscrit dans le contexte de la démesure auquel nous convie le projet de loi.

Qui plus est, tel que mentionné précédemment, ce concept de prestations cibles est introduit en douce sans que toutes les questions relatives aux politiques de prestations, de financement et de gouvernance des régimes soient abordées, alors que tous s'entendent pour dire que ces sujets sont indissociables.

10. LA PÉRIODE INTÉRIMAIRE

L'article 53 du projet de loi prévoit que les employés qui ont commencé à recevoir une rente de retraite ou qui en ont fait la demande avant le 12 juin 2014 sont considérés comme étant retraités au 31 décembre 2013.

Ceux-ci ne perdent aucun bénéfice de retraite, mise à part l'indexation dans le cas où leur employeur déciderait unilatéralement de les en priver.

Mais qu'arrive-t-il à ceux qui prendront leur retraite après le 12 juin 2014 et avant que la « *restructuration* » du régime de retraite ne soit complétée, ce qui pourrait arriver aussi tard qu'à l'automne 2016? Ceux-là sont susceptibles de voir leurs bénéfices réduits rétroactivement puisqu'ils auront droit aux mêmes bénéfices que les participants actifs. Devront-ils rembourser une partie des rentes perçues entre le 12 juin 2014 et l'automne 2016 ?

Aucune modification réductrice ne devrait avoir d'effet avant que le régime ne soit officiellement modifié.

Il y a des limites à bousculer le monde pour satisfaire l'empressement de certains élus municipaux.

11. L'ACCÈS À LA JUSTICE

Le projet de loi fait supporter par les parties les frais de l'arbitrage (article 30), alors qu'en arbitrage de différend suivant le code du travail, les honoraires de l'arbitre sont assumés par le ministère du travail.

Ces frais, ajoutés aux frais de son assesseur (art. 33), aux frais de ses experts (art. 34) et aux frais des témoins experts assignés à l'initiative de l'arbitre (art. 34) vont coûter des sommes importantes à l'association qui sera confrontée à un litige et, pour certaines associations, la dépense envisagée sera telle qu'elles se verront dans une position vulnérable, les obligeant à accepter des règlements désavantageux, faute de moyens suffisants.

À cet égard, les villes sont avantagées par les moyens dont elles disposent.

Les frais et honoraires de l'arbitre devraient donc être à la charge du gouvernement, de même que les frais des experts assignés à l'initiative de l'arbitre.

C'est une question d'accès à la justice.

12. LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION ET D'ARBITRAGE

Le chapitre III du projet de loi prévoit un processus dit de « *restructuration* », en 3 étapes :

- Négociation;
- Conciliation;
- Arbitrage.

Le gouvernement se donne bonne presse en disant prioriser la négociation, alors qu'il n'y a rien à négocier.

Le projet de loi modifie nos contrats de travail et en fixe le contenu, plutôt que des objectifs, un contenu dicté par l'UMQ lors de la campagne électorale et peaufiné après l'élection d'un gouvernement majoritaire qui lui était acquis.

Ce qui reste à déterminer est le choix des coupures, un choix qui ne devrait pas préoccuper l'employeur, en autant que le régime ne coûte pas plus de 18 % et que les participants paient 50 % du déficit.

Le processus de négociation prévu par le projet de loi est un leurre visant à le légitimer. Il n'y a rien à négocier et rien à arbitrer. Tout est tracé d'avance.

- La Ville peut suspendre l'indexation acquise des retraités, à sa discrétion, quelle que soit la situation financière du régime. Que va-t-on négocier?
- Les employés actifs sont privés de l'indexation des rentes acquises pour le service passé, et ce, quelle que soit la situation financière du régime. Que va-t-on négocier?
- Les clauses d'indexation automatique sont proscrites. Que va-t-on négocier?
- Les employés actifs doivent réduire les bénéfices acquis pour service passé jusqu'à concurrence de 50 % du déficit, et ce, quelle que soit la santé financière du régime. Que va-t-on négocier?
- Les employés actifs doivent réduire leurs bénéfices de retraite pour le service futur de façon à ramener le coût courant à 18 % (alors que le coût moyen est d'environ 26 %). Que va-t-on négocier?

Ce sont des éléments substantiels d'un régime de retraite et leur sort en est jeté d'avance.

L'arbitrage est aussi une duperie qui donne l'illusion de favoriser la discussion et les échanges, alors qu'il n'y a rien à discuter et rien à échanger. Les critères que l'arbitre est appelé à considérer sont sans objet et vide de sens dans le contexte des mesures édictées par la loi.

