

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR :
LE SYNDICAT DES POMPIERS
ET POMPIÈRES DU QUÉBEC (SPQ)
DANS LE CADRE DU PROJET DE LOI N° 3**



AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'AMÉNAGEMENT DU
TERRITOIRE DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET
AUDITIONS PUBLIQUES 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).

AOÛT 2014

TABLE DES MATIÈRES

Avant propos	3
Pérennité des régimes à prestations déterminées	5
Capacité de payer des contribuables	7
Équité intergénérationnelle	8
Priorité à la négociation	9
Le plafonnement des cotisations	11
Partage des coûts.....	13
Protection de la rente retraitée	17
Conclusion	18
Annexe 1.....	20

AVANT PROPOS

Le syndicat des pompiers et pompières du Québec remercie sincèrement la Commission de l'aménagement du territoire de nous permettre de partager et d'échanger nos opinions sur le projet de loi no 3, loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.

Ce document est présenté par le Syndicat des pompiers et pompières du Québec (ci-après appelé le SPQ) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (ci-après appelée la FTQ).

Le SPQ est composé exclusivement de pompiers, pompières ainsi que préventionnistes travaillant dans les municipalités du Québec. Le syndicat regroupe trois mille huit cents (3 800) membres dans cent dix (110) sections locales réparties dans cent soixante-dix (170) villes ou municipalités sur l'ensemble du territoire québécois. Nos pompiers et pompières œuvrent auprès des villes de moins de deux-cent-mille (200 000) de population. Le SPQ compte des pompiers permanents, à temps partiel, ainsi que des pompiers temporaires. De nos groupes, 22 sections locales bénéficient d'un régime de retraite à prestations déterminées, ou en négociation présentement. Nos membres étant présents dans plusieurs villes qui ont des réalités bien différentes l'une de l'autre, les régimes de retraite applicables le sont aussi.

Nous tenons à souligner que la firme d'actuaire PBI, conseillers en actuariat ltée, nous a accompagnés dans nos réflexions. Vu l'importance et la complexité des enjeux, la firme nous a aidés à préciser nos opinions dans le but de rédiger notre mémoire. Les enjeux et le résultat final de ce processus sont importants pour nous, car ceux-ci auront un impact direct sur la sécurité financière de la retraite des pompiers et pompières que nous représentons.

Nous croyons que le projet de loi n° 3 dépasse de beaucoup le cadre prévu à son origine. Dans son ensemble, nous constatons que ledit projet de loi préconise la récupération du coût de main-d'œuvre plutôt que la pérennité des régimes de retraite. De plus, ce projet de loi remet en question un principe de base, soit la négociation entre deux parties, et les engagements signés entre les parties. Dans l'éventualité où le projet serait adopté dans la forme actuelle, qu'advierait-il de la confiance que nous avons envers le système et aux engagements pris et signés de bonne foi ? Nous soutenons que nous devons respecter ces obligations. Ce ne sont pas tous les régimes de retraite qui doivent faire l'objet de restructuration.

L'élément déclencheur, pour faire foi d'une restructuration, devrait être le taux de capitalisation. Les ententes qui ont été prises et qui sont en vigueur depuis les quatre dernières années devraient être respectées, à moins que l'une ou l'autre des parties exprime le contraire. Ces ententes furent négociées de bonne foi et en toute connaissance de cause.

En ce qui a trait à la somme de la cotisation d'exercice et de la cotisation de stabilisation, le projet de loi ne devrait pas prévoir de taux maximum, car selon nous le taux de 20 % pour les pompiers ne tient pas la route. Nous sommes contre la proposition d'imposer un plafond quant à la cotisation d'exercice. Les parties devraient pouvoir, lors de leur prochaine négociation de convention collective, négocier librement la teneur et l'ampleur pour ce qui est du futur, tout en ayant en tête la pérennité des régimes.

Quant au service antérieur, il s'agit principalement, pour l'ensemble de notre représentation au Québec, du point majeur qui ne passe pas. Notre choix d'investir une bonne partie de nos salaires dans un régime de retraite était basé sur la contrepartie négociée qu'on nous offrait en retour. Nous y avons mis les montants calculés par les actuaires qui permettaient d'obtenir une rente connue. Les rentes acquises, comme leur nom l'indique, ont toujours été protégées par la législation. Enlever ces acquis de façon rétroactive par une loi, c'est ce que nous appelons du vol !

