

Le commencement
d'un temps nouveau
page 2



En route vers la
relocalisation
page 4



LES GENS CADRES DE MONTRÉAL

Bonne retraite
Christian Floriot!
page 6



Vol. 7 - N° 2

Avril 2009



J'ENCADRE MONTRÉAL

ÉDITORIAL

Larmes honnies... du régime de retraite!



Par Louis Gagnon
lougag@hotmail.com

Eh bien, après plusieurs années de discussions, de rencontres, de calculs et de tractations de toutes sortes, la Ville et votre Association sont finalement parvenues à une entente à propos des différents régimes de retraite des cadres. Il semble même que l'harmonie règne au sein des troupes de façon générale.

Un gros bravo à votre Association pour qui ce dossier fut parsemé de difficultés et qui fut une priorité sur laquelle de nombreux cadres se sont dévoués à la tâche. Nous reconnaissons tous qu'il s'agissait là d'un dossier des plus importants comportant de multiples enjeux et de véritables implications pour l'avenir.

Ce qui me fascine et m'interpelle tout de même dans tout ça, c'est cette espèce de désintéressement collectif lié à un sujet aussi préoccupant. Vous n'étiez qu'à peine plus d'une centaine à l'assemblée générale convoquée expressément sur le sujet. Je m'interroge. Et je crois que j'ai trouvé la réponse. Votre Association a votre entière confiance! J'ai eu beau retourner la chose dans tous les sens, c'est la seule conclusion valable à laquelle on peut arriver. Non, mais sans blague, on vient jouer dans vos poches, on décide de votre avenir économique et professionnel, et vous, vous êtes là bien peinard,

à vaquer à vos opérations quotidiennes sans vraisemblablement vous soucier des enjeux réels d'un dossier aussi vital.

Je reconnais là l'insouciance bienheureuse de tous ceux et celles qui apprécient la qualité et le professionnalisme de vos représentants de l'Association. Parfois, il n'y a pas de meilleur signe qu'une organisation est en santé que celui de l'absence de participation. Je me souviens de certaines rencontres au sujet, notamment, des cadres faisant partie des groupes «A», «B» ou «C». La salle était pleine. Il y avait de la grogne, du mécontentement et du questionnement. Mais, aujourd'hui, il semble que tout baigne! On ne peut que s'en féliciter et admirer, finalement, le résultat de tant d'efforts.

En fait, il n'y a pas de plus belles démonstrations de confiance et de solidarité que l'omniprésence absente. C'est comme si le silence avait retrouvé sa voix, comme si l'absence nous caressait de sa foi, comme si la confiance s'érigait telle une loi...

Vous croyez peut-être que j'ironise un peu. Pas du tout. La causticité ne me rejoint pas aujourd'hui. Au contraire, je réalise plutôt que, parfois, la non-participation à certains événements, quels qu'ils soient, est le signe tangible d'une grande vitalité et de toute la force d'une organisation. Imaginez une représentation théâtrale sans spectateur. Que pourraient donc se dire les artistes? Ouf, il n'y a personne dans la salle... Ça veut sûrement dire qu'ils sont heureux et qu'ils ont compris! J'applaudis à cette si belle harmonie... ■

IL EST À NOTER QUE L'OPINION EXPRIMÉE EST CELLE DE L'AUTEUR ET NE RÉFLÈTE PAS NÉCESSAIREMENT CELLE DU JOURNAL.

J'ENCADRE LES MOTS

«L'opulence» du travailleur se traduit souvent par son «régime»...de retraite!

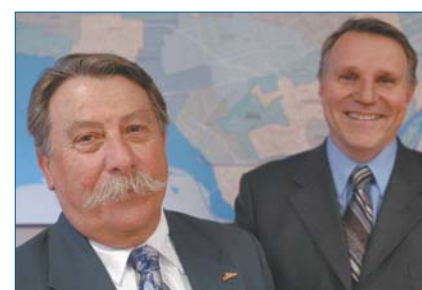
— Gaglou

Harmonisation des régimes de retraite L'historique

La fusion des municipalités de l'île de Montréal et la défusion partielle qui s'ensuivit ont provoqué leur lot de nouveautés et d'ajustements. Les fiches d'harmonisation, MontréalFlexible, le nouveau régime d'assurances collectives, et maintenant, l'harmonisation des régimes de retraite témoignent de ces nombreux changements.