D'abord, suivant l'article 38 du projet de loi, l'arbitre doit statuer **selon les règles de droit**, contrairement à l'arbitre de différend qui statue « **selon l'équité et la bonne conscience** » (articles 79 et 99.3 du Code du travail).

La différence est de taille. L'arbitre ne pourrait appliquer les solutions que pourrait proposer une partie, il doit plutôt s'en tenir aux dictats de la loi. Il applique le droit, même s'il constate qu'un régime est en excellente santé financière et que rien ne justifie de le modifier.

Pire, il ne pourrait retenir aucune solution que les parties pourraient lui suggérer d'un commun accord, puisqu'une municipalité n'a aucun droit de retrait.

Les critères de l'article 38 ne donnent aucune marge de manœuvre à l'arbitre, malgré l'apparence :

« La capacité de payer des contribuables »: même si la Ville de Mont-Tremblant a des moyens supérieurs à la moyenne, le coût du régime de retraite de ses policiers ne peut de toute façon excéder 18 %.

Si les contribuables d'une ville ont la capacité de se payer des infrastructures mirobolantes, l'arbitre devra-t-il en tenir compte ?

À l'inverse, même si une ville convainc l'arbitre que ses finances sont précaires, le mandat de l'arbitre se limite à modifier le régime pour le rendre conforme aux dispositions de la loi, sans plus.

La capacité de payer des contribuables ne dépend-elle pas des choix politiques des élus et de leur gestion parfois irresponsable ?

- « L'équité intergénérationnelle » : personne n'est contre ce beau principe, mais que vient-il faire dans l'équation, considérant que le paiement des déficits est déjà réglé par des coupures de bénéfices, que toute bonification future ayant un impact sur le service passé devra être payée comptant (art. 15) et que le service futur est charcuté à sa plus simple expression?

L'iniquité pour les générations futures, s'il en est, sera de se retrouver avec des régimes de retraite appauvris.

- « La pérennité du régime de retraite » : un autre beau principe que le rapport D'Amours présentait comme suit : « *L'objectif de pérennité passe ainsi par des promesses définies au bon niveau et à leur vrai coût – ces promesses étant assorties d'une marge de sécurité* ».

En quoi ce beau principe peut-il être utile à l'arbitre, sachant que la marge de sécurité est déjà établie (art. 5 et 6), que les principales promesses définies par le régime seront retranchées à cause du plafonnement de la

cotisation d'exercice à 18 % et que les vrais coûts du peu qu'il restera dépendront d'hypothèses déjà circonscrites à l'article 3 du projet de loi?

- « Le respect du partage des coûts et des objectifs visés par la présente loi » : le projet de loi ne fixe pas des objectifs mais impose ses propres mesures. Le rôle de l'arbitre se limitera à décider quels bénéfices doivent être retranchés si les parties ne peuvent s'entendre à ce sujet, ce qui serait surprenant puisque l'intérêt de l'employeur portera sur la valeur des réductions, plutôt que sur le choix des bénéfices à retrancher.

Le seul litige possible porterait sur la valeur d'un bénéfice, ce qui constituerait un conflit de droit, non pas d'intérêt comme en arbitrage de différend.

- « les congés de cotisations » : même si l'arbitre constate qu'une ville s'est donné des congés de cotisation pendant des années, quels seront ses pouvoirs à cet égard ? Le texte ne précise pas comment il pourra en tenir compte au niveau du partage du déficit ou de la cotisation d'exercice. Pourrait-il forcer la Ville à rembourser, sous une forme ou une autre, de façon à effacer un déficit ou même à créer un surplus ?

L'article 38 porte à interprétation et soulèvera de beaux débats.

Mais quoi qu'il en soit, l'arbitre n'aura pas à trancher un conflit d'intérêt comme arbitre de différend, mais un conflit de droit, comme un arbitre de grief. Son rôle ne se situera pas dans le prolongement d'une négociation, puisqu'il n'y a rien à négocier. Comme les parties, il appliquera la loi, suivant l'interprétation qu'il en fera.