Nous ne pouvons être contre le fait de reconnaître la hausse des coûts futurs estimés des régimes et sommes prêts à les revoir à l'intérieur de la négociation, afin de satisfaire toutes les parties pour le futur.

De plus, pour ce qui est du service antérieur, nous sommes d'avis que les parties peuvent en discuter. Toutefois, en cas d'échec, ni la loi ni un éventuel arbitre ne devraient avoir le pouvoir d'imposer une solution. Chaque dossier est unique et des solutions adaptées et appropriées doivent être analysées. De plus, l'effet rétroactif du projet de loi a un effet négatif sur l'ensemble du processus, compte tenu des ententes antérieures ainsi que des engagements pris par les parties.

PÉRENNITÉ DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Évidemment, la crise financière de 2008 a compromis la pérennité des régimes de retraite. Toutefois, plusieurs groupes de pompiers que nous représentons et nos représentants ont su prendre le temps de discuter avec les municipalités pour trouver des solutions. C'est le cas entre autres aux villes de Sherbrooke et Saguenay. Aujourd'hui, nous pouvons constater que le problème est en voie de résolution.

Nous sommes d'accord avec la réserve de 10 %, car nous pensons qu'elle peut assurer la durabilité et la stabilité des régimes de retraite tout en étant en surplus de la cotisation d'exercice, et non financée à même une réduction de droits des travailleurs. Elle représente un élément important qui aide à assurer la pérennité des régimes à prestations déterminées, mais à la condition qu'elle soit constituée de la bonne façon. Cette réserve de stabilisation est un mécanisme de secours qui sert de coussin contre la volatilité des marchés et devrait donc être financée indépendamment par une cotisation supplémentaire à la cotisation d'exercice.

Dans la mesure où une marge explicite est incorporée dans le plan de financement des régimes, le concept de marge pour écarts défavorables soustraits des rendements prévus ne trouve plus sa place, à moins que les parties en décident ainsi volontairement dans le cadre du plan de financement du régime.

En ce qui concerne la restructuration, nous croyons qu'un élément déclencheur est essentiel afin d'entreprendre le processus statutaire et obligatoire. Un régime de retraite dont la capitalisation atteint un taux de 85 % et plus doit être exclu du processus obligatoire. Le degré de capitalisation aux fins de la restructuration devrait être calculé en faisant abstraction de toute réserve constituée en date du 31 décembre 2013 et la valeur résiduelle de tout déficit de modification doit être ajoutée à l'actif.

En effet, les déficits de modifications résultent d'ententes antérieures et les paiements sous-jacents sont en quelque sorte des comptes à recevoir. Le pourcentage général du régime peut être utilisé à titre de déclencheur, mais aux fins de la restructuration, il est primordial que le déficit visé soit établi sur la base des données propres à chaque groupe visé (par comptabilité distincte). De plus, lors du renouvellement de la convention collective, les parties auront la chance d'en discuter et d'en débattre, car les régimes de retraite font partie de la rémunération globale et doivent être traités dans le processus. Cependant, nous ne sommes pas contre le fait de traiter séparément le régime de retraite de la convention collective si les parties sont d'un commun accord.

CAPACITÉ DE PAYER DES CONTRIBUABLES

Nous estimons qu'il est pratiquement impossible de savoir comment calculer la capacité de payer des contribuables, dans la mesure où tout cet aspect repose sur des choix politiques faits par les élus. Dans plusieurs cas, leur choix est fait en prévision d'une réélection pour un autre mandat. De toute évidence, les régimes de retraite ne semblent pas être une priorité pour eux, excepté dans les moments plus difficiles où une compression budgétaire devient la solution.

Nous tenons à nous exprimer sur une grande préoccupation de l'Union des municipalités du Québec : la capacité de payer du contribuable. Nous sommes heureux qu'il en soit ainsi, car nous sommes aussi des citoyens. Remettons donc en contexte les déficits passés des régimes de retraite avec la situation financière des municipalités.

