

Mémoire de la Ville de Rimouski

**présenté à la
Commission de l'aménagement
du territoire**

le 19 août 2014

*Dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur
le projet de loi n° 3, favorisant la santé financière et la pérennité des
régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*



TABLE DES MATIÈRES

VILLE DE RIMOUSKI	3
OBJET DE LA PRÉSENTATION	3
DÉMARCHES DE LA VILLE DE RIMOUSKI AVANT LE PROJET DE LOI N° 3.....	4
HISTORIQUE DU RÉGIME DE RETRAITE DE LA VILLE DE RIMOUSKI	5
MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE RIMOUSKI	6
A - ENTENTE AVEC LES CADRES	6
B - DÉFICIT ATTRIBUABLE AUX RETRAITÉS	8
C - ENTENTE AVEC LES COLS BLEUS.....	8
D - ENTENTE AVEC LES COLS BLANCS	9
E - ÉTAT DE SITUATION AVEC LES POMPIERS.....	10
ENJEUX POUR LA VILLE DE RIMOUSKI.....	11
RECOMMANDATIONS	11

VILLE DE RIMOUSKI

La ville de Rimouski est un centre urbain majeur de la région administrative du Bas-Saint-Laurent. Située en bordure du fleuve Saint-Laurent, elle est née, en 2001, de la fusion de six municipalités et de l'ajout, en 2009, de la municipalité du Bic. Rimouski compte plus de 48 000 résidents permanents, soit 85 % de la population de la MRC Rimouski-Neigette, répartis dans 11 districts. La forte concentration de centres administratifs, de services, commerces, établissements d'enseignement et de santé confère à Rimouski le statut de *Capitale régionale du Bas-Saint-Laurent*. L'organisation municipale rimouskoise est parmi les employeurs importants de son milieu. En 2014, le budget de fonctionnement de la Ville de Rimouski est de 71 M\$.

Quelque 384 employés à temps complet, à temps partiel et occasionnels bénéficient de conditions salariales et d'avantages sociaux concurrentiels. Au 31 décembre 2013, la valeur de l'actif du fonds de pension s'élevait à 55 M\$. À cette date, 280 employés contribuaient au *Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Rimouski* (RCREVR), lesquels sont répartis en quatre groupes, soit les cadres, les cols blancs, les cols bleus et les pompiers. Le RCREVR comptait de plus 139 participants retraités et bénéficiaires ainsi que 38 participants non actifs.

OBJET DE LA PRÉSENTATION

Suite à l'augmentation du coût des régimes de retraite et à l'ampleur des déficits, et compte tenu de l'impact de ces dépenses sur les contribuables, les municipalités ont sonné l'alarme pour trouver des solutions aux coûts toujours en hausse des régimes de retraite. Le redressement de la situation était devenu nécessaire et faisait l'objet de demandes répétées des municipalités pour que le gouvernement légifère dans ce domaine.

La Ville de Rimouski tient à féliciter le gouvernement et à exprimer sa satisfaction au ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, monsieur Pierre Moreau, suite au dépôt, en juin dernier, du projet de loi n° 3 *favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (projet de loi n° 3). Les principes contenus dans ce projet de loi sont accueillis avec satisfaction par la Ville de Rimouski qui y voit la préoccupation du gouvernement et les efforts déployés par celui-ci pour amener des solutions concrètes visant à redresser la situation.

Cette réponse du ministre est conforme à l'engagement pris par le gouvernement du Québec de répondre positivement aux demandes des municipalités afin d'assurer le maintien des différents régimes de retraite des employés municipaux tout en tenant compte de la capacité de payer des contribuables.

Préalablement au dépôt du projet de loi n° 3, la Ville de Rimouski a fait preuve de leadership et ses employés ont démontré une grande ouverture et une grande collaboration en concluant des ententes et en apportant des modifications au régime de retraite dans le but de régler le partage des déficits des années antérieures et d'en assurer la pérennité. Rimouski fut ainsi une des premières villes au Québec à trouver de nouvelles approches et à apporter des solutions concrètes qui visent l'atteinte des objectifs fixés par le projet de loi n° 3.

À la lumière des solutions proposées dans le projet de loi n° 3, la Ville de Rimouski désire soumettre ses considérations à la Commission de l'aménagement du territoire.

Le mémoire de la Ville de Rimouski présente donc les ententes historiques conclues avec trois de ses quatre groupes d'employés et l'impact sur celles-ci du projet de loi n° 3 présenté dans sa forme actuelle. Nous sommes d'avis que le projet de loi n° 3 doit reconnaître et respecter les ententes signées de gré à gré entre les employeurs et les employés, lesquelles permettent déjà d'améliorer la santé financière et d'assurer la pérennité de leurs régimes de retraite.