- « les améliorations apportées au régime » : encore là, le texte est imprécis et ce critère ne change rien aux contraintes de l'arbitre qui doit partager les déficits et plafonner les coûts à 18 %. L'arbitre pourrait-il exclure les déficits de bonification qui découlent d'améliorations apportées au régime et ne considérer que les seuls déficits d'expérience? Encore là, c'est une question d'interprétation qui soulève un conflit potentiel de droit, plutôt qu'un objet de négociation.
- « les concessions antérieures » : l'arbitre va-t-il pouvoir redonner aux policiers de Châteauguay leur banque de pré-retraite, aux policiers de Laval leurs 40 heures de congés en maladie et à ceux de Sherbrooke leur

assurance post-retraite? Pourrait-il en tenir compte dans le partage des déficits et de la cotisation d'exercice en attribuant à l'employeur une part supérieure à 50 %? Il est possible que le texte ait pour but de donner à l'arbitre une marge de manœuvre à cet égard, mais jusqu'à quel point ?

Encore là, l'arbitre n'exercera pas un rôle créatif, mais d'adjudicateur en regard des prescriptions de la loi.

Arrêtons de faire croire que les syndicats pourront négocier la restructuration de leur régime de retraite sous prétexte que le projet de loi prévoit un processus de négociation et d'arbitrage.

L'essentiel étant décidé à l'avance, le reste n'est que brouilles. Ce n'est pas ce que l'on peut appeler un véritable processus de négociation.

13. LA COMPOSITION DES COMITÉS DE RETRAITE

Les villes ont toujours voulu avoir une représentation majoritaire sur les comités de retraite, parce qu'elles assumaient les risques.

Cette affirmation n'est plus exacte, car la plupart des régimes comportent maintenant des clauses « banquier » qui permettent à l'employeur de se rembourser prioritairement des cotisations d'équilibre qu'il a versées. Il prévoit également une provision pour écarts défavorables découlant des nouvelles règles de financement.

Le *Règlement concernant le financement des régimes de retraite des secteurs municipal et universitaire* (2013) permet aussi aux parties de mettre en place un fonds de stabilisation et d'indexation capitalisé au moyen de contributions de l'employé seul, de l'employeur seul ou encore des deux. La mise en place d'un tel fonds vient évidemment réduire substantiellement les risques futurs.

L'affirmation que les villes assument les risques serait d'autant moins juste si le projet de loi était adopté dans sa mouture actuelle, car les risques de déficit seraient grandement réduits, eu égard au fonds de stabilisation, fonds constitué par la cotisation des participants qui assument même la part de l'employeur, via les bénéfices qui leurs sont enlevés.

Et si déficit il y a malgré tout, les participants actifs pourraient voir leurs bénéfices amputés à nouveau, selon l'article 14 du projet de loi.

Aussi, il apparaît que la responsabilité du risque est modifiée rétroactivement en abolissant les bénéfices d'indexation, alors que les sommes mises de côté à cet égard viendront alimenter la réserve requise pour le service avant 2014.

Dans ce contexte, ce sont les participants actifs qui devraient avoir une représentation majoritaire au comité de retraite.

Par ailleurs, si certains régimes de retraite sont aujourd'hui en difficulté, c'est en partie dû à la gestion irresponsable des villes qui sont majoritaires à ces comités.

Plusieurs villes ont sous-capitalisé pour payer le moins possible, ne se gênant pas même pour manipuler les hypothèses, au gré de leurs intérêts immédiats. Et elles veulent aujourd'hui que les salariés paient pour leur mauvaise gestion.

Le seul régime où les représentants des participants sont majoritaires sur le comité de retraite est celui des policiers de Montréal et il est entièrement capitalisé, ce qui semble assez révélateur.

14. DROIT DE RETRAIT

Le projet de loi ne prévoit aucune possibilité pour une municipalité de se retirer de l'application du projet de loi, **ce qui accentue l'ingérence obstructive du projet de loi dans le processus de négociation collective.**

Ce ne sont pas tous les élus municipaux qui sont à l'aise avec la position exorbitante de l'UMQ, même s'ils demeurent plutôt muets.

À cet égard, le gouvernement devrait s'inspirer de la loi 414, précitée, qui donnait aux villes l'option de se prévaloir ou non de ses dispositions.

La méthode préconisée par le projet de loi 414 a permis de régler à l'amiable plusieurs dossiers, avant que la municipalité n'adopte une résolution pour se prévaloir de la loi.

Dans un autre cas, le gouvernement avait donné aux villes la possibilité de se soustraire de l'application de la loi qui, elle aussi, prévoyait des mesures de réduction de dépenses (Projet de loi n° 102, L.Q. 1993, ch. 37, article 45).

