



AMB | ASM

Association des municipalités de banlieue
Association of Suburban Municipalities

CAT – 033M
C.P. – P.L. 3
Santé financière et
pérennité des
régimes de retraite

COMMUNIQUÉ

PROJET DE LOI N° 3 : LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX EST DE 38 % SUPÉRIEURE À CELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

Montréal, 18 août 2014 – À la veille du début des consultations publiques sur le projet de loi n° 3, l'Association des municipalités de banlieue de Montréal (AMB) tient à faire une mise au point concernant la rémunération des employés municipaux. L'AMB s'appuie sur les données d'une étude de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) pour affirmer que les employés municipaux bénéficient d'une rémunération globale¹ nettement supérieure à celle de la fonction publique québécoise. Cette étude est basée sur l'analyse de 77 emplois repères et comparables, ce qui exclut des postes propres au milieu municipal, comme les chauffeurs d'autobus, les pompiers et les policiers.

« Les syndicats représentant les employés municipaux² ont raison sur un point dans le débat sur la refonte des régimes de retraite : leurs membres n'ont rien volé, a déclaré le maire de Westmount et porte-parole de l'AMB, M. Peter Trent. Mais ça ne change rien au fait qu'ils reçoivent 38 % de plus que le reste de la fonction publique québécoise. »

M. Trent ajoute : « Si la rémunération globale des employés municipaux est de 38 % plus élevée, ce n'est pas, contrairement à ce que plaident les syndicats, parce que leurs membres ont accepté dans le passé des augmentations de salaire plus modestes afin de se doter de rentes plus généreuses. Même les salaires de base sont de 18 % plus généreux que ceux de la fonction publique québécoise. »

Trois facteurs historiques expliquent l'écart de 38 %

L'AMB insiste sur le fait que les élus municipaux ont dû composer, au fil des ans, avec un encadrement juridique déficient pour établir la rémunération de leurs employés. « Il n'y a rien de nouveau là-dedans, souligne M. Trent. Rappelons la coupure des salaires des employés de l'État en 1982, laquelle ne touchait pas le secteur municipal et créait un premier écart important. Ensuite, entre 1991 et 2001, cet écart s'est amplifié pour atteindre 27 % en moyenne, compte tenu de décisions trop généreuses des arbitres nommés par le gouvernement pour régler des différends concernant certaines conventions collectives municipales. Enfin, il y a un peu plus de dix ans, les fusions municipales ont entraîné la prévisible uniformisation des salaires et avantages sociaux vers le haut, ce qui a creusé encore davantage l'écart. »

Tous ces facteurs, qui étaient amplifiés par les déficits grandissants des régimes de retraite, expliquent pourquoi les employés municipaux au Québec gagnent aujourd'hui, en moyenne, 38 % de plus que leurs homologues provinciaux.

¹ Outre le salaire de base, la « rémunération globale » tient compte des avantages sociaux (comme les régimes de retraite, les assurances collectives, les vacances, etc.)

² Dans les municipalités de plus de 25 000 habitants (ce qui représente 68 % du total de la population québécoise).

Les déficits des caisses des régimes de retraite accentués par des décisions gouvernementales

L'AMB souligne également qu'en 2011, selon les données de l'ISQ, le coût des régimes de retraite du secteur municipal représentait 22,9 % de la rémunération globale, comparativement à 6,6 % pour la fonction publique québécoise : presque quatre fois plus!

Selon l'AMB, une telle situation découle, mise à part la dégringolade de la Bourse en 2008, des congés de contributions aux régimes de retraite *permis et encouragés* par le gouvernement du Québec afin que les municipalités puissent se conformer à la réduction de 6 % de la masse salariale exigée par ce même gouvernement entre 1998 et 2001. Il s'agissait alors de financer en partie la contribution obligatoire des municipalités à l'atteinte du déficit zéro. De plus, à l'époque, la loi fédérale exigeait que les réserves soient plafonnées à 10 % de la valeur des régimes de retraite. La plupart des caisses étant en situation de surplus, la solution était alors de prendre des congés de contributions et d'augmenter les avantages accordés aux employés.

