

## COHÉRENCE ET DISCERNEMENT

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE

**IL NOUS SEMBLE QUE LA VILLE FAIT FAUSSE ROUTE SUR CERTAINS ASPECTS DE LA RÉFORME DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE. CETTE RÉFORME EXIGE D'ÊTRE APPRÉHENDÉE DE FAÇON GLOBALE, EN INTERRELATION AVEC L'ENSEMBLE DES OBJECTIFS DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE. MALHEUREUSEMENT, LA VILLE SEMBLE D'ABORD PRÉOCCUPÉE PAR SES PROBLÈMES BUDGÉTAIRES ET ADMINISTRATIFS.**

**A** lors que s'annoncent des départs massifs à la retraite et une pénurie de main-d'œuvre, comment la Ville pourra-t-elle attirer des candidats compétents et expérimentés si elle ne cesse de diminuer les conditions de travail de ses employés ?

De fait, la Ville risque d'avoir de plus en plus de difficulté à recruter du personnel qualifié si elle n'est pas concurrentielle avec les autres employeurs. Voilà pourquoi la prudence doit être de rigueur dans la réforme de nos régimes de retraite. D'ailleurs, les gestionnaires sont bien conscients que notre régime constitue un atout important, puisqu'ils le vantent souvent aux candidats qu'ils souhaitent embaucher.

La Ville veut hausser l'âge du départ à la retraite, mais selon Patrick Marier, professeur à l'Université Concordia, les mesures qui favorisent le maintien au travail sont souvent plus efficaces qu'une disposition qui a pour effet de relever l'âge de la retraite pour tout le monde. Il serait donc plus productif de mettre en place des incitatifs qui amèneraient les employés à continuer de travailler de leur plein gré plutôt que de les y contraindre.

De notre côté, nous pensons qu'il est possible de réformer nos régimes de retraite tout en atteignant des objectifs de gestion de la main-d'œuvre. Des avenues, telles que l'augmentation des ententes de transfert entre employeurs, l'amélioration des ententes de transfert individuelles ou même la possibilité du transfert d'un compte de retraite immobilisé (CRI) dans notre régime, pourraient être envisageables si la Ville veut recruter des professionnels expérimentés.

Même chose à l'interne, les ententes de transfert entre les divers régimes de retraite de la Ville, qui sont en réévaluation, doivent continuer de favoriser la mobilité et la promotion. Pour ce faire, les conditions de retraite entre les catégories d'employés doivent être sensiblement les mêmes, car personne n'acceptera une promotion si celle-ci entraîne des pertes. Actuellement, plusieurs sont incapables de décider s'ils accepteront une promotion, car ils ignorent quelles seront les conséquences sur leur régime de retraite.

Jusqu'à tout récemment, la Ville incitait les personnes à prendre leur retraite dès qu'elles étaient admissibles, ce qui, très souvent, se traduisait par des suppressions de postes. Cette pratique a sans doute permis à la Ville de réaliser des économies sur la masse salariale, mais elle a aussi contribué à rendre nos régimes de retraite plus coûteux.

Dans un contexte où la Ville est en mode de recrutement, il importe de faire preuve de cohérence et de discernement dans les décisions qui sont prises. La réforme de nos régimes de retraite ne doit pas perdre de vue les autres objectifs de l'organisation. Bref, la main gauche ne doit pas ignorer ce que fait la main droite. ■





# NOTRE RÉGIME DE RETRAITE

## Quelques réponses à vos questions

GISÈLE JOLIN, PRÉSIDENTE ET CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

DANS LES MÉDIAS, LES RÉGIMES DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES DÉFRAIENT RÉGULIÈREMENT LA CHRONIQUE, ET CE N'EST PAS POUR EN VANTER LES MÉRITES. MALGRÉ CERTAINS ARTICLES PLUS PONDÉRÉS, ON PARLE SOUVENT DE FARDEAU GÉNÉRATIONNEL, DE FACTURE ÉCONOMIQUE INSOUTENABLE POUR LES CONTRIBUABLES, D'INJUSTICE ENTRE LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PRIVÉ ET CEUX DU SECTEUR PUBLIC.

**M**ais qu'en est-il en réalité ? Sans en faire le relevé ni répliquer aux omissions, demi-vérités et inexactitudes de toutes sortes divulguées dans les médias au cours des derniers mois, nous avons tracé un portrait de ce qu'est le régime de retraite des professionnels de la Ville de Montréal et tenté de répondre à quelques-unes des questions que nos membres se posent souvent.

Dans le présent article, vous trouverez un résumé des dispositions de notre régime et un lexique des principales expressions qui lui sont propres.

### 1. DES CAISSES DE RETRAITE EN DIFFICULTÉ ?

**Question :** Les caisses de retraite des employés de la Ville sont mal en point. Se pourrait-il que la caisse de retraite des professionnels ne puisse répondre à ses obligations envers les futurs retraités ?

**Réponse :** Les professionnels, comme les autres employés de la Ville participent à un régime de retraite capitalisé, c'est-à-dire que les cotisations salariales et patronales sont versées auprès

d'une fiducie séparée de l'actif de la Ville. Cette capitalisation de même que les dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et les ententes conclues dans le contexte de l'harmonisation des régimes de retraite contribuent à assurer la santé financière de notre régime de retraite.