DÉMARCHES DE LA VILLE DE RIMOUSKI AVANT LE PROJET DE LOI N° 3

La Ville de Rimouski est entièrement en faveur avec l'esprit du projet de loi n° 3 et adhère aux cinq mesures qui y sont proposées, notamment pour les régimes possédant un sous-financement important, soit :

- Partage obligatoire 50-50 des coûts du service courant et futur;
- Constitution d'un fonds de stabilisation visant à protéger les régimes d'éventuelles crises financières;
- Limite du coût du service courant, au 1^{er} janvier 2014, à 18 % de la masse salariale (20 % pour les policiers et pompiers);
- Abolition de l'indexation automatique des rentes des participants actifs et mise en place d'un mécanisme d'indexation liée à la santé financière des régimes;
- Protection des rentes de base des retraités et de la rente de conjoint survivant.

Face à l'ampleur de la situation, certaines villes et groupes d'employés ont déjà assumé leurs responsabilités et ont démontré leur volonté de négocier des changements pour pérenniser leurs régimes de retraite. C'est le cas de la Ville de Rimouski qui a elle-même négocié et mis en place des mesures pour ses diverses catégories d'employés en 2010 et en 2011.

En effet, le *Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Rimouski* (RCREVR) prévoit déjà un partage des déficits ainsi qu'un partage de la cotisation d'exercice et a été restructuré pour respecter la capacité de payer, tant de la Ville que des employés. Ces efforts, combinés aux bons rendements des dernières années, ont donné des résultats, car le degré de capitalisation du RCREVR est passé de 80 % au 31 décembre 2010 à 92 % au 31 décembre 2013. Ce taux de 92 % est obtenu en tenant compte des nouvelles tables de mortalité publiées par l'*Institut canadien des actuaires*. N'eût été ce changement, le ratio de capitalisation aurait plutôt été de près de 97 %.

HISTORIQUE DU RÉGIME DE RETRAITE DE LA VILLE DE RIMOUSKI

Le RCREVR est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1954 et a, bien entendu, été modifié au fil des ans. Parmi les éléments à mentionner, notons une comptabilité distincte entre les cadres, les cols blancs, les cols bleus, les pompiers et les retraités. Le RCREVR est administré par un comité de retraite.

Lors de la production de l'évaluation actuarielle, au 31 décembre 2009, le comité de retraite a demandé à l'actuaire du RCREVR de proposer aux divers groupes d'employés des modifications au RCREVR afin d'en diminuer le coût. En effet, suite à la baisse des taux d'intérêt, au changement de table de mortalité afin de reconnaître une meilleure espérance de vie et aux mauvaises années de rendement, de 2007 et 2008, le degré de capitalisation du RCREVR était passé de 115 % au 31 décembre 2006 à 86 % au 31 décembre 2009. La cotisation d'exercice de l'employeur augmentait de plus de 25 % en moyenne, sans compter les paiements d'amortissement requis.

Des présentations de l'état de situation ont donc été faites en juin 2010 auprès de chacun des groupes d'employés. Les objectifs poursuivis étaient les mêmes que ceux du projet de loi n^o 3, soit de restructurer le RCREVR afin d'en améliorer la santé financière et d'en assurer la pérennité. Par ailleurs, considérant que l'objectif principal d'un régime de retraite est de procurer une rente à la retraite, nous tenions à ce que cet objectif soit mis de l'avant, de concert avec une volonté de rétention des employés qui sont à quelques années de la retraite.

MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE RIMOUSKI

Avant même l'élaboration du projet de loi n° 3, la Ville de Rimouski fut une des premières villes au Québec à s'entendre avec 3 de ses 4 groupes d'employés (plus de 90 % de ses employés) pour régler le partage de la cotisation d'exercice et des déficits. Les différentes ententes conclues sont présentées ci-dessous, en ordre chronologique.