Les futures négociations doivent être balisées par le projet de loi n° 3

L'approche de l'AMB consiste à négocier de bonne foi avec des représentants d'employés. Sans la pression supplémentaire que générera le projet de loi n° 3, l'AMB craint que les résultats des négociations ne soient semblables à ceux obtenus dans le passé, ce qui fera en sorte que l'écart de 38 % se maintiendra au fil du temps, puisque rien n'aura été réglé.

Au sujet de l'AMB

L'Association des municipalités de banlieue représente 15 municipalités de l'île de Montréal, avec une population d'environ 242 600 citoyens. Ces municipalités sont Dollard-des-Ormeaux, Côte Saint-Luc, Pointe-Claire, Kirkland, Westmount, Beaconsfield, Mont-Royal, Dorval, Hampstead, Montréal-Ouest, Sainte-Anne-de-Bellevue, Baie-D'Urfé, Montréal-Est, Senneville et l'île de Dorval.

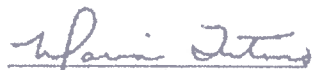
- 30 -

Source : Association des municipalités de banlieue
Contact : Maire Peter F. Trent, 514 989-5240
Demandes d'entrevue : Richard G. Gervais, Wagram Communications, 514 507-1134, poste 0

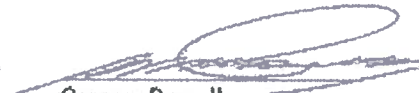
Le communiqué et une fiche technique sont disponibles sur le site www.westmount.org



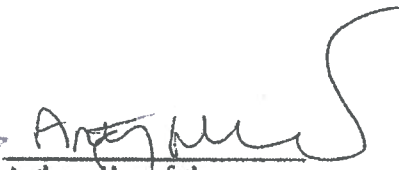
Peter F. Trent
Maire de la Ville de Westmount
Président de l'AMB



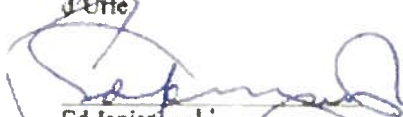
Maria Tutiro
Mairesse de la Ville de Baie
d'Urfe



Georges Bourelle
Maire de la Ville de Beaconsfield



Anthony Housfather
Maire de la Ville Côte Saint-Luc



Ed Janiszewski
Maire de la Ville de Dollard-des-
Ormeaux



Edgar Rouleau
Maire de la Cité de Dorval



William Steinberg
Maire de la Ville de Hampstead



Michel Gibson
Maire de la Ville de Kirkland



Robert Courtois
Maire de la Ville de Montréal-Est



Beny Masella
Maire de la Ville de Montréal-
Ouest



Philippe Roy
Maire de la Ville de Mont-Royal



Morris Trudeau
Maire de la Ville de Pointe-
Claire



Phola L. Hava
Mairesse de la Ville de Sainte-
Anne-de-Bellevue



Jane Guesst
Mairesse du Village de
Senneville

FICHE TECHNIQUE

COMPLÉMENT AU COMMUNIQUÉ DE L'AMB SUR LA RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX (daté du 18 août 2014)

Élément # 1 – « Les employés municipaux sont rémunérés 38 % de plus que le reste de la fonction publique québécoise, selon l'ISQ » et « Même les salaires de base sont de 18 % plus généreux que ceux de la fonction publique québécoise ».

Explication : Les écarts de 37,9 % de la rémunération globale et de 18,3 % du salaire de base sont la mesure du retard de l'administration québécoise face à l'administration municipale pour un ensemble d'emplois repères qui sont comparables. Cela explique que les chauffeurs d'autobus, les policiers et les pompiers soient absents de cette comparaison¹ (aucun équivalent du côté de la fonction publique), qui porte, du côté municipal, sur les commis et agents de bureau, les ouvriers, les techniciens, les professionnels, etc.