Les régimes de retraite sont actuellement traités comme s'ils étaient une entité indépendante évoluant dans un vase clos. Or, ils sont plutôt un des volets des dépenses liés à la rémunération d'une municipalité. Pourtant, la dette des régimes municipaux varie principalement en fonction des taux d'intérêt, ces taux étant historiquement plus bas. Toutefois, les villes ont aussi un grand besoin d'emprunt pour répartir le coût d'infrastructure qui bénéficie aux citoyens à long terme. Or, le coût de la dette total des municipalités est aussi influencé par ces mêmes taux d'intérêt, mais à l'inverse, de façon positive.

Comparons donc maintenant le total de la dette des municipalités qui était de 17 milliards selon les derniers chiffres avec le déficit d'environ 4 milliards de leur régime de retraite. La baisse des taux, même en ajoutant le coût supplémentaire dans nos régimes de retraite, a été largement positive pour les contribuables.

Nous aimerions aussi savoir pourquoi, si le coût du paiement de la dette semble trop élevé pour le citoyen, le gouvernement n'étudie-t-il pas la possibilité de légiférer afin que les municipalités puissent réduire unilatéralement le taux d'intérêt qu'elles ont contractuellement promis de verser aux détenteurs d'obligation qui sont en circulation. La réponse est claire : les marchés financiers seraient alors bien plus implacables envers un tel comportement que les employés municipaux.

Nous sommes dans une incroyable démagogie qui ne sert qu'à illustrer qu'un seul côté de la médaille pour avoir le beurre et l'argent du beurre sur le dos des travailleurs. Comment voulez-vous que nous acceptions cela ?

ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

Nous sommes présentement confrontés à une nouvelle réalité. De toute évidence, avec la mise en place des schémas de risques, il y a une transformation au sein des services incendie. Plusieurs services ayant des pompiers à temps partiel deviennent maintenant des services avec des pompiers permanents. À cet effet, lors des négociations de conventions collectives, nous négocions avec les villes l'intégration des pompiers aux régimes de retraite déjà en place.

Il est primordial pour nous que ces nouveaux membres du régime n'aient pas à payer le déficit passé des autres groupes auxquels ils n'ont pas du tout contribué. Procéder autrement serait carrément injuste et de l'enrichissement sans cause. Il est aussi essentiel que pour au moins cet exercice, le calcul se fasse sur la base d'une comptabilité distincte. De plus, la démographie de chacun des groupes est différente et il en va de même pour le nombre de participants. D'ailleurs à titre d'exemple, les pompiers de la ville de Lévis ont intégré le régime de retraite de la ville en 2009. Aujourd'hui serait-il logique et équitable de leur demander de payer pour le déficit de la ville, car pour eux, la comptabilité distincte n'est pas reconnue ?

PRIORITÉ À LA NÉGOCIATION

La négociation et la communication sont pour nous des bases en relation de travail. Nous avons toujours encouragé nos groupes à trouver des solutions afin d'arriver à des ententes négociées et par le fait même, éviter l'arbitrage de différend comme stipulé dans le Code du travail.

Pour la priorité à la négociation, le projet de loi devrait tenir compte des ententes déjà intervenues et signées en connaissance de cause par les deux parties. En effet, les villes qui ont eu des ententes devraient avoir une option « opting out » s'ils le désirent. Dans notre groupe, les pompiers de Saguenay, Lévis et Sherbrooke ont déjà entériné des ententes à ce sujet, et ce avec la satisfaction des deux parties.

Dans l'éventualité où il y aurait obligation de réouverture dans ces municipalités, cela signifierait pour nous une rupture de contrat, et surtout une rupture de confiance envers les municipalités et le gouvernement. Comment par la suite pourrions-nous avoir confiance en ce système sachant qu'en tout temps une loi pourrait défaire tout ce qui a été fait de bonne foi ?

D'ailleurs, notre vision du projet de loi est que la loi permettrait, à un certain moment, d'ouvrir une fenêtre temporaire afin de discuter, négocier et tenter d'arriver à une entente afin de pérenniser les régimes de retraite à prestations déterminées qui sont en difficultés. Nous n'imaginons pas une ouverture générale de tous les régimes afin d'en faire une récupération du coût de la main-d'œuvre. Si le projet de loi n° 3 n'est pas modifié en ce sens, nous sommes d'avis que les villes peuvent se prévaloir de la clause « opting out ».