Ainsi, au minimum à tous les trois ans, le régime de retraite fait l'objet d'une évaluation actuarielle pour faire le point sur la situation financière de la caisse de retraite et déterminer si elle est en surplus ou en déficit. S'il y a déficit, la Ville utilise d'abord les réserves





Si nos caisses de retraite avaient toujours été pleinement capitalisées et que des réserves avaient été constituées lorsque nous étions en période de surplus, nous passerions à travers la crise actuelle beaucoup plus facilement.

et, si celles-ci sont insuffisantes, elle comble le solde généralement sur une période de 15 ans pour faire en sorte que la caisse soit pleinement capitalisée.

Par ailleurs, les modifications apportées à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* obligent désormais les régimes de retraite à prestations déterminées à constituer une provision pour écart défavorable (PED) à partir des surplus. Cette provision ne peut être utilisée pour un autre motif que celui d'éponger les déficits. De plus, une réserve additionnelle de 2,5 % du passif à partir des surplus a été

consentie en vertu de l'entente d'harmonisation des régimes de retraite.

Ces mesures contribueront à stabiliser notre caisse de retraite, mais les réserves ne sont pas encore constituées. Il nous faut traverser la crise financière actuelle en souhaitant qu'elle soit temporaire et que les marchés se redressent le plus rapidement possible. Entre-temps, il nous faudra peut-être évaluer si les mesures sont suffisantes, en implanter d'autres s'il y a lieu ou trouver des solutions temporaires d'ici à ce que la crise soit résorbée.

Ajoutons que, depuis 2004, le taux de capitalisation de notre régime se situe entre 96 % et 97 % et qu'au moment des scissions-fusions, au 31 décembre 2007, il était de 96,19 %. Ce n'est qu'au 31 décembre 2010 que le taux de capitalisation est descendu à 78,3 %, principalement en raison de la chute draconienne des rendements boursiers en 2008.

Donc, nous ne devons pas nous alarmer plus que nécessaire, mais être conscients que si nos caisses

de retraite avaient toujours été pleinement capitalisées et que des réserves avaient été constituées lorsque nous étions en période de surplus, nous passerions à travers la crise actuelle beaucoup plus facilement.

## 2. UNE AUGMENTATION DES COÛTS INCONTRÔLABLE ?

**Q :** Dans les médias, on parle souvent d'explosion des coûts de nos régimes de retraite, ceux-ci pouvant atteindre environ 500 M \$ en 2012. Pourquoi une telle augmentation ?

**R :** Tout d'abord, en quoi consistent ces coûts ? Selon de récentes données, plus de la moitié des coûts actuels sont attribuables à la dette liée au service passé, laquelle ne peut évidemment pas être rayée. Il faut donc trouver des solutions au service courant et empêcher que le trou ne se creuse davantage.

Par ailleurs, l'augmentation des coûts s'explique par une situation conjoncturelle. L'effondrement des



marchés en 2008 et la faiblesse historique des taux d'intérêt ont fait fondre l'actif et augmenter le passif (valeur actualisée des promesses de rentes) de l'ensemble des caisses de retraite de la Ville de Montréal et d'ailleurs. Le raffermissement des principes comptables et des hypothèses actuarielles (projections de rendement revues à la baisse et espérance de vie à la hausse) ont également conduit à une hausse de l'évaluation des coûts de nos régimes de retraite.

L'évaluation des rendements et de la santé d'un régime de retraite doit se faire sur de longues périodes et non sur la base de quatre ou cinq ans. Le tableau ci-dessous démontre que l'évaluation des rendements financiers est très différente si on la regarde sur une longue période. Les dernières hypothèses actuarielles évaluent le rendement à long terme de notre régime à 6 %.

Pendant des années, la Ville a accordé un financement insuffisant aux caisses de retraite, et elle demande aux employés d'aujourd'hui de payer la note.

#### Rendements de la caisse commune au 31 décembre 2011

1 an	3 ans	5 ans	10 ans	20 ans
-3,2%	10,3%	1,1%	5,4%	7,8%

Donc, on ne peut tirer de conclusion sur les coûts actuels de nos régimes de retraite, car ils sont sans doute exceptionnellement élevés. Cependant, les nouvelles réalités économiques et démographiques laissent à penser que les coûts seront à l'avenir plus élevés qu'au moment où nos régimes ont été reconfigurés, au début des années 1980.

Aujourd'hui, la proportion d'employés actifs est moindre, alors que celle des retraités est plus importante. En 1980, le rendement était plus élevé et l'espérance de vie était moindre, alors que l'indexation des rentes coûtait beaucoup plus cher.

### 3. DES DETTES TOUJOURS LOURDES À PORTER ?

**Q : Est-il vrai que les problèmes financiers de la Ville sont causés en grande partie par nos régimes de retraite ?**

**R :** Ce sont les déficits actuariels initiaux et non le service courant qui pèsent sur nos régimes de retraite. Une grande partie des problèmes provient de mauvaises décisions prises par la Ville dans le passé. Pendant des années, la

à être pleinement capitalisés.

Auparavant, les cotisations courantes de l'employeur et des employés servaient à payer les rentes des retraités (*pay as you go*).

Avec l'entrée en vigueur de cette loi, les régimes de retraite qui affichaient des déficits initiaux ont été obligés de prévoir des cotisations spéciales en vue de les amortir. En 1966, les déficits initiaux associés aux régimes de retraite de la Ville de Montréal, sauf celui des policiers, étaient évalués à 94,5 M\$. Ces déficits provenaient d'une sous-cotisation généralisée et continue de la part de l'employeur depuis 1912.

