

Mémoire concernant le Projet de loi 3 : Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.

**Présenté par : les employés syndiqués de la Municipalité de Boischatel
SCFP local 2736**

Présentation

La Municipalité de Boischatel, située sur la Côte de Beaupré et comptant environ 6691 habitants, désire aujourd'hui par ses représentants, vous exposer sa situation particulière en regard des conditions élaborées dans le projet de loi ci-haut mentionné.

Le Régime de retraite des employés de la Municipalité de Boischatel compte présentement 29 membres : 22 membres actifs et 7 membres non actifs et bénéficiaires : composé majoritairement de retraités. Les personnes siégeant au Comité de retraite représentent toutes les catégories d'employés. De plus la présence d'élus, de citoyens ainsi que de membres observateurs permet un plus grand échange d'idées.

Le Régime est accessible à tout employé régulier ayant atteint 700 heures. La contribution totale prévue en 2013 s'établissait à 12.6%. Les syndiqués défraient 6% et les non syndiqués 5%, le reste est absorbé par l'employeur. L'âge de retraite est de 60 ans sans pénalité et une prime de raccordement est disponible jusqu'à 65 ans. Il n'y a pas d'indexation.

Exposé

Situation actuelle

Le Régime de retraite des employés de la Municipalité de Boischatel était, avant le 31 décembre 2012 solvable et sans déficit. Au 31 décembre 2013, l'actif net du régime est de 2 340 471\$ et l'évaluation actuarielle en cours pour cette même année laisse entrevoir un déficit de 808 300\$. Cependant, comme bien d'autres régimes à prestations déterminées, nous faisons face à un déficit actuariel 868 700\$ (évaluation au 31 décembre 2012).Faisant passer notre cotisation de 12.6% à 17.6% en 2013.

Lorsque nous avons pris connaissance du déficit au printemps 2013, nous avons formé un groupe de travail en juillet composé de membres du comité de retraite, de notre actuaire, du syndicat ainsi que de la trésorière de la Municipalité. Ceci afin de trouver toutes les solutions possibles pour assurer la survie de notre régime de retraite.

Différents scénarios ont été exposés. Nous avons même demandé à notre actuaire conjointement avec le syndicat (et défrayé à part égale entre les deux parties) d'évaluer la possibilité de fermer notre régime et d'adhérer à celui du RREMQ (en référence au fait que plusieurs petites municipalités membres de l'ADMQ ont choisi de le faire). Ceci nous permettrait d'importantes économies administratives et favoriserait un rajeunissement des participants. L'étude comparative a établi que nous serions perdant car l'âge de la retraite à 63 ans, l'absence d'une prime de raccordement ainsi que l'inexistence de la réversibilité au conjoint ; nous ont fait réaliser que nous avions un régime plus que correct malgré la taille de la Municipalité de Boischatel.

Afin d'offrir tous les éléments à notre groupe de travail et aux employés pour prendre la meilleure décision possible; nous avons demandé à notre actuaire de produire une nouvelle étude actuarielle au 31 décembre 2013 (bien qu'à ce moment elle n'était pas obligatoire). Nous voulions par le biais de celle-ci savoir où en était notre déficit vu l'amélioration des rendements. Ceci afin de nous permettre de voir lequel des différents scénarios serait le plus intéressant.

Depuis le début du processus, la position de l'employeur est de payer le déficit passé. Cependant nous respectons le projet de loi en ce qui concerne l'avenir du régime; un partage des cotisations à 50% pour chacune des parties était déjà envisagé. Ceci représente une augmentation de 2.80% de nos cotisations. Pour cette raison, nous avons proposé différents scénarios à nos employés afin d'alléger leur fardeau (ainsi que celui de l'employeur) :

1-Abandon de la prime de raccordement : -0.8% du taux de 17.6%

2-Modification de l'âge de la retraite à 62 ans : -2.2% du taux de 17.6%

3-Modification de l'âge de la retraite à 65 ans : -4.9% du taux de 17.6%

Si nous choisissons d'abandonner la prime de raccordement et de modifier l'âge de la retraite à 62 ans nous sauvons -2.8% du taux (pour des raisons actuarielles, on ne peut additionner $-0.8\% + 2.2\% = 3\%$!)

4-Prise de congés à même les banques pour contrebalancer la hausse

5-Création d'un fonds de stabilisation de 10% pour contrer les fluctuations du marché.