Dans plusieurs de nos villes, les pompiers ont choisi de mettre plus d'argent dans les régimes de retraite, car les conditions entourant notre métier font en sorte qu'un pompier ne peut travailler jusqu'à un âge avancé. De plus, dans les petites villes, il y a beaucoup moins de pompiers à l'emploi. Par conséquent, lors d'un incendie ou autres, les pompiers de ces petites villes doivent être polyvalents et combattre les sinistres beaucoup plus longtemps, n'ayant pas une relève suffisante. Vu les circonstances, les pompiers ont misé davantage sur leur régime de retraite en abaissant l'âge minimal leur permettant de prendre leur retraite.

Vous comprendrez qu'en vieillissant la capacité physique des pompiers diminue et comme nous venons de le démontrer, le nombre de pompiers du service incendie de ces villes est restreint. Pour les sensibiliser à notre métier, nous invitons parfois des conseillers municipaux à venir passer une journée ou une nuit avec nous. Ils sont toujours renversés par la difficulté de l'effort à fournir lors d'un incendie. Lorsque l'alarme retentit, il n'est pas question de faire des échauffements avant l'effort, peu importe son intensité. L'uniforme de combat est le même qu'il fasse plus ou moins 30 degrés et il n'est pas question de se changer entre le moment où nous travaillons à de grandes chaleurs à l'intérieur et où nous devons ensuite poursuivre le travail au toit.

Malgré le poids de l'uniforme lui-même, il faut transporter de lourdes échelles, scies et boyaux, et exercer le travail avec une bombonne dans le dos. Voilà pourquoi nous pensons que le projet de loi doit être modifié. Voilà pourquoi les pompiers sont prêts à augmenter leurs cotisations afin de pouvoir prendre leur retraite plus tôt, compte tenu de la complexité du travail.

LE PLAFONNEMENT DES COTISATIONS

L'article 5 du projet de loi fixe la cotisation d'exercice à 18 % de la masse salariale, à l'exception des policiers et des pompiers pour qui elle est fixée à 20 %, incluant le fonds de stabilisation dont le coût équivaut à 1,8 % (art. 6).

Le fonds de stabilisation sert à sécuriser le régime, mais il ne procure aucun bénéfice, sinon celui d'absorber les déficits futurs auparavant à la charge de l'employeur. On peut donc affirmer que les pompiers pourront planifier leur retraite avec 18,2 % d'épargne par année de participation.

L'argument qui nous est souvent donné est que c'est exactement le niveau d'épargne qui peut être mis de côté dans un REER par le contribuable qui n'a pas de régime à prestations déterminées.

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 colle plus à la réalité. En tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie projetée, c'est plutôt avec un taux d'épargne de l'ordre de 22 % que le contribuable qui n'a pas de régime à prestations déterminées devrait verser dans un REER.

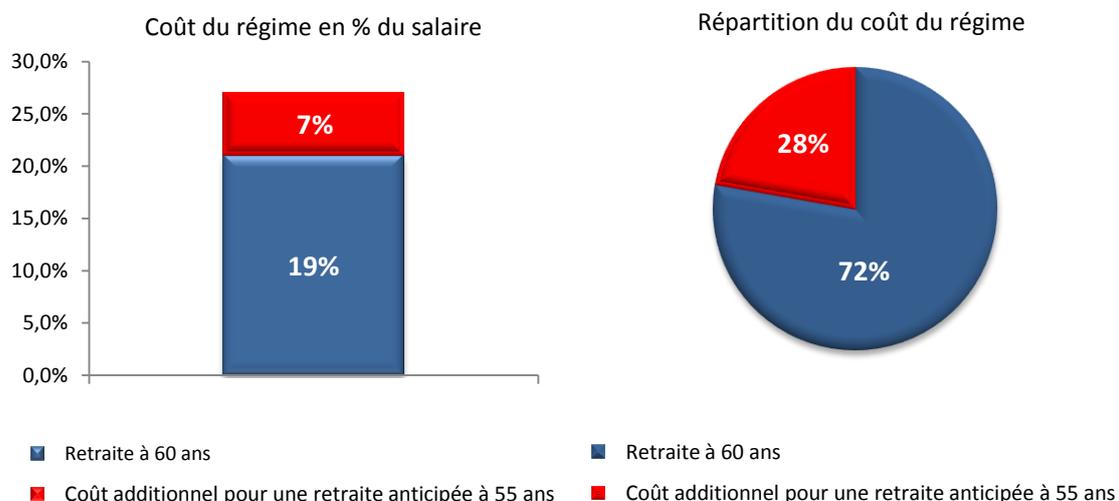
Un taux d'épargne de 18 % n'est donc plus adéquat et il serait temps que le gouvernement fédéral le révise. Utiliser ce taux revient à utiliser une approche de nivellement par le bas et cela vient en contradiction avec un des arguments avancés selon lequel la longévité accrue augmente le coût des régimes.