Cet écart est mesuré annuellement par l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) dans un rapport qui contient les résultats détaillés de la comparaison des salaires, des avantages sociaux et de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise (fonction publique, réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux) avec ceux de l'ensemble des autres salariés québécois œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus.

La comparaison est aussi effectuée avec différents secteurs du marché du travail : privé et « autre public » ainsi que les sous-secteurs de ce dernier (administrations municipale et fédérale, « entreprises publiques » et universitaire).

Source : Rapport disponible sur le site internet de l'ISQ :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries.html>

Le tableau fourni à la page suivante reproduit les résultats globaux de l'enquête, tant pour le salaire de base uniquement (première colonne) que pour la rémunération globale (deuxième colonne, qui inclut, outre les salaires, les avantages sociaux et les heures de présence au travail).

Il présente le « retard » de l'administration québécoise face à tous les autres secteurs du marché du travail en 2013. La flèche indique le retard par rapport à l'administration municipale (employeurs de plus de 200 employés, soit généralement les municipalités de plus de 25 000 habitants, qui comptent 68 % de la population du Québec).

¹ Ensemble, ces trois groupes représentent un effectif de près de 23 000 employés à temps plein, ce qui correspond à environ 25 % des effectifs globaux du milieu municipal.

Comparaison de la rémunération, administration québécoise par rapport aux secteurs du marché du travail (écarts en %)

	Salaire	Rémunération globale
Autres salariés québécois	-11,7	-8,3
Autres salariés québécois syndiqués	-18,9	-25,3
Autres salariés québécois non syndiqués	-3,8	7,4
Privé	-8,0	1,7
Privé syndiqué	-20,3	-20,7
Privé non syndiqué	-2,8	9,4
« Autre public »	-19,4	-28,8
Administration municipale	-18,3	-37,9
« Entreprises publiques »	-22,2	-35,8
Universitaire	-8,4	-9,5
Administration fédérale	-20,3	-21,8

-  Rémunération plus élevée dans l'administration québécoise
 Rémunération équivalente (administration québécoise et secteur)
 Rémunération moins élevée dans l'administration québécoise

Source : « Rémunération des salariés 2013 – Faits saillants » (ISQ), p. 3

À noter :

- **POUR LES SALAIRES DE BASE UNIQUEMENT** : la moyenne du retard de l'administration québécoise par rapport à l'ensemble des autres secteurs est de 14 %. La comparaison avec le secteur municipal affiche un retard supérieur (18,3 %), ce qui contredit l'argument des syndicats municipaux, à l'effet que les employés avaient accepté des hausses de salaires plus modestes dans le passé, privilégiant les bénéfices liés aux régimes de retraite.
 - Qui plus est, pour l'année 2013, le secteur municipal est, de tous les secteurs, celui dont les hausses salariales en vigueur sont les plus importantes (hausses réelles de 1,9 % vs 1,2 % pour l'ensemble des salariés québécois). (Source : idem, tableau p. 10).
 - Quant aux perspectives salariales pour 2014, encore une fois, le secteur municipal mène la charge avec une croissance prévue de 2,3 %, supérieure à tous les autres secteurs étudiés. (Source : idem, tableau p. 11).
- **POUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE** : le retard de l'administration québécoise par rapport à l'administration municipale (37,9 %) pour la rémunération globale est le plus important de tous les secteurs considérés.
 - En fait, selon l'ISQ, les employés municipaux au Québec gagnent en moyenne 75 851 \$ comme rémunération globale annuelle, et les employés provinciaux gagnent en moyenne 55 791 \$. En tenant compte des heures travaillées, on parle d'une rémunération horaire de 49,99 \$ vs 36,25 \$ (+ 37,9 %).

Élément # 2 – Historique de l'écart de la rémunération globale favorisant les employés municipaux

Explication : Tel qu'indiqué sommairement dans le communiqué, on peut séparer en trois grandes phases l'évolution de l'écart de rémunération globale de 38 % en faveur des employés de l'administration municipale.