A - Entente avec les cadres

Les premières modifications au RCREVR ont été apportées à l'égard du groupe des cadres. L'entente a été signée le 17 décembre 2010 et le RCREVR a été modifié comme suit :

Âge de la retraite

La retraite est permise dès l'âge de 60 ans, sans réduction du montant de la rente. Toutefois, les réductions applicables en cas de retraite anticipée, laquelle est permise dès l'âge de 55 ans, ont été modifiées :

Pour le service jusqu'au 31 décembre 2010 :

- Participant en service actif : $\frac{1}{4}$ % par mois, entre 55 et 60 ans
- Participant ayant droit à une rente différée : $\frac{1}{4}$ % par mois, entre 55 et 65 ans

Pour le service à compter du 1^{er} janvier 2011 :

- Participant en service actif : $\frac{1}{2}$ % par mois, entre 55 et 60 ans
- Participant ayant droit à une rente différée : $\frac{1}{2}$ % par mois, entre 55 et 65 ans

Taux de rente

Pour le service jusqu'au 31 décembre 2010 : 2 % du salaire final moyen 5 ans (5 meilleures années)

Pour le service à compter du 1^{er} janvier 2011 : 1,8 % du salaire final moyen 5 ans (5 meilleures années)

Nous n'avons pas hésité à modifier le taux de rente afin d'atteindre nos objectifs. Bien que cette baisse représentait une diminution de 10 % du taux de rente, nous étions d'avis que cette rente, combinée aux rentes gouvernementales et aux épargnes personnelles de nos employés, était suffisante pour maintenir leur niveau de vie au moment de leur retraite.

- La baisse du taux de rente pour le service futur permettait de diminuer, de façon significative et permanente, le coût futur du RCREVR. Cette baisse du taux de rente, combinée avec l'augmentation de la pénalité en cas de retraite anticipée,

aura fort probablement un impact important sur l'âge de la prise de retraite des participants et, par le fait même, sur le coût futur du RCREVR.

- Les modifications apportées ont eu comme impact de diminuer le coût du RCREVR de près de 2 % de la masse salariale, qui est passé de 25,52 % à 23,83 %. **Un élément important à relever est que les mesures prises ont ramené le coût du service courant à un montant inférieur à 18%.**

Partage du coût du RCREVR

L'ENTENTE DE PARTAGE DES COÛTS CONCLUE AVEC LE GROUPE DES CADRES EFFECTIVE AU 1^{ER} JANVIER 2011

COÛTS	Avant l'entente	Après l'entente
Cotisation d'exercice	18,85 %	17,16 %
Cotisation d'équilibre du déficit passé	6,67 %	6,67 %
Cotisation totale	25,52 %	23,83 %

RÉPARTITION DES COÛTS

Employés	6,80 %	11,62 %
Employeur	18,72 %	12,21 %
Total	25,52 %	23,83 %

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le coût total du RCREVR (cotisation d'équilibre et cotisation d'exercice) pour les cadres est partagé. Ainsi, si le coût du RCREVR nécessite un financement inférieur à 13,6 % des salaires, la cotisation requise sera partagée également entre la Ville et les cadres. Si le coût est plus élevé que 13,6 % des salaires, le premier 0,6 % d'excédent est assumé par la Ville, tandis que le solde, s'il y a lieu, est partagé également entre la Ville et ses cadres. Le projet de loi n^o 3 mise sur une réduction des prestations pour les services effectués avant le 1^{er} janvier 2014 pour régler le déficit relatif à ces services, tandis que la solution retenue pour notre RCREVR a été de verser des cotisations additionnelles. Nous pensons que cette approche différente, qui mène aux mêmes résultats, devrait être accommodée par le projet de loi n^o 3.

La cotisation requise des cadres, laquelle s'établissait à 6,8 % des salaires avant ces modifications, fut ainsi augmentée à 11,62 % des salaires pour les années 2011 à 2013 alors que celle de l'employeur a été réduite de 18,72 % à 12,21 %, ce qui représente une économie annuelle de l'ordre de 180 000 \$ pour l'employeur.

B - Déficit attribuable aux retraités

Étant donné que les cadres assumaient leur propre déficit, et que l'objectif était d'obtenir cette entente avec toutes les catégories d'employés, la Ville s'est engagée à assumer le déficit relié aux participants retraités. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2011, les retraités forment une catégorie distincte et leur déficit, s'il y a lieu, est assumé par la Ville. Il est à noter que le Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Rimouski ne comporte aucune indexation automatique après la retraite.

En ce qui a trait au déficit relatif aux services effectués avant le 1^{er} janvier 2014, le projet de loi n^o 3 est donc harmonisé aux dispositions de notre RCREVR. Toutefois, ce n'est pas le cas pour le déficit attribuable aux retraités en ce qui concerne les services effectués après le 31 décembre 2013. En effet, selon notre compréhension, le projet de loi n^o 3 exige que ce déficit soit partagé à parts égales entre la Ville et les participants actifs. Le projet de loi devrait respecter le choix que nous avons fait à l'égard de nos retraités.