L'UMQ ne cesse de revendiquer l'autonomie municipale. Elle devrait donc être d'accord pour que ses membres aient le choix d'adhérer ou non à la loi qui résultera du projet de loi n° 3.

Par ailleurs, les villes qui ont déjà convenu de certains réaménagements de leur régime de retraite avec des groupes d'employés seront-elles forcées de renier leur parole et de procéder à une nouvelle réduction de bénéfices ? Ces villes seraient sûrement intéressées à ne pas se prévaloir de la loi.

Si certains élus municipaux veulent extirper de leurs employés le maximum que la loi leur permettra, malgré des ententes antérieures, sommes-nous obligés d'embarquer collectivement dans leur galère, uniquement pour leur éviter de faire cavalier seul et ainsi mal paraître.

Si le législateur veut vraiment prioriser la négociation, comme il le clame, il doit laisser aux villes le choix de se prévaloir ou non de la loi.

Nous en sommes à la troisième loi, en 20 ans, qui permet aux villes de réduire leurs coûts de main-d'œuvre. Pourtant, les villes ont négocié des ententes dont elles se disaient satisfaites. Le gouvernement ne devrait-il pas les obliger à respecter leur signature, plutôt que de rompre rétroactivement des contrats dûment signés ?

III- CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS

Le projet de loi n° 3 rate complètement son objectif d'assurer la santé financière et la pérennité des régimes de retraite municipaux. Il devrait conséquemment être modifié en profondeur.

Le gouvernement invoque la capacité de payer du contribuable pour justifier son intervention. On a même avancé qu'il manquait un participant aux tables de négociation, soit le contribuable, comme si les élus municipaux ne s'étaient jamais soucier de la capacité de payer des contribuables, ce qui n'est pas très respectueux du rôle qu'ils doivent assumer.

Par ailleurs, il est à se demander si le gouvernement réalise vraiment l'impact du projet de loi n° 3 sur les policiers **qui sont davantage pénalisés que tout autre groupe d'employés municipaux.**

Les policiers devront renoncer à des éléments essentiels de leurs conditions de retraite, **représentant en moyenne près de 30 % de leurs bénéfices futurs,** à cause du plafonnement des cotisations à 18 %.

La récupération annuelle récurrente est de l'ordre de 60 M\$. C'est donc une facture de plus d'un milliard de \$ que le gouvernement demande aux policiers d'assumer sur les 15 prochaines années (soit la période qui sera accordée aux villes pour financer leur part), en plus des déficits passés qui sont de l'ordre de 400 M\$ pour les régimes policiers, donc 200 M\$ de plus transférés à leur charge en réduisant leurs droits.

Avec les pertes de rendements, c'est plus de 2 G\$ que les policiers perdront en valeur de bénéfices, au terme de ces 15 ans.

Voilà l'impact du projet de loi pour les policiers municipaux. Tout un impôt !

Il est utopique de penser qu'avec de telles ponctions dans leurs régimes de retraite, les policiers pourront prendre leur retraite 5 années plus tôt, comme le prévoient les règles fiscales.

Il est utopique de penser que les policiers pourront un jour rétablir leurs clauses d'indexation, avec un plafonnement des cotisations à 18 %.

L'impact est dévastateur pour les policiers qui ont toujours accordé à leur régime de retraite une importance privilégiée dans le déroulement de leurs négociations et n'ont jamais hésité à y investir une grande partie de leur rémunération.

Il y a une trentaine d'années, les policiers québécois bénéficiaient de salaires comparables aux policiers canadiens. Depuis, ils ont priorisé leurs régimes de

retraite, de telle sorte qu'ils ont aujourd'hui des salaires moins avantageux que les autres policiers canadiens, mais ils bénéficient de conditions de retraite plus avantageuses, ce qui démontre toute l'importance qu'ils ont accordé à leurs régimes de retraite depuis le jugement de la Cour d'appel dans l'affaire Ville de Laval.

Quels que soient les objectifs recherchés par le gouvernement, la loi devrait prioriser la négociation, ce qui fait défaut avec le projet n° 3, malgré ses apparences trompeuses.

Pourtant, lors de la présentation du projet de loi, le ministre des affaires municipales et de l'Occupation du territoire affirmait vouloir prioriser la négociation :

*« Les régimes de retraite sont un contrat entre les employeurs et les travailleurs; ils leur appartiennent et **c'est d'abord à eux de les renégocier** pour respecter les objectifs fixés dans le projet de loi »*

(Communiqué de presse émis le 12 juin 2014)

Ce n'est pas ce que prône le projet de loi, puisque le processus de négociation et d'arbitrage proposé ne donne aucune marge de manœuvre aux parties, ni à l'arbitre.