Par Jacques Amyot, 1^{er} vice-président
jamiyot@ville.montreal.qc.ca

Les premières discussions sur l'harmonisation des régimes de retraite se sont tenues en mars 2005 avec le Service du capital humain (SCH). Dès l'automne de cette même année, le SCH reconnaît, dans l'une de ses correspondances, que l'ACMM est l'intermédiaire pour les travaux sur l'harmonisation des régimes de retraite. C'est ainsi qu'une première rencontre a lieu afin que l'Association puisse connaître les paramètres de la Ville dans ce dossier. Le 26 janvier 2006, en assemblée générale spéciale, l'ACMM expose aux cadres ces paramètres et les enjeux de ceux-ci. Le plan d'action présenté par le comité des représentants de l'Association est alors entériné.



Jacques Amyot et René Boucher, les deux représentants de l'ACMM dans le dossier de l'harmonisation des régimes de retraite depuis le mois de mai 2007.

Au cours du printemps, les deux parties se rencontrent à maintes reprises. Les principaux échanges lors de ces réunions sont d'ailleurs relatés aux membres de l'Association à l'occasion de l'assemblée générale annuelle de mai.

Après une pause pendant la saison estivale, le Service du capital humain et l'ACMM poursuivent séparément leur analyse du dossier. Le 13 novembre, lors d'une réunion conjointe, le SCH dépose une première proposition du nouveau régime de retraite. Cette proposition semble être irrévocable et met un terme aux échanges. Quelques

Suite en page 3

Questions les plus fréquemment posées lors de la tournée de consultation et d'information de l'ACMM

Par Michel Beaulieu, actuaire
Les services actuariels SAI



M. Michel Beaulieu a conseillé les représentants de l'ACMM tout au long des discussions sur l'harmonisation des régimes de retraite.

• Qu'advient-il des rentes et autres droits acquis avant la date d'harmonisation?

Ceux-ci sont maintenus intégralement, sauf si le cadre opte pour leur conversion sur la base de la formule du nouveau régime. En fait, le cadre se retrouve avec deux formules de retraite: l'une applicable au service avant l'harmonisation et l'autre au service après l'harmonisation.

• Que dois-je faire afin de bénéficier des mesures de transition ou des mesures de compensation ciblées?

Il n'y a aucun geste à poser immédiatement.

Au cours de l'année 2009, l'administrateur du régime devrait communiquer avec chacun des cadres visés et l'informer de ses choix et de ses droits.

• De quelle façon le projet du nouveau régime de retraite tient-il compte des préférences exprimées par les cadres lors du sondage réalisé, par la Ville, en mai 2007?

Les principales préoccupations exprimées par les cadres sont largement reflétées dans le projet du nouveau régime. En guise d'exemples, la bonification du régime

Suite en page 2

Le commencement d'un temps nouveau



Par René Boucher, président
rboucher@ville.montreal.qc.ca

Le consensus obtenu entre tous les intervenants sur la création de la nouvelle caisse de retraite laisse présager un avenir meilleur quant aux relations entre l'Administration municipale et ses cadres. Ce résultat a été le fruit d'un dur labeur.

Rappelons-nous cette longue traversée du désert. Au moment où les pourparlers ont

repris entre les représentants du Service du capital humain et l'ACMM, il s'était écoulé plus de six mois où les communications étaient, en fait, inexistantes. Chacun apportait «son» scénario de ce que devrait être la nouvelle caisse. Si bien qu'après une année et demie de rencontres, les deux parties étaient dans un cul-de-sac. Aucune d'elles ne dérogeait de la position où elle s'était cantonnée.

Rien ne laissait présager à l'horizon que les échanges allaient reprendre sur ce dossier crucial pour la Ville et ses cadres. Une rencontre au sommet s'imposait. Vos représentants ont alors sollicité une réunion avec la direction du capital humain et le directeur général de la Ville. Il a alors été convenu de reprendre les travaux sur une base différente où la recherche de solutions gagnantes pour chacun serait privilégiée. Profitant du travail considérable accompli par la «Table des 15», appelée ainsi parce qu'elle regroupait un représentant de chaque caisse concernée, l'ACMM a composé une nouvelle équipe de négociation.

Cette équipe compte alors dans ses rangs un représentant de la Caisse de St-Laurent, un

représentant de la CUM et deux administrateurs de l'ACMM.

C'est un nouveau départ! Les réunions se succèdent les unes après les autres. Des centaines d'heures sont consacrées à préparer des scénarios et à les comparer à ceux des représentants de la Ville. Le sentiment d'être dans une montagne russe est omniprésent. «Sommes-nous arrivés à une entente?». Oups! Les échanges semblent terminés. Et ainsi de suite...