- 1) La coupure de 1982 dans les conventions collectives des employés de l'État québécois (projet de loi 70), qui n'incluait pas les employés municipaux. Cette coupure de 20 % pour les plus haut salariés (une disposition protégeait les employés qui gagnaient moins) avait uniquement une durée de trois mois (pour l'exercice financier 1982-1983 du gouvernement du Québec), mais le niveau de la rémunération s'établissait ensuite à un niveau inférieur à ce qu'il aurait dû être si les conventions collectives en vigueur avaient été respectées. Le contexte qui justifiait cette intervention gouvernementale reposait sur une analyse du Conseil du trésor qui démontrait que les employés de l'État québécois gagnaient 16 % de plus que les employés du secteur privé².

² Rapporté dans G. Tremblay-Boily, « *Front commun contre le gouvernement : portrait des relations entre le PLQ, le PQ et les syndicats du secteur public lors des négociations de 1972 à 1983* », publié par la Fondation Jean-Charles Bonenfant, Assemblée nationale du Québec, avril 2011, pp. 22 à 24.

- 2) La période suivante a vu un certain nombre d'arbitrages de conventions collectives accorder des conditions de travail avantageuses aux employés municipaux couverts par différents mécanismes spécifiques à certains groupes d'employés municipaux (policiers et pompiers sujets au régime d'arbitrage des différends, plus ou moins bien balisé; employés couverts par le régime des services essentiels (régime spécial introduit en 1982 dans le *Code du travail* du Québec)). L'écart de rémunération s'est graduellement accru pendant les années '80 et '90 pour atteindre 27,9 % en 1996 (source : http://www.pum.umontreal.ca/apqc/97_98/blais/tbl03.gif)
- 3) Les différentes lois³ adoptées pour permettre de réaliser les regroupements municipaux, dont les plus importants étaient en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2002, stipulaient qu'aucun employé ne pouvait perdre son emploi du fait de ces regroupements. Ce contexte, jumelé aux obligations d'employeur des municipalités (dont la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*, qui visait à instaurer l'équité interne) a propulsé les niveaux de rémunération dans les municipalités fusionnées. Ces municipalités regroupaient plus de la moitié de la population québécoise (4,3 millions d'habitants sur 7,5 millions au total) et surtout une majorité de grandes municipalités, ce qui a constitué un ensemble suffisant pour « contaminer » l'ensemble de la performance du milieu municipal (de plus de 25 000 habitants).

Élément # 3 – Déficits des régimes de retraite

Explication : L'ISQ, dans le même rapport, démontre qu'en pourcentage du salaire, le coût des régimes de retraite du secteur municipal est de 22,9 %, alors qu'il ne représente que 6,6 % de l'équivalent pour l'administration québécoise. Non seulement il s'agit d'une proportion nettement plus élevée (presque 4 fois plus), mais en plus il s'agit d'un coût calculé en pourcentage d'un salaire lui-même plus élevé de 18 %. En fait, le secteur municipal, ici aussi, est le plus élevé, toutes catégories confondues. (Source : idem, tableau p. 6).

L'AMB rappelle qu'en 1998, dans la *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal* (PL 414), les mesures adoptées par le gouvernement du Québec pour permettre aux municipalités de diminuer leurs coûts de main-d'œuvre (d'un maximum de 6 %) étaient très restrictives et encourageaient les congés de cotisation aux régimes de retraite, alors en situation généralisée de surplus. Ces mesures portaient sur « (...) *la modification des conditions de travail prévues à une convention collective mais ne pourront modifier les taux et échelles de salaire. En matière de régime de retraite, la proposition pourra porter sur l'affectation d'un excédent d'actif à l'acquittement de cotisations ou sur la modification des dispositions relatives aux cotisations.* »

(Source : extrait des notes explicatives de la loi (L.Q. 1998, chapitre 2) telle qu'adoptée le 12 mars 1998).

³ PL 124, PL 170 et al.