Il faut faire une très mauvaise lecture du projet de loi pour avancer qu'il priorise la négociation. Les syndicats sont prêts à négocier, mais dans le cadre d'un véritable processus qui leur permette de faire valoir valablement leur point de vue et qui n'enferme pas les parties dans un carcan dont elles ne peuvent s'extirper.

Pour vraiment prioriser la négociation, il faudrait d'abord que chaque ville ait la possibilité de ne pas se prévaloir des dispositions de la loi, à l'égard de chaque groupe de salariés distinctement.

Sans droit de retrait, aucune négociation n'est possible et aucun règlement n'est possible avec un groupe de salariés en particulier.

Nous comprenons que des promesses passées ont pu être convenues dans un contexte où les règles de financement étaient moins sécuritaires et moins encadrées et, même si certains employeurs ont délibérément sous-financé leurs engagements, nous sommes prêts à faire un certain effort, là où c'est nécessaire, pour contribuer au rétablissement de la situation financière des régimes en difficulté, mais pas au point de déchirer les ententes passées et de forcer une réduction de bénéfices, comme le fait le projet de loi n° 3.

Nous sommes prêts aussi à considérer certaines avenues pour le service futur, en regard d'objectifs pondérés et équitables, qui se situent dans un cadre de rémunération globale, d'une saine gouvernance et qui se réalisent au terme d'un véritable processus de négociation et d'arbitrage.

Le déficit passé

Seuls les régimes en réelle difficulté financière seraient visés et nous serions d'accord pour que les participants actifs puissent être appelés à contribuer en pareil cas, aux conditions suivantes:

- L'employeur devrait avoir l'option de se retirer de l'application de la loi, de façon à toujours prioriser la négociation de solutions consensuelles;
- Le déficit propre aux retraités devrait demeurer à la charge de l'employeur, **sans possibilité aucune de réduire leurs bénéfices**;
- Seuls les déficits d'expérience propres aux participants actifs seraient considérés, excluant donc les déficits de bonification, pour qualifier un régime de régime en difficulté (que les villes respectent les engagements qu'elles ont convenues librement en négociation);
- Le niveau de capitalisation propre au déficit d'expérience et propre aux participants actifs devrait être inférieur à 85 % pour que ces derniers soient appelés à assumer une part dudit déficit;
- Si ce niveau de capitalisation est inférieur à 85 %, des mesures temporaires de redressement devraient être **convenues par les parties** pour ramener ce niveau à 85 %, comme suit :
 - Soit que les parties conviennent d'une modification réductrice d'une valeur équivalente à 50 % de l'écart à combler, **à condition que la modification soit dûment acceptée par les salariés, conformément à l'article 20 de la loi RCR**;
 - Soit que les parties conviennent d'une cotisation salariale additionnelle, si les règles fiscales le permettent, visant à combler 50 % de l'écart;
 - Soit que les parties conviennent d'un rabatement salarial temporaire ou d'un échange ponctuel avec d'autres bénéfices de la

convention collective, dans un contexte de rémunération globale, pour une valeur équivalente à 50 % de l'écart à combler. Dans ce dernier cas, la Ville assumerait l'entièreté du déficit propre aux participants actifs, mais recevaient leur contribution de façon indirecte (N'est-ce pas d'ailleurs ce que permet l'article 11 du projet de loi n° 3, en ce qui concerne le partage des déficits passés).

- Dans tous les cas, la mesure prendrait fin lorsque le niveau de la capitalisation propre aux participants actifs atteindrait 85 %, en excluant les déficits de bonification;
- À défaut d'accord, le litige serait référé à un arbitrage conventionnel de différend, suivant les modalités prévues au code du travail, mais l'arbitre ne pourrait imposer une modification réductrice sans le consentement des participants actifs, selon l'article 20 de la loi RCR.

Les mesures de redressement devraient viser à ramener la capitalisation à 85 % et les efforts demandés aux participants actifs ne devraient pas dépasser 50 % de l'écart.

Actuellement, les déficits sont payés en entier par l'employeur. Nous sommes donc prêts à faire un bout de chemin, **mais uniquement dans les régimes en difficulté, dans un contexte de véritables négociations et de rémunération globale.**

Le service futur

Le plafonnement des cotisations n'est pas une option qui peut être envisagée, compte tenu de son impact dévastateur sur nos conditions de retraite.