Puis, un jour la lumière apparaît au bout du tunnel. Un consensus intervient. C'est le soulagement, et surtout, le sentiment d'avoir tout fait pour en arriver à un résultat. Non, ce n'est pas le résultat que nous souhaitions dans notre for intérieur, mais c'est un résultat qui nous apparaît raisonnable considérant différents facteurs. Nous n'avons qu'à penser à la situation de l'économie à l'échelle de la planète.

C'est aussi, et surtout, un premier pas important vers la concrétisation de l'établissement de relations harmonieuses entre le Service du capital humain et l'ACMM. Je m'en voudrais de passer sous silence la collabo-

ration de tous les jours de MM. Pierre Reid et Jean-Yves Hinse. Malgré certaines divergences dans nos visions respectives, les échanges ont été empreints de respect.

Dans la même foulée, je dois souligner le travail exceptionnel de mes collègues MM. Jacques Amyot, Jules Beauchamp et Alain Larivée. Même s'ils ne bénéficient d'aucune libération pour le temps consacré à toutes ces rencontres, ils ont su concilier le travail et les intérêts de leurs collègues cadres. Sans eux, il n'y aurait pas eu de consensus, ni d'harmonisation des caisses de retraite.

En tout dernier lieu, je voudrais également souligner la collaboration et la solidarité des représentants de l'État-major du Service de sécurité incendie de Montréal dans l'atteinte de cet objectif commun.

Si aujourd'hui nous pouvons entrevoir des jours meilleurs, c'est grâce à tous ces acteurs.

Mille fois merci! ■

Suite de la page 1 Questions les plus fréquemment posées...

d'accueil (Montréal C), le changement de la formule d'indexation, l'amélioration du niveau de rente et de l'âge de retraite, le nouveau véhicule fiscal, etc.

• L'harmonisation des régimes de retraite des cadres permet-elle à la Ville de réaliser des économies?

Non, puisqu'il s'agit d'une harmonisation «à coût nul». Par contre, les risques de la Ville et la volatilité de ses coûts sont réduits.

• Quels participants sont visés par les mesures de compensation ciblées?

Ce sont les participants de régimes nettement plus généreux que le nouveau régime, et qui ne sont pas éligibles, sans pénalité, aux mesures de transition. Ce sont aussi les participants de régimes «à peu près équivalents» au nouveau régime, mais qui sont pénalisés compte tenu de leurs caractéristiques d'âge à l'embauche ou d'ancienneté.

• Pour le calcul de mon âge de retraite dans le nouveau régime, ma participation dans mon ancien régime sera-t-elle prise en compte?

Oui, elle est prise en compte aux fins des critères «Âge + service = 85» ou «35 années de participation».

• Qu'advient-il des surplus attribués aux participants en vertu des anciens régimes, mais qui ne sont pas encore utilisés?

Ceux-ci demeurent la propriété exclusive de ses participants et seront utilisés afin de bonifier les prestations acquises avant la date d'harmonisation en vertu de chacun des anciens régimes concernés.

• De quelle assistance pourrai-je disposer afin de m'aider à prendre une décision sur la période de transition ou encore sur les possibilités de conversion et de rachat?

L'Administrateur de la caisse de retraite, en concertation avec le Service du capital

humain et l'ACMM, élaborera quelques pistes de solution lorsque la problématique se posera.

• Quels sont les avantages du nouveau véhicule fiscal?

Ces cotisations optionnelles sont versées à l'abri de l'impôt et les intérêts qu'elles rapportent ne sont pas imposables avant leur sortie. Également, de telles cotisations ne réduisent pas vos droits de cotisation à un REER. Pour les participants au nouveau régime, la cotisation annuelle maximale en vertu de ce nouveau véhicule fiscal est de 3,65% du salaire.

• Quand et comment pourraient être utilisées les sommes accumulées dans le nouveau véhicule fiscal?

Lors de son départ à la retraite, le cadre qui a cotisé au nouveau véhicule fiscal aura le choix d'utiliser ces sommes, soit pour maximiser sa rente dès le départ, soit pour lui procurer une indexation additionnelle dans le futur.

• Qu'entend-on par conversion et rachat?