C- Entente avec les cols bleus

La deuxième entente est intervenue avec les employés cols bleus le 13 avril 2011. Les mêmes modifications ont été apportées à l'égard de ce groupe d'employés, lesquelles entraînent toutefois en vigueur le 1^{er} janvier 2012, à l'exception du partage du déficit, lequel débutait, tout comme pour les cadres, au 31 décembre 2010. Il est intéressant de noter, par ailleurs, qu'un partage de la cotisation d'exercice existait déjà avec ce groupe d'employés depuis le 1^{er} janvier 2005.

L'ENTENTE DE PARTAGE DES COÛTS CONCLUE AVEC LE GROUPE DES COLS BLEUS EFFECTIVE AU 1^{ER} JANVIER 2011

COÛTS	Avant l'entente	Après l'entente	
		01-01-2011	01-01-2012
Cotisation d'exercice	18,51 %	18,51 %	16,65%
Cotisation d'équilibre du déficit passé	2,03 %	2,03 %	2,03%
Cotisation totale	20,54 %	20,54 %	18,68%

RÉPARTITION DES COÛTS			
Employés	8,95 %	9,97 %	9,04%
Employeur	11,59 %	10,57 %	9,64%
Total	20,54 %	20,54 %	18,68%

Depuis le 1^{er} janvier 2005, si la cotisation d'exercice pour les employés cols bleus nécessitait un financement supérieur à 13,6 % des salaires, alors le premier 0,6 %

d'excédent était assumé par la Ville, tandis que le solde, le cas échéant, était partagé également entre la Ville et les cols bleus.

Voici la cotisation des employés cols bleus au fil des dernières années :

- jusqu'au 31 décembre 2004 : 6,80 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2006 : 7,35 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2009 : 6,80 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 : 8,15 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 : 9,97 % du salaire
- depuis le 1^{er} janvier 2012 : 9,04 % du salaire

- Les changements apportés ont eu un impact important sur le coût du RCREVR, lequel a diminué de près de 2 % de la masse salariale de 2011 (20,54 %) à 2012 (18,68 %). **Un élément important à relever est que les mesures prises ont ramené le coût du service courant à un montant inférieur à 18%.**
- La baisse du taux de rente pour le service futur permettait de diminuer, de façon significative et permanente, le coût futur du RCREVR. La baisse du taux de rente, combinée avec l'augmentation de la pénalité en cas de retraite anticipée, aura fort probablement un impact important sur l'âge de prise de retraite des participants et, par le fait même, sur le coût futur du RCREVR.

D - Entente avec les cols blancs

La dernière entente à intervenir est celle avec les employés cols blancs, le 21 août 2011. Les modifications apportées ont été les mêmes que celles des employés cols bleus. À noter que le même partage de la cotisation d'exercice applicable pour les cols bleus existait aussi pour ce groupe d'employés depuis le 1^{er} janvier 2004.

L'ENTENTE DE PARTAGE DES COÛTS CONCLUE AVEC LE GROUPE DES COLS BLANCS EFFECTIVE AU 1^{ER} JANVIER 2011

COÛTS	Avant l'entente	Après l'entente	
		01-01-2011	01-01-2012
Cotisation d'exercice	18,73 %	18,73 %	16,86 %
Cotisation d'équilibre du déficit passé	4,86 %	4,86 %	4,86 %
Cotisation totale	23,59 %	23,59 %	21,72 %

RÉPARTITION DES COÛTS			
Employés	9,07 %	11,50 %	10,56 %
Employeur	14,52 %	12,09 %	11,16 %
Total	23,59 %	23,59 %	21,72 %

Voici la cotisation des employés cols blancs au fil des dernières années :

- jusqu'au 31 décembre 2003 : 6,80 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006 : 7,60 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2009 : 7,05 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 : 7,99 % du salaire
- du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 : 11,50 % du salaire
- depuis le 1^{er} janvier 2012 : 10,56 % du salaire

- *Les modifications apportées ont eu comme impact de diminuer le coût du RCREVR de près de 2 % de la masse salariale de 2011 (23,59 %) à 2012 (21,72 %). Un élément important à relever est que les mesures prises ont ramené le coût du service courant à un montant inférieur à 18%.*
- La baisse du taux de rente pour le service futur permettait de diminuer, de façon significative et permanente, le coût futur du RCREVR. Cette baisse du taux de rente, combinée avec l'augmentation de la pénalité en cas de retraite anticipée, aura fort probablement un impact important sur l'âge de prise de retraite des participants et, par le fait même, sur le coût futur du RCREVR.