De plus, la cotisation de l'employeur s'inscrit dans un contexte de rémunération globale dûment négociée. L'État peut bien établir des règles de financement réalistes visant à assurer la pérennité des régimes, mais elle n'a pas à s'ingérer dans le processus de négociation en décrétant un partage égal des cotisations, surtout pas en isolant les régimes de retraite du cadre de la rémunération globale, sans quoi elle crée de profondes iniquités, comme on l'a vu.

Il n'est donc pas admissible qu'un partage égal des coûts courants soit imposé péremptoirement, compte tenu que les cotisations ont été convenues par les parties, dans un contexte de rémunération globale.

Par contre, lorsqu'une évaluation actuarielle évalue à la hausse le coût courant des bénéfices promis, nous serions prêts à ce que les participants actifs voient leur cotisation augmentée, jusqu'à concurrence de 50 % de cette hausse des coûts, dans la mesure où les participants actifs aient une représentation majoritaire sur leur comité de retraite.

Les augmentations de coût pouvant survenir après le 1^{er} janvier 2014 seraient donc partagées à part égales, tout en respectant l'essence des ententes passées.

Encore là, la part des participants actifs devraient s'envisager dans un contexte de rémunération globale, de telle sorte que les participants actifs pourraient choisir collectivement de modifier certains bénéfices du régime pour absorber en tout ou en partie leur part de l'augmentation, ou ils pourraient choisir d'augmenter leur cotisation jusqu'à concurrence de leur part de l'augmentation de coûts, ou ils pourraient choisir d'échanger d'autres bénéfices prévus à la convention collective.

Nous serions prêts également à ce que nos membres assument 50 % des déficits futurs d'expérience propre aux participants actifs pour le service postérieur au 1^{er} janvier 2014, dans l'hypothèse où le fonds de stabilisation ne pourrait les absorber, toujours dans la mesure où les participants actifs auraient une représentation majoritaire sur leur comité de retraite.

Encore là, les participants décideraient collectivement par quel moyen ils assumeraient leur part, dans les limites des règles fiscales.

Enfin, nous serions également en accord avec une cotisation additionnelle spéciale de 1 % pour les policiers et pour la Ville, dans un fonds spécial de stabilisation.

Notre position semble plus que raisonnable, comparée à la situation actuelle et au projet de loi qui ne l'est pas.

Tout autre mesure que pourrait imposer le gouvernement en serait une de pure réduction des coûts de la main d'œuvre, sans lien aucun avec la santé financière ou la pérennité des régimes de retraite, une négation des processus de négociation passés et à venir.

Si le gouvernement persiste dans cette voie, qu'il le dise clairement, à visière levée. Il serait alors tenu de choisir des mesures plus équitables et moins préjudiciables pour certains groupes, dans la mesure où il pourrait en faire la justification en regard du processus de négociation.

Tel que formulé, ce projet de loi sera contesté de toute part et nous en aurons pour des années à nous débattre, à vivre l'incertitude et la frustration d'avoir été floués.

Nous vous remercions de votre attention.