La conversion est la possibilité offerte au cadre, sur une base totalement optionnelle, de transformer ses droits acquis en vertu de son ancien régime sur la base de la formule du nouveau régime. Dans un tel

cas, non seulement le niveau de rente, mais également toutes les autres caractéristiques du nouveau régime (âge de retraite, indexation, etc.), s'appliquent aux années de participation reconnues pour le service préharmonisation. Si l'ancien régime est moins généreux, seulement une portion des années passées sera créditée sur la base de la nouvelle formule. Dans ce cas, les années non créditées peuvent faire l'objet d'un rachat de la part du cadre.

• Pourquoi la période de transition pour les assurances collectives (jusqu'au 31 décembre 2009) est-elle plus courte que celle pour le régime de retraite (jusqu'au 30 avril 2013)?

Ce n'est plus le cas. Pour les cadres dont le régime de retraite est harmonisé, la période de transition pour les assurances collectives est prolongée jusqu'au 30 avril 2013.

• Pourquoi la Ville prête-t-elle, sans intérêt, 15 millions aux participants?

Pour financer certaines améliorations à la formule «Montréal C» dans un contexte d'harmonisation à coût nul, pour financer le coût des compensations ciblées et pour ramener de 5,60% à 5,35% la cotisation requise des participants au nouveau régime.



INVESTIA
SERVICES FINANCIERS INC.

CABINET DE SERVICES FINANCIERS

Yves Laventure, CGA, Pl. fin.
Comptable général licencié
Représentant en épargne collective

182, rue d'Igé
Boucherville (Québec)
J4B 6J3

Tél. : (514) 973-0371
Télécopieur. : (450) 641-0643
yves.laventure@videotron.ca

• Pourquoi qualifie-t-on les mesures de compensation de «ciblées»?

Parce qu'elles sont calculées individuellement pour chaque cadre visé et qu'elles sont en fonction du nombre de mois additionnels que celui-ci aurait à travailler afin d'obtenir un remplacement de revenu à la retraite équivalent à celui prévu par son régime d'origine. De plus, la compensation pour chacun de ces mois tient compte de certaines autres caractéristiques fondamentales des régimes: indexation, cotisation des cadres, etc. ■



«J'encadre Montréal» est un journal trimestriel publié quatre fois par année à l'intention des membres et partenaires de l'Association des cadres municipaux de Montréal.

COMITÉ DE DIRECTION

Nathalie Deneault
Andréanne Beaudoin
Christian Floriot
Daniel Girard
Réjean Leroux

Photographies

Jacques Pharand
Andréanne Beaudoin
Infographie
jutradesign.com

Préresse et impression
BL Litho

CORRESPONDANCE ET CONTACT

Association des cadres municipaux
de Montréal
281, rue St-Paul Est, bureau 200
Montréal (QC) H2Y 1H1
Tél. : (514) 499-1130 - Fax : (514) 499-1737

Courriel : acmm@acmm.qc.ca
<http://www.acmm.qc.ca>

© 2009, ACMM, Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada
- ISSN 1181-7119 (archives ISSN 1181-7100)

Suite de la page 1 **Harmonisation des régimes de retraite**

Jacques Amyot, René Boucher, Me Marco Gaggino et Michel Beaulieu lors de l'assemblée générale spéciale du 26 janvier 2009.

jours plus tard, l'Association rencontre les représentants des caisses de retraite (Table des 15 constituée par l'ACMM) afin de leur résumer la position catégorique de la Ville. Les représentants des caisses s'entendent alors sur la nécessité de poursuivre les échanges pour prioriser l'indexation des pensions, l'accessibilité à la rente ainsi que la rente après l'âge de 65 ans.

Tous les cadres sont convoqués, par l'Association, à une séance d'information le 5 décembre 2006 où la position de la Ville et celle de l'ACMM sont exposées. Pour sa part, le SCH tient aussi des rencontres sur le nouveau régime de retraite au cours de décembre et janvier. Puis, au printemps, il réalise un sondage sur le régime de retraite auprès des cadres. Les résultats obtenus confirment les positions discutées à la Table des 15. Toutefois, les relations entre la Ville et l'ACMM étant plutôt houleuses, aucune réunion n'est prévue pour poursuivre les échanges.

Une ouverture réciproque

Avec la formation du nouveau comité exécutif de l'ACMM en mai 2007, celui-ci juge nécessaire de rencontrer le directeur général de la Ville pour discuter du dossier. Cette rencontre a lieu le 25 mai et est empreinte de respect. Grâce à cette ouverture réciproque, les séances reprennent à un rythme plus accéléré dès le mois de juin. Si bien que l'ACMM peut soumettre une nouvelle proposition à la fin septembre.