E – État de situation avec les pompiers

Le groupe des pompiers représente environ 7 % des employés qui contribuent au RCREVR. Ce groupe a refusé le partage des déficits passés. Nous tenions à ce que ce groupe d'employés soit assujéti aux mêmes conditions que les autres groupes, notamment sur le partage du déficit passé et le partage de la cotisation d'exercice. Le dossier est présentement en arbitrage pour le renouvellement de la convention collective.

Compte tenu qu'aucune entente n'a été conclue avec les pompiers, et que nous sommes présentement en attente des résultats de l'arbitrage, le taux de contribution des employés de ce groupe au RCREVR a été fixé à 6,8 % alors que 16,15 %, soit 70 % du RCREVR, est temporairement comblé par l'employeur.

ENJEUX POUR LA VILLE DE RIMOUSKI

La Ville de Rimouski et ses employés n'ont pas hésité à trouver ensemble des approches qui permettent d'atteindre les objectifs ciblés par le projet de loi n° 3, soit d'améliorer la santé financière des régimes de retraite et d'en assurer la pérennité. L'ouverture des employés et la collaboration entre les parties ont été les bases d'une négociation gagnante, lesquelles portent déjà des résultats qui rejoignent parfaitement les objectifs du projet de loi n° 3.

C'est dans cet esprit de responsabilisation et d'ouverture de la part de la Ville et de ses employés que nous souhaitons que le projet de loi n° 3 valorise ces ententes de gré à gré et permette à celles-ci, qui conviennent d'un partage 50-50 des déficits passés, courants et futurs, de donner les résultats escomptés à condition qu'elles soient capitalisées à plus de 90 %.

Sous réserve de certaines conditions, le projet de loi n° 3 devrait tenir compte des initiatives mises en place avant son élaboration et reconnaître les ententes semblables à celles conclues par la Ville de Rimouski avec ses employés.

RECOMMANDATIONS

Nous sommes d'avis que le projet de loi n° 3 détermine les balises nécessaires pour intervenir efficacement sur l'importante question des régimes de retraite. Toutefois, le projet de loi n° 3 doit également être sensible à créer un environnement de travail qui encouragera les parties à trouver des solutions pratiques face à des problématiques qui surgiront dans l'avenir sans y être contraintes par une législation.

Les efforts demandés par le projet de loi n° 3 ont déjà été faits par la très grande majorité des employés de la Ville de Rimouski. C'est d'ailleurs pourquoi nous demandons au gouvernement de reconnaître le travail accompli et de le prendre en considération dans l'élaboration de la version finale du projet de loi n° 3. Ces changements au RCREVR ont été conclus suite à de bonnes négociations et sont intervenus bien avant l'annonce, en décembre 2011, de la création du comité d'experts sur l'avenir du système de retraite, présidé par monsieur Alban D'Amours.

La Ville de Rimouski a déjà mis en place des mesures pour la majorité de ses catégories d'employés en 2010 et 2011, lesquelles représentent plus de 90 % de son personnel. En effet, tel que mentionné ci-dessus, le *Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Rimouski* (RCREVR) prévoit :

- Un partage des déficits passés et futurs et de la cotisation d'exercice depuis le 1^{er} janvier 2011;
- La prise en charge du déficit attribuable aux retraités par la Ville;
- Une diminution du taux de rente afin d'assurer la santé financière du RCREVR;
- La non-indexation des rentes des retraités.

Compte tenu de ces éléments, nous recommandons :

- **QUE le projet de loi considère dans son application - sous réserve de certaines conditions, tel un degré de capitalisation minimal de 90 % au 31 décembre 2013 - les ententes préalablement conclues par les Villes qui mettent en place des mesures équivalentes à celles proposées par le projet de loi n° 3. Par exemple : la réduction du coût des services courants et l'augmentation de la pénalité en cas de retraite anticipée.**
- **QUE les Villes ayant déjà conclu des ententes ne soient pas dans l'obligation de procéder à une restructuration dans le cas où une telle entente prévoit déjà le partage 50/50 des déficits passés et futurs entre la Ville et les participants actifs.**
- **QUE les groupes d'employés avec lesquels une Ville n'a pas conclu d'entente avant le dépôt du projet de loi n° 3 soient assujettis à l'application de la future loi.**
- **QUE le projet de loi n° 3 reconnaisse les ententes signées par les Villes avec leurs employés, qui respectent le niveau minimal de capitalisation de 90 % et le partage à parts égales des déficits passés et futurs.**