

Projet de loi 3 : Le chaînon manquant

La recherche de solutions pour rendre financièrement plus solide les régimes de retraite des différents groupes d'employés municipaux devrait se faire à l'intérieur d'une stratégie plus globale qui a pour objectif de faire en sorte que la rémunération globale de ces groupes d'employés soit à long terme proche de celle prévalant dans le marché.

Dans son éditorial du 23 août, Jean-Robert Sansfaçon du Devoir disait : *« Quand on additionne le coût des retraites, des salaires, des assurances, des congés et des vacances, on réalise clairement que la rémunération des employés municipaux est excessive »*. Dans la présentation écrite déposée par le maire de la ville de Québec à la commission parlementaire, on pouvait lire : *« ... la rémunération totale des employés municipaux dépasse de 37,9 % celle des employés du gouvernement du Québec (18,3 % si on ne considère que l'élément salarial) ... Une personne à l'emploi de la Ville à partir de 25 ans jusqu'au moment de sa retraite à 60 ans gagnait, clair dans ses poches, plus à la retraite que pendant qu'elle travaillait. Dans certains cas, ça allait jusqu'à 114 % du salaire ! Les conditions sont telles que notre taux de roulement annuel est de 1 %, nous n'avons donc aucun problème de rétention. »* Notez que cette absence de problème de rétention est particulièrement surprenante dans la région métropolitaine de Québec où on observe un très bas taux de chômage (4,7 % versus 7,6 % pour la province de Québec) et où le gouvernement provincial exerce un niveau de concurrence relativement élevé sur plusieurs groupes d'employés de la municipalité. Il est donc fort possible que cette situation reflète un niveau de rémunération globale bien au de-là du marché.

Le gouvernement préconise dans son projet de la Loi 3 une solution qui implique une hausse des contributions des employés à leur régime de retraite, une réduction des bénéfices futurs provenant de ces régimes et une réduction de la contribution des municipalités à ceux-ci. Tout cela a pour effet de réduire la rémunération globale des employés et donc de réduire les coûts d'opération des municipalités. Une telle solution est particulièrement appropriée lorsque la rémunération globale des employés est au-dessus de celle prévalant dans le marché.

Le gouvernement devrait donner plus d'information aux contribuables sur les écarts actuels entre la rémunération globale des employés municipaux et celle du marché ainsi que sur l'impact attendu de la loi 3 sur ces écarts. Il devrait également décrire sa stratégie à long terme pour réduire les écarts qui subsisteront après la mise en application de cette loi. En fait, tout ceci aurait dû être fait avant la rédaction du projet de la Loi 3 et la tenue de la commission parlementaire.

La publication de ce type d'information à tous les trois ans permettrait de constater s'il y a des progrès dans la réalisation des objectifs fixés au niveau de la rémunération globale ou s'il y a un recul suite à un accroissement des demandes salariales pour compenser les pertes subies au niveau des régimes de retraite. Cette information permettrait une plus grande flexibilité dans la détermination des composantes de la rémunération des travailleurs (salaires, pensions et autres bénéfices marginaux), en autant que le coût total évolue selon la cible choisie. Finalement, cette approche favoriserait une hausse de la rémunération globale des employés

qui sont sous-payés par rapport au marché. Sans cette information, ces travailleurs risquent d'être négativement affectés par les mesures prises pour réduire la rémunération de ceux qui sont sur-payés par rapport au marché.