Par ailleurs, le règlement prévoyait que tout déficit actuariel initial déclaré au 1er janvier 1966 devait être amorti sur une période maximale de 25 ans. Toutefois, des normes particulières ont été proposées à la Ville de Montréal lui permettant de se soustraire au financement du déficit initial et d'être dispensée de toute contribution aux exercices financiers de 1968-1969 et 1969-1970. Ces mesures ont eu pour effet de détériorer substantiellement la situation financière des régimes de retraite de la Ville de Montréal, notamment en réduisant leur degré de capitalisation.

En 1976, le gouvernement du Québec a créé un comité *ad hoc* pour faire le point sur la problématique des régimes de retraite de la Ville de Montréal. Dans son rapport, le comité chiffrait les déficits cumulés des régimes des fonctionnaires, des employés manuels et des pompiers à 493 M\$ et recommandait un amortissement sur 50 ans.

En 1983 et 1984, soit six ans après le dépôt du rapport du comité, la Ville a conclu des ententes avec les représentants des six régimes de retraite en vue d'amortir les déficits initiaux alors évalués à 869 M\$. Ces ententes ont été consignées dans des actes notariés permettant à la Ville d'étaler ses



cotisations spéciales sur 62 ans, soit jusqu'en 2045. Ces cotisations allaient croissant, passant de 12,8 M \$ par année en 1984 à 269,5 M \$ par année de 2016 à 2045.

Les difficultés de la Ville datent donc de très longtemps, mais les employés de la Ville, incluant les professionnels, ont fait des gestes importants pour alléger le fardeau de leur employeur.

En 1998, tous les syndicats de la Ville ont cédé, à hauteur de 1 G \$, les surplus accumulés et futurs de leurs caisses de retraite afin d'éliminer les déficits et de réduire la dette actuarielle.

En 2003, les professionnels ainsi que les cadres, les contremaîtres et les cols blancs ont accepté la proposition de la Ville de rembourser la dette actuarielle de leur caisse de retraite. Cette entrée massive de fonds a eu pour effet de capitaliser pleinement notre caisse de retraite tout en permettant à la Ville de verser un taux d'intérêt inférieur à celui de 6,75 % fixé par l'acte notarié. Dans son document intitulé *Montréal 2025 – Imaginer Réaliser*, la Ville affirme que le refinancement du déficit actuariel a généré des économies de un milliard de dollars et qu'il a contribué à améliorer sa cote de crédit.

#### 4. UN RÉGIME TROP GÉNÉREUX ?

**Q : Le régime de retraite des employés de la Ville est-il trop généreux alors que la plupart des contribuables n'ont pas de tels régimes ?**

**R :** Il est vrai que les employés de la Ville, tout comme ceux des autres administrations publiques et de plusieurs grandes entreprises, ainsi que les élus, ont la chance de participer à un régime de retraite à prestations déterminées qui garantit leur rente de retraite jusqu'à la fin de leur vie. Est-ce à dire que notre régime est

## Principales dispositions de votre régime de retraite<sup>1</sup>

### UN RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

- Les professionnels, comme tous les employés de la Ville de Montréal, participent à un régime de retraite à prestations déterminées. Cela signifie que le montant de votre rente est connu à l'avance.

### LES COTISATIONS

- Votre cotisation salariale est de 3,7 % du MGA et de 6,2 % de l'excédent du salaire par rapport au MGA. En 2012, le MGA est de 50 100 \$.
- La Ville verse au régime des cotisations dont le montant est déterminé par l'actuaire. Pour le moment, sa cotisation est de 12,35 %. Elle verse également les montants d'amortissement relatifs à tout déficit actuariel en puisant d'abord dans les réserves, soit la provision pour écart défavorable de 7 % à 10 % du passif et une réserve de 2,5 % du passif. Ces réserves seront constituées à partir des futurs surplus actuariels.

### QUAND PRENDRE SA RETRAITE

- Vous pouvez prendre votre retraite à 65 ans ou dès que vous atteignez 30 années de participation.
- Vous pouvez prendre une retraite anticipée, avec une réduction de 3 % par année d'anticipation de la rente, à partir de 55 ans si l'âge et les années de participation totalisent 80.
- Il n'y a pas de plafond quant aux années de participation.

### CALCUL SIMPLIFIÉ DE VOTRE RENTE ACQUISE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2011

- Le calcul de votre rente est basé sur les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés.
- Votre rente est constituée de la manière suivante.
  1. Une rente viagère annuelle égale à :
    - 1,5 % du meilleur traitement jusqu'au MGA moyen,
    - plus 2 % du meilleur traitement en excédent du MGA moyen,
    - le tout multiplié par les années de participation ;
  2. Une prestation de raccordement annuelle jusqu'à 65 ans égale à 0,5 % du meilleur traitement jusqu'au MGA moyen par année de participation.
- Votre rente est partiellement indexée à raison de 1 % par année sur la portion de la rente acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Pour la portion antérieure, les participants dont la formule d'indexation était basée sur l'indice monétaire d'inflation<sup>2</sup> (IMI) ont effectué un choix d'indexation.

1. Ce résumé présente les principales dispositions de notre régime de retraite depuis l'entrée en vigueur de l'entente d'harmonisation, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2011, mais n'apporte pas les précisions du texte de l'entente et du règlement du régime de retraite des professionnels de la Ville de Montréal. Ces derniers ont préséance.

2. Avant l'harmonisation des régimes de retraite, l'indexation était basée sur l'IMI-3. L'IMI équivaut à la moyenne des 60 derniers mois du taux des obligations de 10 ans du gouvernement du Canada divisé par 1,02.



trop généreux ou qu'il faut réduire nos conditions de retraite sous prétexte que certains n'ont pas de fonds de pension ? Nous pensons, au contraire, que des mesures devraient être implantées pour qu'un plus grand nombre de salariés aient accès à un régime de retraite.