Le taux d'épargne 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);
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 ans (plutôt que 80).

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

Évidemment, il y a un coût à cela. Les graphiques suivants expriment la répartition du coût d'un régime type visé pour la sécurité publique. On peut constater que la part du coût qui découle d'une retraite plus hâtive est significative :



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

Une cotisation de 18 % pour payer le coût courant des bénéficiaires n'est donc 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 aussi pour effet de rendre caduques les règles fiscales qui permettent aux pompiers de prendre une retraite sans pénalité avant l'âge de 60 ans.

Par ailleurs, fixer un plafond à la cotisation d'exercice est une mesure inéquitable, puisque le coût d'un même bénéficiaire peut varier d'un groupe à l'autre, entre autres selon les données démographiques du groupe. 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 permettons-leur d'en bénéficier.

PARTAGE DES COÛTS

En ce qui a trait au partage des coûts, nous sommes totalement contre le partage des déficits passés. Nous croyons que ce qui a été négocié de bonne foi dans le passé entre les parties est un engagement que nous ne pouvons changer.

Imaginons qu'un individu s'achète une rente auprès d'une compagnie d'assurance et qu'en cours de versement cette dernière décide d'en réduire les versements, ou de changer ce qui sera versé pour les années déjà accumulées, ou bien qu'une banque décide de ne pas verser le montant assuré après un incendie parce que finalement elle trouve qu'elle n'avait pas chargé suffisamment de prime pour couvrir la valeur à neuf convenu.

Nous vivons présentement ce scénario inimaginable. Le passé a toujours, et avec raison, été sacré et protégé en terme de régime de retraite par la loi et aussi par l'Union des municipalités du Québec.

Au SPQ, nous comprenons le problème qui s'est créé en 2008 dans les régimes de retraite et nos négociations récentes en font foi. Nous sommes prêts à nous tourner vers l'avenir par la voie de la négociation, mais revenir sur le passé nous ne l'avalons jamais.

Dans toute cette réforme, nous ne comprenons pas qu'il soit tout à coup devenu anormal que le coût des régimes de retraite des pompiers soit élevé. Ceci est pourtant une évidence de la réalité des villes qui se doivent de maintenir ce service essentiel. L'ancien maire de New York M. Giuliani a décidé de verser, après les attentats du 11 septembre, des indemnités non prévues de 1 million de dollars à chacune des familles de pompiers décédés en devoir. Il se disait qu'il fallait s'assurer que dans le futur les pompiers continuent d'aller de l'avant pour secourir les citoyens, même au péril de leur vie.

Nous mettons avec fierté à la disposition de nos citoyens nos dos, nos poumons et nos bras dans des conditions qui les usent parfois irrémédiablement. Mais il y a un pacte négocié qui nous assure que le jour de notre retraite hâtive, lorsqu'ils ne suffiront plus à la tâche nous serons supportés à notre tour.

Dans nos petites municipalités, avec des tailles d'effectifs limités, il est impossible pour nos pompiers de ne pas mettre la bombonne et prendre la hache. Même nos plus jeunes pompiers sont très rapidement sensibilisés à l'importance de payer plus pour la retraite, car ils s'aperçoivent très vite des difficultés physiques des plus âgés de l'équipe. D'ailleurs, les plus récentes statistiques prouvent que les pompiers sont plus à risque d'avoir des maladies professionnelles, comme le cancer, que le reste des travailleurs. Ainsi, il est important pour un pompier de pouvoir prendre sa retraite plus jeune s'il veut continuer à profiter d'une vie en santé.