6- Modification de la politique de placement, afin d'augmenter la répartition en actions canadiennes et mondiales, ceci permettant d'accroître le rendement global de la caisse. Cette modification fut entérinée lors de la réunion du comité de retraite le 13 mai 2014.

Les membres ont par ailleurs décidé lors de l'assemblée générale du 13 mai 2014 de modifier l'âge de la retraite pour 62 ans et de procéder à la création d'un fonds de stabilisation de 10%. Le futur serait assumé en part égale avec l'employeur. Pour le passé, l'employeur contribue au déficit à 100% et absorbe également les coûts générés par les retraités, vu qu'il n'y a pas d'indexation.

Ces positions respectaient majoritairement les orientations du rapport d'Amours, qui n'obligeait pas à l'époque le partage du déficit passé en parts égales. Les décisions prises lors de cette réunion firent en sorte de modifier les paramètres servant à l'étude actuarielle en cours. En effet, cette modification des hypothèses permit à notre déficit actuariel au 31 décembre 2013, de diminuer et de se situer à 468 000\$. Le coût des cotisations requises s'établit à 7.3% pour les employés. Si aucun changement n'avait été apporté, l'évaluation actuarielle en cours pour cette même année laissait entrevoir un déficit de 808 300\$ pour un actif net de 2 340 471\$.

En raison de la position prise par l'employeur et vue la baisse importante du déficit, un paiement comptant est envisagé. Après plusieurs vérifications comptables, il apparaît qu'il s'agit de l'option la moins coûteuse pour la population

Les impacts du projet de loi 3

« Extrait de la Conférence de presse de M. Pierre Moreau, ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, M. Sam Hamad, ministre du Travail, et M. François Blais, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale le 12 juin 2014:

M. Lavallée (Hugo) : *De quelle marge de manoeuvre les partis vont vraiment pouvoir négocier... Est-ce que la négociation va vraiment être utile à quelque chose dans la mesure où il y a déjà autant de balises?*

M. Moreau : *Il y a deux éléments. **D'abord, ce qui n'est pas négociable, c'est le règlement des déficits passés et futurs. Ça, c'est réglé par le projet de loi.** »*

Boischatel : c'est donc dire que tout le travail fait avec l'employeur concernant les options que nous vous avons présenté est presque inutile, puisqu'il reposait sur le fait que l'employeur payait le déficit passé AU COMPLET : la loi nous oblige à partager les déficits passés à 50/50 et ce même si nous avons une entente réglée, elle sera annulée avec le projet de loi.

Le projet de loi 3, même s'il le prévoit ne nous laisse pas vraiment place à la négociation, vu les options actuelles de notre régime. Notez que tout déficit qui concerne les retraités est assumé par l'employeur, puisque nous n'avons pas dans notre régime l'indexation de la pension : nous ne pouvons donc rien couper aux retraités.

La négociation dont le ministre parle passe par une diminution importante de nos acquis. Dans notre cas, nous avons tellement peu d'endroits où nous pouvons faire des concessions, que l'avenir de notre régime s'en trouve compromis. Les hausses importantes et obligatoires de cotisations que subiront les employés, combinées à la perte des trois seules options que nous offrent le régime, les pertes monétaires et de congés constituent des aspects négatifs que le projet de loi 3 nous oblige à respecter.

Voici ce qui attend les employés :

- la modification de l'âge de la retraite passant de 60 ans à 62,63,64,65 ?
 - l'abandon de la prime de raccordement
 - la modification du calcul du salaire admissible : présentement le calcul se fait à partir des 5 meilleures années. Il pourrait être fait à partir des 7 ou 10 meilleurs ou dernières années selon la négociation possible.
 - le gel des salaires, la diminution de congés ou d'autres avantages, combinés si nécessaire à d'autres options ; toujours afin d'atteindre le pourcentage nécessaire au paiement du déficit passé d'ici 15 ans.
- Tout ceci parce que le projet de loi empêche tout paiement comptant (retrait de REER par exemple) ou arrangement quelconque, non prévu dans son cadre.

Les options présentées ici doivent être considérées de façon séparées ou selon une combinaison de plusieurs formes qui nous permettrait d'atteindre le montant souhaité.

POUR LE FUTUR, n'oublions pas que la loi nous oblige également, comme nous vous en avons décidé ; à la création d'un fonds de stabilisation de 10% et au paiement des déficits futurs. Ceci s'ajoutant en plus aux coûts expliqués précédemment.