Mais avant tout, la question doit être considérée sous l'angle de la rémunération globale. S'il est vrai que nous bénéficions d'un régime de retraite qui garantit notre rente, par contre notre salaire réel n'a cessé de diminuer depuis 20 ans. Depuis 1992, nous avons subi cinq années de gel, soit en 1994, 1998, 2000, 2003 et 2007, tandis que nos augmentations étaient souvent en deçà de l'IPC. Donc, depuis 1992, notre pouvoir d'achat a diminué d'environ 10 %.

Dans le passé, les professionnels ont fait des concessions importantes pour obtenir et préserver leurs avantages sociaux. Notre rente de retraite fait partie intégrante de notre rémunération globale. En fait, elle constitue du salaire différé. Par ailleurs, la diminution constante de notre salaire réel a eu pour conséquence que l'offre salariale de la Ville est de moins en moins

*Grosso modo*, notre rente correspond à 60 % de notre salaire – 2 % par année durant 30 ans de participation, incluant la rente de la Régie des rentes du Québec – et elle est indexée de 1 % par année.

Il est vrai qu'avec un taux de cotisations de 3,7 % jusqu'à concurrence du MGA et de 6,2 % pour l'excédent (moyenne d'environ 5 %), nous avons un régime satisfaisant à un coût accessible. Par contre, sur d'autres aspects, notre régime est moins généreux. Par exemple, l'indexation de notre rente est inférieure à ce qu'offrent la plupart des autres régimes publics et privés ; nous devons avoir 30 ans de participation ou 65 ans pour prendre une retraite sans réduction alors que d'autres régimes le permettent dès 60 ans ; certains offrent même des rentes additionnelles de départ hâtif à la retraite.

Une façon simple d'évaluer la valeur d'un régime par rapport à un autre est d'en comparer le coût (service courant), ce qui permet de prendre en considération toutes les composantes. D'autres salariés peuvent payer plus cher, mais la valeur de leur régime sera également plus importante.

En conclusion, notre régime de retraite fait partie intégrante de notre rémunération et nous y cotisons indéfectiblement durant toute notre carrière. Ce n'est donc pas un avantage indu, et nous n'avons pas à avoir honte d'avoir accès à une retraite décente.

## 5. TOUS LES RISQUES À LA VILLE ?

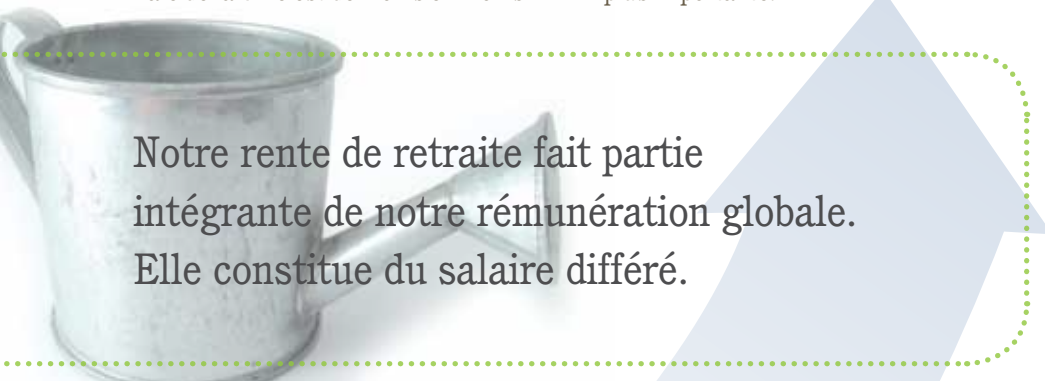
**Q : La Ville affirme qu'elle est seule à porter le fardeau de la gestion du risque lorsque les rendements financiers ne sont pas au rendez-vous. Qu'en est-il exactement ?**

**R :** Il est faux de prétendre que la Ville assume tous les risques, car lorsque celle-ci se trouve en difficulté financière, elle nous demande de faire des concessions sur le plan salarial ou des avantages.

Plus spécifiquement, lorsque la caisse est en surplus, ceux-ci doivent être engrangés dans des réserves alors qu'auparavant ils pouvaient être distribués entre la Ville et les participants. Ces réserves, qui serviront à éponger les déficits, aideront la Ville à stabiliser les coûts des régimes de retraite. Elles amélioreront considérablement la gestion du risque.

Ainsi, en vertu d'une modification au règlement de la RRQ adoptée en juillet 2010, les régimes de retraite à prestations déterminées doivent obligatoirement constituer une provision pour écart défavorable (PED) de 7 % à 10 % du passif à partir des gains. Cela signifie que lorsqu'une caisse de retraite est en surplus, c'est-à-dire lorsque le taux de capitalisation est supérieur à 100 %, ni l'employeur ni les participants ne peuvent toucher à ces sommes qui anciennement pouvaient être distribuées.

De plus, conformément à l'entente d'harmonisation des caisses de retraite,



Notre rente de retraite fait partie intégrante de notre rémunération globale. Elle constitue du salaire différé.

concurrentielle dans certains domaines tels que l'informatique ou les finances qui regroupent un grand bassin de professionnels.

Deuxièmement, notre régime de retraite se compare à ceux qui sont offerts dans les autres administrations publiques ainsi que dans le privé.