Denis Côté, président

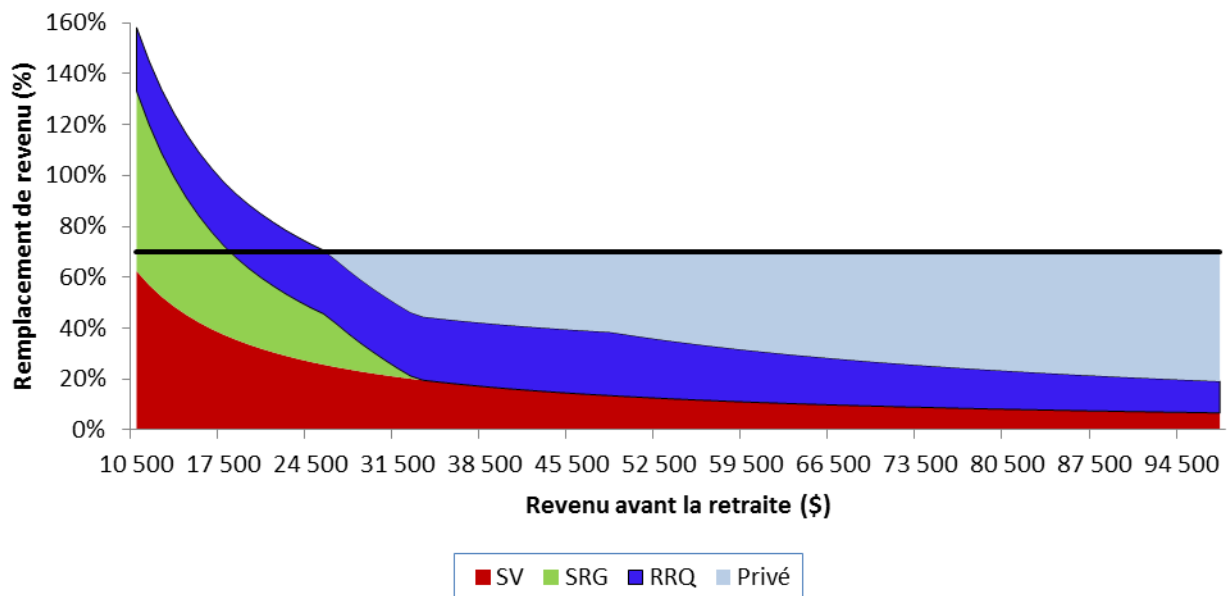
ANNEXE – L'ÉPARGNE-RETRAITE D'UN POLICIER AU QUÉBEC

D'entrée de jeu, il s'agit d'un sujet complexe et nécessitant une approche fort différente d'un groupe de travailleurs à l'autre.

Les régimes publics de type prestations déterminées au Québec accordent une couverture étendue et assurent une protection de base aux travailleurs, protection devant cependant être complémentée par un régime privé de retraite, fait d'autant plus important pour les groupes de travailleurs dont l'emploi est relié à la sécurité publique. Il est en effet reconnu, partout au Québec et au Canada, que les policiers peuvent et doivent se retirer plus tôt que les autres catégories d'emploi.

Le graphique ci-dessous illustre l'importance relative qu'un régime privé de retraite doit avoir afin de pouvoir atteindre un objectif de remplacement de revenu adéquat :

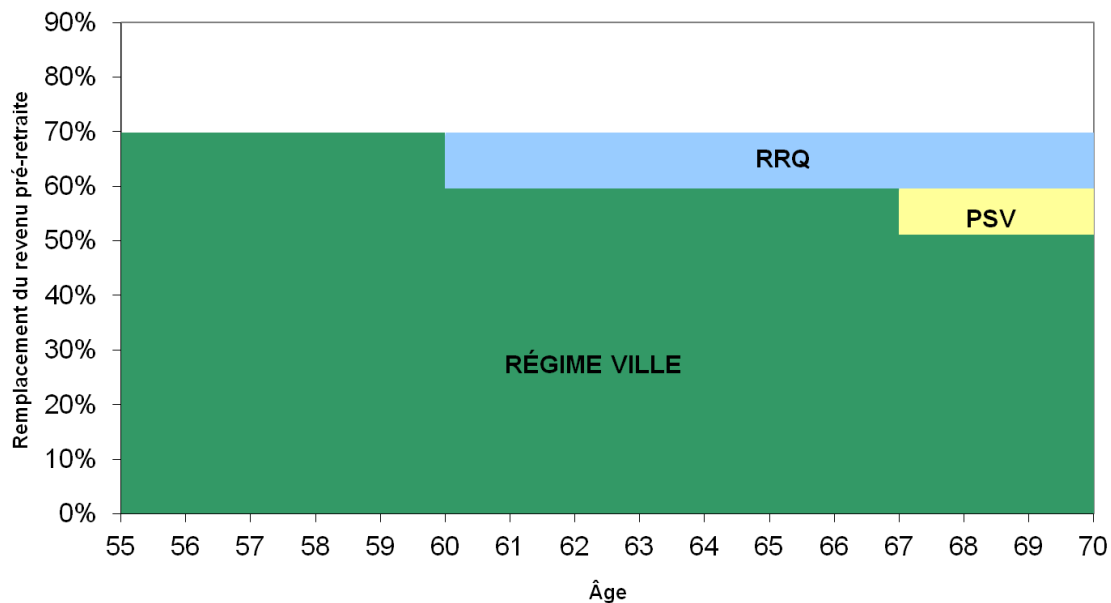
Répartition des sources de revenus pour un niveau minimal de 70 % de remplacement de revenu, individu âgé de 65 ans en 2013



Nous pouvons constater que la zone « Privé » s'accroît de façon importante plus le niveau de salaire à couvrir augmente. Compte tenu du fait que la sécurité de la vieillesse (SV) n'est pas payable avant l'âge de 65 ans (67 ans bientôt pour la très grande majorité de nos membres) et qu'une réduction minimale de 36 % s'applique sur la rente de la RRQ pour une prise de retraite à l'âge de 60 ans, le poids relatif de la zone « Privé » prend encore plus d'ampleur pour un emploi relié à la sécurité publique, tel que celui de policier.