Notre solution

Après discussion avec l'actuaire, lecture du projet de loi et plusieurs calculs et choix d'options ; nous en arrivons à nous dire que notre situation est particulière ; puisqu'autant du point de vu des contribuables, de l'employeur et des employés : il s'agit de la situation la moins dispendieuse et la plus équitable.

Pour votre compréhension il y a un mur au 1 janvier 2014 et que tout déficit antérieur à cette date fait l'objet d'une entité à part. Appelons donc fonds 2013 et fonds 2014 pour la compréhension de ce texte.

L'employeur assume le déficit du fonds 2013 à 100%, soit environ 468 000\$(chiffre de l'étude actuarielle(en cours) au 31 décembre 2013) celui-ci est toujours basé sur le fait que l'âge de la retraite sera de 62 ans à compter du 1 janvier 2014. Et il assumera tous les déficits futurs du fonds 2013.

L'employeur s'occupera toujours des déficits des retraités tant pour le fonds 2013, que le fonds 2014.

Aucun droit ne sera modifié pour le fonds 2013 : les employés conservent l'âge de retraite à 60 ans, la prime de raccordement et le calcul de salaire avec les 5 meilleures années. Nous n'avons pas à faire de gel ou diminution de salaire ou d'autres avantages.

Les employés devront par leurs cotisations payer 50% du coût du régime, le fonds de stabilisation et s'il y a lieu les déficits du fonds 2014. La probabilité de déficit futur est amoindrie en raison du fonds de stabilisation. Advenant un déficit, il nous restera toujours les possibilités invoquées en assemblée générale : soit l'augmentation de l'âge de la retraite à 63 ans, une plus grande contribution monétaire sur la paie, un remboursement à même certains congés.

Sachez que même l'option de fermer le régime a été envisagé (ce qui est défendu également par le projet de loi), il en coûterait plus cher à l'employeur de faire cela.

Conclusions

Nous constatons que malheureusement aucune municipalité de petite taille n'a pu être entendue à cette commission. Pourtant elles vivent des problèmes semblables aux villes plus grosses, mais fort différents dans leur forme.

En mettant des balises qui ne peuvent être modifiées, le projet de loi 3 empêche la créativité des municipalités, qui comme nous, avons trouvé une solution qui respectait la capacité de payer de tous.

En restreignant, les modalités de paiement des employés concernant les hausses de leur régime de retraite, il crée un déséquilibre évident pour ceux-ci. Comme il s'agit de conditions non négociables, certains se retrouveront en situation financière précaire. Mention dont fait état le rapport d'Amours au sujet des ménages québécois.

Pour l'employeur, les exigences de vérifications comptables et actuarielles exigées par la Régie des Rentes, ne font qu'augmenter les coûts administratifs du régime qu'il doit absorber seul. Ceci n'incite en rien à la création et au maintien de régime à prestation déterminée. Au contraire, on verra dans l'avenir ces régimes se transformer en cotisation déterminées ou carrément en REER collectif.

Le projet de loi 3, n'a pas retenu certains énoncés du rapport d'Amours en ce qui concerne la difficulté d'épargner des ménages québécois, de même que l'accroissement de l'espérance du niveau de vie. En voulant traiter tous les régimes de la même façon sans égard à leur particularité financière et aux relations patrons-employés existantes au sein de l'organisation ; le gouvernement ne fait qu'engendrer les déséquilibres.

Le projet de loi 3, doit inclure dans sa forme finale, la libre expression de chaque entité. Il doit respecter les ententes négociées, car celles-ci ont fait l'objet de discussions, concessions et ententes réciproques. Il ne s'agit pas là de solution individuelle irréfléchie ou à sens unique.

Les employés sont également des payeurs de taxes et ils ne peuvent être tous comparés aux personnes plus extrémistes que l'on voit parfois dans les médias. Les ententes qu'ils ont faites avec leur conseil municipal tiennent compte de la capacité de payer de tous, sinon tous sont bien conscients que leur régime de retraite ne pourra survivre.

Le projet de loi 3 doit être modifié.... C'est indéniable.

Ceci dans le respect des municipalités et des employés qui ont toujours entretenu de bonnes relations et qui ont toujours travaillé ensemble pour le bien de leur communauté.

Préparé par Andrée Mathieu

Présidente du SCFP local 2736 des employés de la Municipalité de Boischatel