Troisièmement, la rente est satisfaisante pour ceux qui font carrière à la Ville et qui atteignent leur pleine retraite, mais il n'en est pas de même pour ceux qui entrent tardivement à la Ville ou pour les occasionnels. Ces derniers constituent 29 % de notre effectif.

les professionnels ont accepté qu'une réserve additionnelle de 2,5 % du passif soit constituée à partir des surplus, tel qu'il est mentionné précédemment.

## 6. FAUT-IL REPOUSSER L'ÂGE DE LA RETRAITE ?

**Q : En raison de la longévité accrue, les salariés sont à la retraite plus longtemps qu'auparavant, ce qui coûte plus cher aux caisses de retraite. Le report de l'âge de la retraite est-il une avenue envisageable ?**

**R :** Il est vrai que les gens vivent plus longtemps et sont conséquemment plus longtemps à la retraite. Toutefois, les professionnels de la Ville de Montréal ne sont pas à la retraite plus longtemps, car en moyenne, ils sont embauchés plus tardivement qu'auparavant, après avoir occupé des emplois chez d'autres employeurs. Les dernières statistiques révèlent que l'âge moyen d'entrée à la Ville des professionnels est de 37 ans, ce qui porte la retraite sans réduction à 65 et la pleine retraite à 67 ans. Il est donc difficilement envisageable de reporter l'âge de la retraite des professionnels.

## 7. UN PARTAGE DES COTISATIONS INÉQUITABLE ?

**Q : À Montréal, les salariés contribuent dans une proportion de 30 % à leur caisse de retraite, contre 70 % pour l'employeur, serait-il approprié de hausser cette proportion ?**

**R :** Tout d'abord, la proportion de ce que les salariés de la Ville paient pour leur caisse de retraite peut fluctuer selon le coût du service courant découlant des évaluations actuarielles. Dans les années 1980-1990, la proportion oscillait autour de 35 % pour les

# L'assurance d'une rente décente à la retraite est un puissant moyen d'attraction ou de rétention du personnel qualifié

employés contre 65 % pour l'employeur. De plus, sans avoir fait une étude exhaustive, nous pouvons affirmer que, dans plusieurs des régimes observés, la part de l'employeur est plus élevée que celle des employés.

N'oublions pas que nous ne sommes pas en cogestion. Notre caisse est gérée par le comité de retraite, dont la majorité des représentants sont nommés par la Ville, et lorsque la caisse est en surplus, le partage est à 60 % pour la Ville et à 40 % pour les employés.

## 8. LES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES SONT-ILS TOUJOURS VIABLES ?

**Q : Serait-il préférable de remplacer les régimes de retraite à prestations déterminées par d'autres modèles de régime ?**

**R :** Les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé, profitent de la mauvaise performance des marchés depuis 2008 pour remettre en question les régimes de retraite à prestations déterminées. Depuis longtemps, le patronat souhaite que les régimes à prestations déterminées soient remplacés par d'autres modèles, qu'ils voudraient moins contraignants et qui comporteraient moins de fluctuations des coûts. Est-ce souhaitable ?

Pour nous salariés, le plus grand avantage d'un régime à prestations déterminées est de nous permettre

de prendre notre retraite en connaissant à l'avance le montant de notre rente et de planifier nos finances personnelles adéquatement. Nous n'avons pas à nous préoccuper des aléas des marchés. Le risque n'est pas transféré sur chacun des employés individuellement.

Les régimes à prestations déterminées comportent aussi des avantages pour les employeurs surtout en période de pénurie de main-d'œuvre, car ils leur permettent de recruter des employés compétents et de les retenir. De plus, en adoptant d'autres modèles de régimes, ils risquent de faire face à des recours juridiques si l'information donnée aux participants et les rendements sont insuffisants. Tout compte fait, le risque économique est remplacé par un risque juridique.

Et, sur le plan social en général, si les revenus de retraite sont insuffisants, le nombre de personnes à la charge de l'État risque d'être plus élevé. En fin de compte, les régimes à prestations déterminées sont préférables non seulement pour les salariés, mais aussi pour les employeurs et pour la société en général. De plus, il est possible de diminuer les risques, même avec les régimes à prestations déterminées, et c'est de ce côté qu'il faut regarder. Jeter le bébé avec l'eau du bain serait une erreur.

Enfin, mentionnons une chose étonnante : en 2011, le gouvernement du Québec a mandaté un comité d'experts pour réfléchir sur l'avenir des régimes complémentaires de retraite, la réflexion





portant « sur un système de retraite viable et performant pour l'avenir ». Comment se fait-il que les régimes surcomplémentaires, dont la rente excède les maximums permis par les limites fiscales, ne soient pas également ciblés alors qu'ils sont souvent beaucoup plus généreux ?

### Conclusion

En mars dernier, à l'occasion des assemblées de consultation tenues par le SPPMM, les professionnels ont réaffirmé leur attachement à leur régime de retraite. Plusieurs d'entre eux, particulièrement les personnes nouvellement embauchées, ont mentionné que c'est précisément pour le régime de retraite et les avantages sociaux qu'ils ont choisi la Ville de Montréal comme employeur puisque, sur le plan du salaire, ils pouvaient trouver mieux ailleurs. Et effectivement, alors que les rendements des marchés sont incertains, l'assurance d'une rente décente à la retraite est un puissant moyen d'attraction ou de rétention du personnel qualifié.