Un mois plus tard, le Service des finances (gestionnaire de la caisse de l'ex-Montréal) convoque les associations et les syndicats pour présenter leur plan d'action. Il est alors proposé d'accepter une scission/fusion avant l'harmonisation, par crainte que cette harmonisation retarde considérablement le processus. Cette proposition est rejetée par tous les participants. C'est aussi à ce moment que l'ACMM obtient la confirmation que le comité exécutif de la Ville (C.E.) « a mandaté le SCH afin d'identifier les amendements requis aux différents règlements de retraite applicables aux cadres de la Ville de Montréal compte tenu des orientations proposées ». ¹ Bien que ce mandat ait été proposé cinq fois, il a été ensuite retiré de l'ordre du jour.

L'année 2007 se termine par une correspondance du SCH, adressée à tous les cadres, annonçant que les dispositions de la catégorie « C » du régime de retraite de l'ancienne Ville de Montréal constitueront les conditions uniformes et minimales du nouveau régime.

2008, une « année charnière »

L'année 2008 est très fertile en discussions et revirements. En effet, tous les paramètres sont passés en revue : clause banquier, compensations groupées, financement des travaux, compte flexible, accessibilité à la retraite (58-85 tient toujours la route depuis son introduction par le SCH le 4 juin 2007), gestion du risque et plan de communication.

Puis, en février, s'ajoutent à ces discussions, deux nouveaux paramètres : l'accessibilité gardée au facteur 85, mais avec l'âge minimum de 60 ans et 25 ans de service ainsi que les clauses particulières de la loi 414.

Le 10 mars 2008, coup de théâtre : la fin des discussions est annoncée par le SCH. La raison invoquée ? Le désir d'en arriver rapidement à une harmonisation, malgré le fait qu'il n'est pas possible de répondre à toutes les attentes. Ainsi, le SCH souhaite présenter au C.E. un projet d'harmonisation qui stabilisera les risques financiers. Le nouveau projet de régime de retraite est soumis à l'ACMM verbalement et la première semaine d'avril est ciblée pour le soumettre au comité exécutif.

À la fin du mois de mars, l'ACMM reçoit la confirmation que tous les cadres bénéficieront de rencontres d'information. Toutefois, à cette période, il n'y a toujours pas de compensation individuelle et bien qu'une évaluation financière de la loi 414 ait été demandée, il n'y a pas de développement dans le dossier. Qui plus est, à la fin du mois d'avril, le C.E. de la Ville n'est toujours pas informé du dossier.

Les rencontres avec le SCH reprennent et les discussions portent toujours sur plusieurs hypothèses, mais principalement sur la loi 414 et sa valeur. Un changement majeur de cap survient ayant pour effet de réduire les compensations ciblées. Les cadres qui utiliseront la transition verront la période de transition pour les assurances collectives prolongée jusqu'au 30 avril 2013. En étalant les mises à la retraite sur une plus longue période, cette mesure bénéficie à la Ville et aux cadres concernés.

Lors de l'assemblée générale annuelle du 27 mai 2008, une mise à jour du dossier est présentée aux membres. Quelques jours plus tard, une autre proposition du SCH est déposée. Dans ce nouveau document, la formule de rente après 65 ans est augmentée à 1,5/2%, l'accessibilité gardée à 60 ans avec 85 points, la cotisation fixée à 5%, les

mesures de compensation deviennent ciblées et un prêt sans intérêt de 10 M\$ est ajouté. À la suite de plusieurs échanges durant l'été, la formule après 65 ans change à 1,55/2% et le prêt augmente à 15 M\$.

L'harmonisation se concrétise

À la mi-septembre 2008, le SCH soutient qu'une entente à la première ou à la deuxième semaine d'octobre est souhaitée. En outre, le Service des finances met aussi de la pression pour procéder à la scission/fusion. La formule pour les compensations ciblées est finalement acceptée et on détermine l'utilisation du prêt de 15 M\$ (formule finale).

Le 22 septembre, la loi 414 est toujours à l'ordre du jour et l'ACMM propose la formule 1,65/2% ; ce qui devrait demander une cotisation de 5,65% avant l'utilisation du prêt.

La proposition finale du nouveau régime de retraite, telle qu'elle a été soumise pour approbation en janvier 2009, voit le jour le 4 novembre 2008. Dès le début de décembre, des rencontres informatives se tiennent pour l'ensemble des participants des régimes de

retraite. Le SCH y présente les notions de base sur les régimes de retraite ainsi que le portrait du nouveau régime et les représentants de l'ACMM, accompagnés de l'actuaire, M. Michel Beaulieu, poursuivent avec des exemples concrets pour chacun des régimes visés.