Le nombre de pompiers étant beaucoup moins élevé que dans les grosses villes, il est essentiel que le projet de loi autorise et privilégie une comptabilité distincte tout au moins pour cet exercice. Les pompiers qui sont minoritaires dans nos régimes ne veulent pas se faire piéger par des décisions à des tables de négociations globales, qui auraient pour effet un recul majeur, ne serait-ce que sur l'âge minimal pour prendre la retraite. Or, la solution choisie par les autres groupes consiste souvent à repousser l'âge de la retraite à des niveaux insoutenables pour nous.

Il s'agit ici d'être cohérent et équitable envers tous. Pourquoi certaines municipalités pourraient-elles négocier séparément avec chaque syndicat et d'autres seraient contraintes de trouver une solution unique à des réalités bien différentes. D'ailleurs, nous sommes persuadés qu'il serait beaucoup plus facile d'arriver rapidement à une entente qui correspond à chacune des parties si nous procédions de manière séparée.

De plus, à titre d'équité, nous croyons que le projet de loi ne doit pas comprendre d'effets rétroactifs. La mise en place devrait avoir, comme date de mise en application, la date de signature entre les parties et devrait aussi se baser sur les deniers chiffres disponibles, soit du 31 décembre 2014.

Le Code du travail prévoit déjà qu'en cas de non-entente chez les policiers-pompiers, un système d'arbitrage est prévu selon des barèmes déjà établis, comprenant une liste d'arbitres et les règles auxquelles les arbitres sont assujettis. Pour les pompiers, nous préconisons que le système reconnu fasse foi de la marche à suivre en cas de mésentente. Nos arbitres connaissent bien notre métier et les exigences de celui-ci. Ils ont déjà toutes les qualifications requises pour trancher.

De plus, étant une demande gouvernementale, les coûts reliés aux conciliations et l'honoraire de l'arbitre devront être payés par le ministère tel que nous le connaissons présentement. Pour ce qui est de la gouvernance à l'intérieur des comités de retraite, nous croyons qu'elle doit être revue dans l'éventualité où les parties devraient partager les risques. À ce sujet, le projet de loi est muet, mais essentiel à un bon fonctionnement.

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. Or, en abolissant les bénéfices d'indexation des rentes des participants actifs, la réserve sera alors alimentée par les bénéfices des membres, ceux-ci devenant les seuls à la renflouer. 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. Ainsi, ce sont les travailleurs qui assument en réalité le risque des déficits pour le service avant 2014 (la réserve sert à acquitter 50 % des cotisations d'équilibre).

Pour le futur, le projet de loi n° 3 vient pratiquement exiger la constitution d'un fonds de stabilisation à la charge exclusive des membres. En effet, compte tenu du plafonnement des cotisations, les membres devront dans la plupart des cas, financer directement la part de l'employeur exigible, et ce sans compter la hausse de leur cotisation salariale. Nous voulons donc que les participants soient majoritaires sur les comités de retraite si le projet de loi n° 3 est adopté dans sa forme actuelle.

Aussi, le projet de loi ne fait pas mention des frais d'administration des caisses de retraite. Nous croyons que ces frais devraient être à la charge des villes et non du régime. De plus, à l'intérieur de petites villes, la loi devrait inclure des libérations pour les membres du comité de retraite afin qu'ils puissent siéger aux rencontres et les préparer. Il en va de même pour les formations.

PROTECTION DE LA RENTE RETRAITÉE

La position du SPQ sur le sujet est claire. En aucun temps et sous aucun prétexte, les engagements passés ne devraient être modifiés. Les pompiers retraités ont pris leur retraite avec des garanties. Ils ont pris leur retraite en tenant compte des montants prévus, sachant qu'ils pouvaient se fier aux chiffres fournis à ce moment. Il faut arrêter d'entendre dire et de véhiculer que les employés municipaux ont des retraites en or, car la réalité est tout autre. La majorité n'ayant même pas d'indexation. Nous soutenons qu'aucune rétroaction ne doit être permise et que la mise en application des changements, s'il y a lieu, devrait se faire suite à la signature d'une entente entre les parties. Toutefois, nous sommes d'accord pour que les choses changent dans le futur.