Pour assurer la pérennité de leur régime de retraite, les professionnels se sont dits d'accord pour aider la Ville à trouver des solutions. Les professionnels veulent des solutions qui soient mutuellement acceptables. Ils souhaitent que l'employeur envisage des moyens non coercitifs pour améliorer le bilan de notre caisse de retraite. Parmi ceux-là, mentionnons l'implantation d'un programme de retraite progressive et la mise en place d'autres mesures de maintien au travail susceptibles de générer des économies pour notre régime de retraite. ■

## Lexique

Voici quelques définitions extraites du *Vocabulaire de la retraite* aux Publications du Québec et des documents de l'Agence du revenu du Canada et du régime de retraite des professionnels de la Ville de Montréal.

**MGA :** Maximum annuel des gains admissibles tel qu'il est établi par la RRQ.

**Meilleur traitement :** Moyenne des 36 mois de service consécutifs les mieux rémunérés.

**Prestation de rattachement :** Prestation complémentaire déterminée en fonction de prestations d'un régime de retraite universel, par exemple le Régime des rentes du Québec

**Rente réversible :** Rente qui continue à être servie au survivant d'un participant.

**Rente viagère :** Rente payable à un participant sa vie durant.

**Régime de retraite à prestations déterminées :** Régime dans lequel est précisé soit le montant des prestations que recevront les employés lorsqu'ils seront à la retraite, soit le mode de calcul du montant de ces prestations.

**Régime pleinement capitalisé :** À une date déterminée, l'actif d'un régime de retraite est au moins égal à la valeur des créances de rentes des participants.

**Gain ou déficit actuariel :** Écart entre les prévisions actuarielles et les résultats réels constaté pour un régime de retraite, à une date déterminée.

**Coût du service courant :** Coût des prestations de retraite à verser au cours d'une année quelconque et habituellement déterminé suivant un ensemble d'hypothèses actuarielles ; ce coût est une estimation globale du coût des prestations offertes, pour une année de service, à chacun des participants au régime.





## Deux nouvelles vice-présidentes au comité exécutif du SPPMM

DEUX NOUVELLES VENUES SIÈGENT AU COMITÉ EXÉCUTIF DU SYNDICAT CETTE ANNÉE : **LINDA LAJEUNESSE**, SECRÉTAIRE RECHERCHISTE, ÉLUE VICE-PRÉSIDENTE – ADMINISTRATION ET FINANCES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE DU 27 MARS, ET **CAROLE MCKEE**, AGENTE DE DÉVELOPPEMENT D'ACTIVITÉS CULTURELLES, PHYSIQUES ET SPORTIVES, NOMMÉE VICE-PRÉSIDENTE – SECTIONS 2, LE 1<sup>ER</sup> JUILLET. *PROFIL* LES A RENCONTRÉES POUR SAVOIR CE QUI MOTIVE LEUR ENGAGEMENT ET DE QUELLE MANIÈRE ELLES SOUHAITENT CONTRIBUER À L'ACTION SYNDICALE DU SPPMM.

CAROLE PAQUIN, CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION

**B**ien que de provenances différentes, Linda et Carole partagent des vues et des préoccupations similaires à divers égards. Le souci d'écoute, d'équité et de justice est au cœur des préoccupations de ces deux professionnelles engagées.



**Profil :** Qu'est-ce qui t'a motivée à poser ta candidature au poste de vice-présidente – Administration et finances ?

**Linda Lajeunesse :** J'ai toujours eu un intérêt marqué pour les organisations collectives. Étudiante, je participais à différents comités de coordination. Lorsque le comité exécutif du SPPMM a lancé un appel à la relève, je me suis dit qu'il était temps pour moi de m'impliquer davantage dans le SPPMM. J'étais déjà directrice de section depuis un an et, comme j'avais de l'expérience en gestion des opérations, j'ai décidé de poser ma candidature au poste de vice-président – Administration et Finances qui était à pourvoir à la suite du départ de Nour Eddine Ben Marzouk.

J'ai souhaité transférer l'expérience acquise au sein de diverses entreprises d'économie sociale où j'ai eu la chance d'œuvrer par le passé, que ce soit en tant que membre responsable des finances d'une coopérative d'habitation ou encore comme dirigeante d'une coopérative de travail. Plus récemment, à titre de professionnelle à la Direction du greffe,

j'ai pu coordonner les travaux de différentes commissions permanentes du conseil. Bien que lorsqu'on pense au syndicat, on pense d'abord « service aux membres », il reste que le fonctionnement de toute organisation syndicale se doit d'être bien structuré pour permettre aux directeurs d'offrir un service de qualité aux membres.

## La force de notre syndicat est avant tout tributaire de l'engagement de ses membres.

### **P: Comment vois-tu ton apport au syndicat ?**

**L.L.:** Je suis une personne motivée et rigoureuse. L'engagement est pour moi fondamental, et je souhaite vivement contribuer à tous points de vue au rayonnement de notre syndicat. Polyvalente, je peux mener plusieurs dossiers en parallèle, ce qui est nécessaire dans une organisation comme le SPPMM, surtout à la vice-présidence – Administration et finances où les tâches et les dossiers sont de diverses natures. De plus, le travail en équipe et les échanges entre collègues de tous horizons enrichissent la vie syndicale. D'ailleurs, je constate que les employés du SPPMM forment une équipe particulièrement dynamique et professionnelle.

### **P: Quels sont les aspects du travail syndical qui t'intéressent le plus ?**

**L.L.:** En ce qui a trait à ma fonction, je dois dire que je m'intéresse beaucoup aux processus, plus particulièrement au suivi des relations de travail. Nous devons nous assurer de la mise en application efficace de nos conventions collectives et, pour ce faire, nous nous devons de mettre au point des outils de suivi aussi performants que possible. S'assurer que notre syndicat

possède les outils requis pour exercer son rôle de manière efficiente représente une part importante de mon travail.