L'ACMM, informée que le C.E. sera saisi du dossier le 17 décembre et que la Commission des régimes de retraite des cadres de la Ville de Montréal le traitera deux jours plus tard, convoque une assemblée générale spéciale en décembre, laquelle fut finalement reportée.

Le 26 janvier 2009 cette assemblée a lieu. À cette occasion, les membres donnent majoritairement leur accord au nouveau régime proposé et mandatent les deux fiduciaires de l'ACMM à les représenter devant la Commission des régimes de retraite des cadres. Les fiduciaires votent alors unanimement en faveur du nouveau régime lors de la séance extraordinaire de la Commission tenue le 28 janvier dernier.

Un chapitre de l'histoire des cadres vient de se terminer. Et d'autres suivront avec des nouveaux paradigmes. ■

40 ans de solidarité 1968-2008

L'année 2008 marquait le 40^e anniversaire d'une précieuse collaboration entre la Ville de Montréal et Centraide. Quarante ans de solidarité, de partage, d'entraide, de dignité et d'investissement dans la collectivité montréalaise.

Par Lise Beauregard
Directrice générale de la campagne
Centraide des employés et des retraités
de la Ville de Montréal
Représentante, Siège 3

Année après année, les cadres municipaux se mobilisent afin que la campagne Centraide soit un succès. En initiant de petits projets ou en organisant des activités à grand déploiement,

chacun participe à sa manière et c'est pour cela que la campagne existe depuis maintenant 40 ans.

Encore une fois cette année, vous avez généreusement répondu à notre appel d'entraide. Votre contribution a permis de dépasser l'objectif et de recueillir 622 406,83\$. Mais, au-delà des sous, il y a l'engagement. Dans un contexte économique plus difficile, votre appui signifie encore plus pour Centraide et nous vous disons Merci pour votre soutien envers les gens d'ici.

40 fois merci! ■

Merci Danielle Brabant!

La campagne Centraide des employés et des retraités de la Ville de Montréal ainsi que l'Association des cadres municipaux de Montréal (ACMM) tiennent à souligner l'implication de Mme Danielle Brabant. En effet, cette dernière a représenté l'ACMM au sein du cercle des présidents de la campagne Centraide 2008.

Médaillée de l'Assemblée nationale pour son implication dans la communauté en 2001, Mme Brabant s'est impliquée dans près d'une dizaine d'organismes communautaires au cours des dernières années. Aujourd'hui, elle siège sur le conseil d'administration de deux maisons

de jeunes situés dans Mercier-Hochelaga-Maisonneuve.

C'est donc avec un immense plaisir et beaucoup de motivation qu'elle a accepté la coprésidence de la campagne 2008. Connaissant bien le milieu communautaire, elle croit en la nécessité de Centraide et soutient que sans l'appui qu'il apporte, de nombreux organismes ne pourraient exister. Il n'est donc pas surprenant qu'elle ait sollicité personnellement tous ses collègues à donner généreusement à la campagne 2008. Merci Danielle Brabant! ■

	Décembre 2006 ¹	Janvier 2008	Fin-Mars 2008	Novembre 2008
Âge de retraite sans réduction de la rente	60 ans et Âge + Service = 90 ou 35 années de participation	58 ans et Âge + Service = 85 ou 30 années de participation	60 ans et Âge + Service = 90 ou 35 années de participation	60 ans et Âge + Service = 85 ou 35 années de participation
Rente avant 65 ans	2,0 %	2,0 %	2,0 %	2,0 %
Rente à compter de 65 ans	1,3 % jusqu'au MAGA ² , 2,0 % de l'excédent	1,3 % jusqu'au MAGA ² , 2,0 % de l'excédent	1,5 % jusqu'au MAGA ² , 2,0 % de l'excédent	1,65 % jusqu'au MAGA ² , 2,0 % de l'excédent
Cotisation des cadres	4,2 % en moyenne	5,2 % en moyenne	5,0 % en moyenne	5,35 % en moyenne
Indexation	IMI - 3 %	Fonds d'indexation	• Fonds d'indexation • Crédit de 1,4 % jusqu'en 2012, 1,5 % par la suite	• Fonds d'indexation • Crédit de 1,5 % dès 2009
Période de transition	À déterminer	31 décembre 2009	30 avril 2013 (pour tous les cadres)	30 avril 2013 (pour tous les cadres)
Mesures de compensation	À déterminer	À déterminer	• Pour Lachine et Saint-Laurent • Formule « non ciblée » (pas de cas particuliers)	• Pour CUM B, Lachine, Montréal-Nord, Outremont, Saint-Laurent et Saint-Léonard • Formule « ciblée »
Gestion des risques et des surplus	À déterminer	• Partage 60 % Ville / 40 % participants • Réserve de 5 % du passif	• Partage 60 % Ville / 40 % participants • Réserve de 5 % du passif • Tous les surplus des participants attribués au fonds d'indexation • « 414 » gardée intégralement	• Partage 60 % Ville / 40 % participants • Réserve de 5 % du passif, mais constituée à partir de seulement 60 % des surplus • Utilisation des surplus des participants pour le service futur à être déterminée par ceux-ci le moment venu • Prêt par la Ville aux participants de 15 millions\$, sans intérêt