Le graphique ci-après illustre le niveau de remplacement de revenu dont bénéficiera notre membre « moyen » (âgé de 40 ans aujourd'hui) à l'âge de 55 ans, soit après une participation type de trente années dans un régime PD. Vous constaterez donc que notre conception de régime nous permet de rencontrer nos objectifs-retraite en fonction de nos besoins propres. Soulignons que nos membres qui ne bénéficient d'aucune protection en termes de pouvoir d'achat après la retraite (le tiers de nos régimes) obtiendraient un remplacement de revenu inférieur à celui présenté.

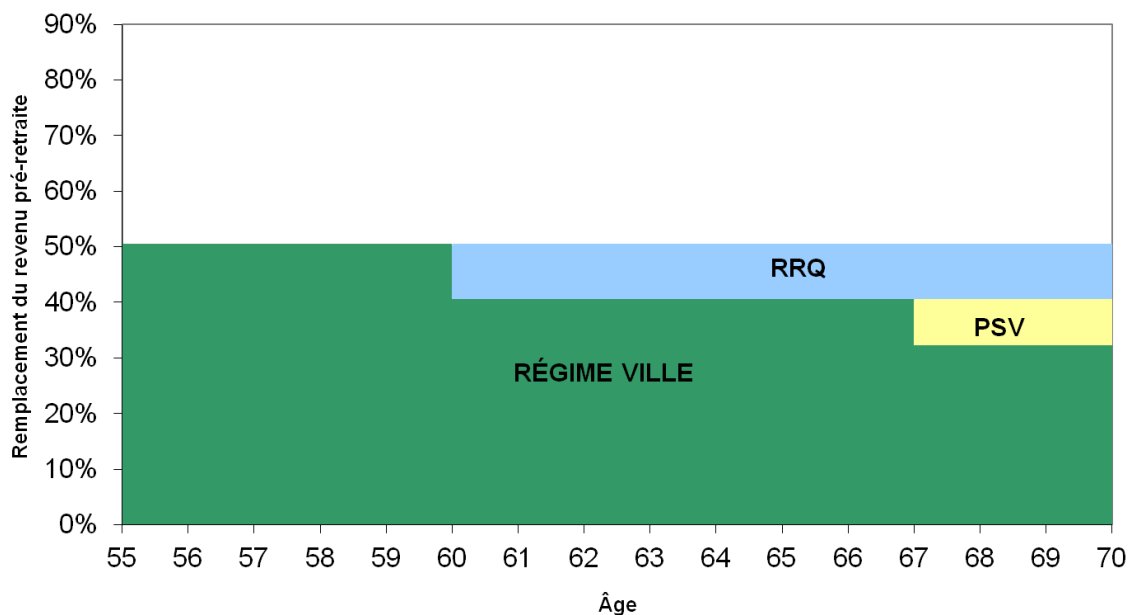
Remplacement du revenu préretraite d'un policier type



Il ne faut donc pas se surprendre si les coûts relatifs aux régimes de retraite sont importants, mais cet aspect a toujours été abordé et considéré dans le cadre de la rémunération globale qui a été consentie à nos membres.

Qu'en est-il du niveau de remplacement de revenu pré-retraite si le niveau des prestations offertes est ajusté à la baisse suite à la réduction des cotisations d'environ 26 % à 18,2 % pour se conformer au projet de loi?

Le graphique ci-dessous le montre :



Nous constatons que, suite à l'adoption du projet de loi n° 3 et à la limitation de la cotisation d'exercice à 18 %, la nouvelle génération bénéficiera d'un taux de remplacement de revenu à l'âge de 55 ans (après une participation type de trente années dans un régime PD) aux environs de 50 %, alors qu'avant l'adoption du projet de loi n° 3, notre membre type aurait bénéficié d'un taux de remplacement de revenu de 70 % à l'âge de 55 ans, tel que recommandé.