Sur un autre plan, comme je suis une personne qui participe volontiers lorsque je suis membre d'une organisation, je trouve important d'améliorer le lien entre le syndicat et les membres. Je souhaite mettre en oeuvre des moyens pour stimuler la participation des membres. La force de notre syndicat est avant tout tributaire de l'engagement de ses membres.

### **P: Quels sont tes principales responsabilités et surtout les principaux défis que tu dois relever ?**

**L.L.:** Comme nous sommes dans une organisation qui s'apparente à une petite entreprise, nos tâches sont très variées. Je fais tout autant de la gestion financière, matérielle ou informatique. C'est très stimulant, et pas du tout routinier.

Bref, je dois m'assurer de l'application de nos statuts et règlements et agir en tant que secrétaire des comités et assemblées. J'ai la responsabilité de l'actif du syndicat, c'est-à-dire que je dois notamment élaborer le budget et préparer les états financiers. Je m'assure également de l'application des encadrements administratifs et de la gestion financière adoptés par le bureau de direction et je tiens à jour le registre des membres.

De plus, je siège au comité mixte de développement professionnel (CMDP) et j'encadre les travaux de différents comités de travail, dont celui qui doit réviser la Politique de fonds de défense professionnelle et celui qui conduira nos prochaines élections.

Actuellement, mon principal défi est d'assumer pleinement ma fonction d'élue puisque j'ai à cœur de m'acquitter pleinement de chacune de mes nouvelles responsabilités. Par ailleurs, à court terme la mise à niveau du réseau et des équipements informatiques est prioritaire, leur durée de vie utile étant atteinte depuis longtemps. Dans le but de préserver la mémoire de notre syndicat et de faciliter la tâche aux administrateurs qui nous suivront, nous devons également élaborer une procédure d'archivage des documents.

### **P: Selon toi, quels sont les principaux enjeux auxquels fait face le syndicat actuellement ?**

**L.L.:** À l'heure où l'employeur est tenté de revoir nos conditions et avantages sociaux à la baisse, la sauvegarde et le respect des acquis des professionnels me semblent primordiaux. Pour atteindre cet objectif, nous devons accroître la participation des membres. À la dernière assemblée générale, nous avons observé une excellente participation des membres. Nous nous devons impérativement de maintenir ce niveau de participation, voire de travailler à l'améliorer. Nous savons que les professionnels hésitent parfois à faire appel à leur syndicat lorsqu'ils vivent des situations difficiles. À cet égard, l'éducation syndicale peut certainement jouer un rôle important. En fait, l'éducation syndicale constitue l'enjeu majeur qui permettra de favoriser et d'accroître la participation et l'engagement de manière durable. ■

afpmm  
Association des professionnels de la formation

**Devenez membre**

info: [www.ville.montreal.qc.ca/afpmm](http://www.ville.montreal.qc.ca/afpmm)

50 ans  
1961-2011

*pour que compétence se partage  
aussi dans le plaisir*





**Profil: Quel a été ton parcours syndical?**

**Carole McKee:** J'ai d'abord décidé de poser ma candidature au poste de directrice syndicale en 2011. Par la suite, j'ai voulu m'engager plus à fond et j'ai accepté un poste temporaire en vue d'assurer la relève syndicale. C'est dans ce contexte que j'ai reçu une formation générale. Le poste a été créé au printemps dernier en prévision du départ à la retraite de deux vice-présidents – Sections au cours de 2012. Depuis le début de juillet, j'occupe donc le poste de vice-présidente – Sections 2 devenu vacant à la suite du départ à la retraite d'André Saint-Pierre. Actuellement, je prévois poser ma candidature aux élections qui se tiendront à la prochaine assemblée générale statutaire, car je souhaite poursuivre mon implication syndicale et contribuer aussi longtemps que possible.

**P: Pour quelles raisons as-tu décidé de t'investir au sein du comité exécutif?**

**CMK:** J'accorde beaucoup d'importance à la justice, et il m'a été donné d'observer que les professionnels de la Ville de Montréal ne sont pas toujours traités sur un pied d'égalité. Certains bénéficient de privilèges alors que d'autres n'obtiennent pas le minimum inscrit dans la convention collective. Je pense qu'il faut contrer ces iniquités qui n'ont rien à voir avec la compétence ou la performance au travail.

**P: Comment vois-tu ton apport au syndicat?**

**CMK:** Je suis la seule membre du comité exécutif qui vient d'un arrondissement, ce qui me donne une connaissance et une vision différente de la Ville de Montréal. De plus, mon expérience à titre d'agente de développement d'activités culturelles, physiques et sportives m'a donné une expérience utile en matière d'arbitrage de conflits et de négociation. Dans le cadre de ce travail, j'ai effectivement eu à composer avec des partenaires de diverses provenances qui ne partagent pas toujours les mêmes visées. Il est alors nécessaire d'avoir une capacité d'écoute ainsi que la flexibilité nécessaire pour poser un second regard, ce qui permet de moduler notre idée de départ en fonction des faits exposés par les personnes avec

lesquelles on transige. Par ailleurs, sur un plan plus personnel, je suis une personne plutôt calme et patiente. Ces deux traits de personnalité sont utiles dans mon travail syndical, que ce soit dans des interventions de service aux membres ou des rencontres de négociation.