¹ Améliorations à déterminer éventuellement afin de bonifier cette formule « Montréal C »

² MAGA = Maximum des gains admissibles aux fins du Régime de rentes du Québec (44 900\$ en 2008)



Par Serge Belley, professeur
École nationale d'administration publique

La fiscalité: un levier au service du développement municipal



Au niveau municipal, les décisions en matière fiscale et budgétaire sont soumises à au moins trois ensembles de contraintes: des outils fiscaux dont la variété et l'utilisation sont fortement encadrées par les lois et règlements provinciaux en vigueur; des besoins et attentes multiples qui amplifient la pression sur l'impôt foncier; des phénomènes simultanés de concurrence, de mobilité et de captivité qui contribuent au maintien,

voire à l'accentuation, des iniquités fiscales intra et intermunicipales. Dans un tel contexte, comment la fiscalité peut-elle devenir un outil de développement municipal? Cela est possible si, plus qu'un instrument d'exécution de la politique budgétaire, elle devient un outil stratégique pour anticiper les changements, optimiser le rendement et mobiliser les personnes.

Anticiper, c'est tenter de prévoir ce qui est susceptible de se produire si l'on choisit d'agir (ou de ne pas agir) dans une direction donnée. Un tel exercice de réflexion est indispensable pour que la municipalité puisse traduire, sur les plans budgétaire et fiscal, ses orientations de développement futur. Pour y parvenir, élus et gestionnaires municipaux pourront, par exemple, par un examen attentif et la révision du cadre fiscal local existant, chercher à doter la municipalité d'une marge de manœuvre budgétaire. Ils pourront aussi, de façon complémentaire, chercher à

optimiser la prestation et le financement des services et programmes produits ou fournis par la municipalité.

Optimiser, c'est chercher à réduire l'écart entre une situation (observée) jugée insatisfaisante et une situation (désirée) jugée préférable. Pour porter un jugement éclairé sur ses réalisations et ses façons de faire, la municipalité aura recours à l'évaluation. Évaluation et optimisation sont donc nécessaires pour identifier les écarts fiscaux et budgétaires et décider de la meilleure façon de les combler pour atteindre les objectifs de développement de la municipalité. De là pourront être réalisés les gains d'efficacité et d'efficacités découlant de la correction de ces écarts.

Mobiliser, c'est mettre des personnes en mouvement, avec sens, pour atteindre certaines fins. C'est pourquoi les objectifs de développement retenus par la municipalité seront d'autant plus sûrement et rapidement

atteints que les responsables municipaux auront pris soin au départ de communiquer et d'expliquer clairement aux différentes personnes concernées, notamment les citoyens, les cibles fiscales et budgétaires qui les sous-tendent. En somme, c'est l'étape qui consiste à faire comprendre et à faire adhérer pour mieux faire se réaliser la politique fiscale et budgétaire municipale.

En résumé, utilisée comme outil stratégique pour anticiper, optimiser et mobiliser, la fiscalité peut se transformer en puissant levier de développement municipal. Elle pourra servir, par exemple, à dégager une marge de manœuvre budgétaire, identifier des pistes pour améliorer la gestion et le financement des services et des programmes ou encore pour diversifier les sources de revenus de la municipalité et réduire ainsi progressivement sa dépendance à l'égard de l'impôt foncier. ■

CONFÉRENCINFO



Le budget 2009 de la CCRM

Le Conseil d'administration de la Conférence des cadres retraités de Montréal (CCRM) a approuvé le budget pour l'année 2009 le 29 janvier dernier.