Les objectifs visent à protéger le niveau de vie des retraités. Comment conclure que la suspension de leur indexation peut répondre à cet objectif ? En utilisant un taux d'inflation correspondant à celui capitalisé en vertu de notre nouveau régime, soit 2 %, on constate que le pouvoir d'achat des retraités diminue assez rapidement. Au bout de 15 ans, c'est plus de 25 % de perte de pouvoir d'achat qui est observée.

Évolution (diminution) du pouvoir d'achat d'un retraité selon le scénario d'une inflation annuelle de 2,0 %

Valeur de la rente viagère dans...	Si aucune indexation	Indexation à 2,0 %
1 an	39 215 \$	40 000 \$
5 ans	36 230 \$	40 000 \$
10 ans	32 815 \$	40 000 \$
15 ans	29 720 \$	40 000 \$
20 ans	26 920 \$	40 000 \$

Le principe de l'indexation visant à protéger le niveau de vie est reconnu par tous les spécialistes et par le législateur, et il s'agit d'un objectif fort légitime.

CONCLUSION

En conclusion, nous jugeons que le projet de loi n° 3, comme il est présenté, ne laisse aucune place à la négociation entre les parties, car il dicte d'avance une solution mur à mur. Nous maintenons que le processus de restructuration devrait s'appliquer uniquement aux régimes qui sont en difficulté et si le processus de restructuration est enclenché, celui-ci devrait permettre aux parties de trouver une solution adaptée à leur réalité respective.

Sur une base d'équité, tant au niveau local que régional, nous croyons sincèrement que la comptabilité distincte est de mise. Sans cette prémisse, étant peu nombreux par rapport à l'ensemble des autres employés d'une municipalité, il y a de fortes chances que nos groupes soient lésés, voir envahis à l'intérieur d'une décision prise par l'ensemble des employés, et ce malgré la spécificité de notre métier. En effet, celui-ci ne se compare en rien aux autres groupes d'employés d'une même municipalité. De plus, sachant qu'en principe le service courant applicable aux pompiers est supérieur aux autres employés municipaux, la question que nous nous posons est : comment allons-nous établir les calculs tout en étant intégré à l'intérieur d'un régime de retraite unique à l'ensemble d'une ville sans comptabilité distincte ?

Quant au déficit passé, nous sommes convaincus que le projet de loi doit se dissocier du partage des déficits passés. Pour une équité intergénérationnelle, pourquoi de nouveaux pompiers devraient-ils payer le déficit des autres groupes auxquels ils n'ont pas du tout contribué ? De plus, le cas des pompiers de Lévis dont nous faisons mention dans notre mémoire montre un autre cas de non-sens.

Pour ce qui a trait aux ententes déjà conclues, elles doivent être respectées. Il en va de la base même de la négociation, du respect des ententes, ainsi que de la confiance entre les parties et le gouvernement. Nous sommes d'avis que seulement lors du renouvellement de ces conventions collectives, les parties auront la chance d'en discuter, et de les modifier, et ce dans une libre négociation.

Le choix de transférer des montants d'argent au régime de retraite pour une rente futur a, entre autres, été fait dû aux spécificités de notre métier. Aujourd'hui, nous sommes persuadés que la loi ne doit pas imposer un plafond pour ce qui a trait à la cotisation d'exercice.

ANNEXE 1

Municipalités du SPQ qui ont un régime PD :
Baie-Comeau
Blainville
Châteauguay
Drummondville
Lévis
Repentigny
Rimouski
Rimouski temps partiel
Rouyn-Noranda
Rouyn-Noranda temps partiel
Saint-Jérôme
Salaberry-de-Valleyfield
Shawinigan
Sherbrooke
Sorel-Tracy
Sorel-Tracy temps partiel
Trois-Rivières
Val d'Or
Val d'Or temps partiel
Joliette
Saguenay
Sainte-Thérèse