**P: Quels sont tes principales responsabilités et les principaux défis que tu dois relever à court et à moyen terme?**

**CMK:** En tant que v.-p. – Sections, ma principale responsabilité est le service aux membres. Il s'agit d'accompagner les professionnels et de faire respecter leurs droits, lorsqu'ils éprouvent des difficultés de relations de travail, afin de tenter de trouver des solutions. Je participe également à divers comités, dont celui des négociations de la convention collective et celui de la dotation.

Sur le plan syndical, je suis présentement en apprentissage. Pour être en mesure de répondre à nos membres de façon adéquate, je dois maîtriser nos conventions collectives. Il y en a plus d'une puisque nous couvrons d'autres accréditations en plus de celle de la Ville de Montréal. Je dois aussi apprendre le fonctionnement d'une table de négociation, en plus de comprendre ce qui motive les décisions.

**P: Quels sont les aspects du travail syndical qui t'intéressent le plus?**

**CMK:** J'aime pouvoir soutenir les professionnels qui vivent des difficultés dans leur milieu de travail. Je trouve que l'exercice de chercher un point d'équilibre entre les droits et les obligations de l'employeur et du professionnel est particulièrement stimulant, et ce, même si nous n'obtenons pas toujours les résultats escomptés. Il reste que les membres en viennent à mieux comprendre ce qu'ils sont en droit d'attendre de la part de l'employeur. Plusieurs personnes font également appel à nous pour obtenir de l'information relative à leurs conditions de travail, et c'est également notre rôle d'y répondre.

**P: Quels sont les principaux enjeux auxquels fait face le syndicat actuellement?**

**CMK:** Le premier enjeu est de convaincre plus de membres de participer à l'activité syndicale et de mettre l'épaule à la roue. Les autres enjeux sont la négociation de la nouvelle convention collective et la dotation, sans oublier la remise en question des acquis des caisses de retraite.



CAROLE PAQUIN,  
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION



### À l'agenda

Soyez présents à la prochaine assemblée annuelle de votre caisse de retraite. Celle des professionnels de la Ville de Montréal se tiendra le 25 septembre à 17 h 30, au centre Saint-Pierre, 1212, rue Panet, et celle des ex-employés syndiqués de la CUM aura lieu le 1<sup>er</sup> octobre à 17 h, au même endroit. Cette assemblée est le lieu privilégié pour poser vos questions et exprimer vos commentaires. Ce sera aussi l'occasion de nommer vos représentants votants et non votants et de s'assurer de la représentation des intérêts des professionnels. Cet automne, nous devons notamment remplacer notre représentant non votant des participants actifs, André Saint-Pierre, qui a pris sa retraite.

### Prolongation de la convention collective à Dorval

Le SPPMM a conclu une entente de prolongation de la convention collective avec Dorval pour la période allant du 30 juin 2006 au 31 décembre 2012. Des augmentations forfaitaires de 2 % sont consenties pour les années 2007 à 2009, une majoration de 2 % pour 2010 et de 2,5 % pour 2011-2012. Les modifications ne portent que sur les clauses salariales. C'est la cinquième entente à être conclue dans les villes de banlieue. Seuls les professionnels de Pointe-Claire sont toujours sans contrat de travail.

### Une bonne retraite à André Saint-Pierre

Nous souhaitons une super retraite à André Saint-Pierre, notre collègue du comité exécutif qui, depuis 2008, occupait le poste de vice-président – Sections 2. Auparavant, André était conseiller en vérification au Bureau du vérificateur général. Il prend sa retraite avec le sentiment du devoir accompli, après avoir conclu cinq des six conventions collectives des villes de banlieue couvertes par le SPPMM, en collaboration avec Rolland Guérin et Diane Bérubé.

### Notre appui réitéré à Centraide

Le comité exécutif du SPPMM a réitéré son appui à la campagne de Centraide. Nos collègues Marlène Caron, Chantal Croze et Guy Lacroix ont été désignés représentants des professionnels pour la campagne de 2012 et membres du comité philanthropique. La présidente du SPPMM, Gisèle Jolin, agira à titre de coprésidente de la campagne pour les employés syndiqués de la Ville de Montréal.

### Toutes nos condoléances

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de deux de nos collègues, M<sup>mes</sup> Caroline Gamache, agente de développement au Bureau des festivals et événements culturels, et Myrtha André, conseillère en gestion des ressources financières au SPVM. Nous offrons nos plus sincères condoléances à leurs familles et à leurs proches collègues. ■



Syndicat des professionnelles  
et professionnels municipaux  
de Montréal

Rédactrice en chef  
Carole Paquin

Collaborateurs  
Louis-Alain Ferron  
Gisèle Jolin

Révision linguistique  
Marielle Delorme

Design graphique  
gbdesign-studio.com

Imprimé par  
Lithographie G. Monette

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Québec

Permanence syndicale  
Siège social:  
281, rue Saint-Paul Est  
Bureau 101  
Montréal (Qc) H2Y 1H1  
Téléphone : 845-9646  
Télécopieur : 844-3585  
Adresse électronique :  
sppmm@sppmm.org  
Site Internet : www.sppmm.org

### PERMANENCE SYNDICALE

Présidente  
Gisèle Jolin

Vice-présidente –  
Administration et Finances  
Linda Lajeunesse

Vice-président – Sections  
Louis-Alain Ferron

Vice-présidente – Sections  
Carole McKee

Vice-présidente – Sections  
Chantal Gagnon

Conseillers en relations de travail  
Diane Bérubé  
Geneviève Gougeon  
Pierre Riopel

Secrétaire administrative  
Lynda Touati