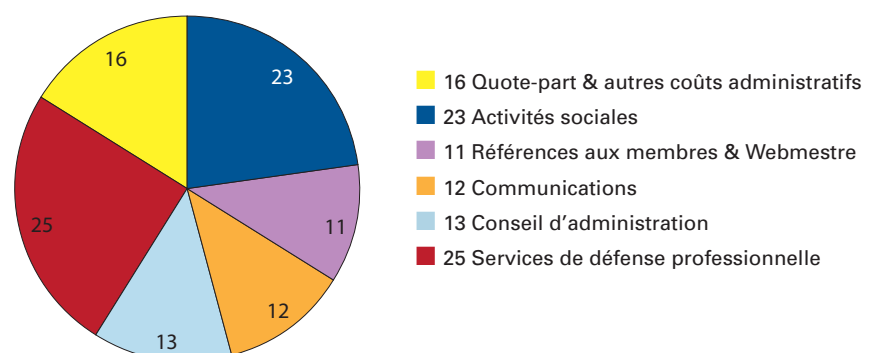
Au 1^{er} janvier 2009, la Conférence comptait 403 membres. Le budget annuel est composé de la cotisation des membres, de la ristourne de la compagnie d'assurances La Capitale et des intérêts générés sur les placements. Quant au budget des dépenses, il est réparti en six grands thèmes, soit: Quote-part de

la Conférence dans les coûts administratifs de l'ACMM et autres coûts administratifs, Activités sociales, Références aux membres et Webmestre, Communications, Conseil d'administration et Services de défense professionnelle.

Si vous avez des questions concernant la répartition de ce budget, n'hésitez pas à me joindre au 514-499-1130. ■

- Paul-Émile Bouchard
Trésorier de la CCRM

Répartition graphique des différents thèmes.





Par Me Marco Gaggino
acmm@acmm.qc.ca

Le 12 janvier dernier, la Commission des relations du travail (CRT) a accueilli la plainte d'un cadre contestant sa destitution. Une bonne nouvelle qui a amorcé l'année 2009 du bon pied.

C'est en mai 2008 que le plaignant est informé de la scission de son poste. En fait, ce dernier est alors avisé qu'une partie substantielle de ses tâches sera dorénavant assumée par une autre personne titulaire d'un poste temporaire à être créé. Du même coup, on assure également le plaignant qu'il héritera de nouvelles tâches importantes. Malgré cette promesse, ses responsabilités diminuent peu à peu, et ce, sans être remplacées. Puis, en novembre, il apprend que son poste ne figure pas dans le budget de l'année à venir. Par la suite, celui-ci est aboli, entraînant la mise en disponibilité du cadre.

Les arguments de la Ville de Montréal

La Ville a soumis deux arguments pour contrer la plainte du cadre, soit l'inexistence d'une résolution confirmant la destitution et la prescription du recours.

CHRONIQUE JURIDIQUE

La plainte d'un membre de l'ACMM est accueillie

Il faut savoir que selon l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes*, une plainte doit être déposée dans les trente jours de la signification d'une résolution de destitution. Dans ce cas-ci, non seulement il n'y avait aucune résolution, mais le supérieur du plaignant refusait de signer la décision confirmant la mise en disponibilité du cadre.

Dans sa décision, la CRT a rejeté l'argument de l'absence de résolution pour deux raisons. Tout d'abord, elle rappelle que l'inexistence d'une résolution ne l'empêche pas de faire enquête sur la plainte de destitution du cadre. Par ailleurs, la Commission constate que la Ville a volontairement omis d'adopter une telle résolution pour tenter de faire échec à cette plainte.

De plus, selon la Ville, le plaignant aurait dû soumettre sa plainte dans les trente jours de la scission de son poste. Toutefois, la

Commission a rejeté cet argument, car la preuve lui a été démontrée que le plaignant ne pouvait comprendre, à ce moment, qu'il était destitué. En effet, la CRT a constaté que lors de cette scission, la situation professionnelle du plaignant était floue.

Ainsi, la Commission précise que la Ville a induit le plaignant en erreur et que celui-ci ne pouvait comprendre qu'il était destitué que lorsqu'il fut clair qu'il ne récupérerait pas les tâches dont on l'avait spolié et que la promesse de nouvelles responsabilités ne se concrétiserait pas. Par ailleurs, cette destitution devenait évidente au moment où le plaignant a su que son poste serait aboli entraînant sa mise en disponibilité.

En conclusion, puisque la destitution du plaignant ne reposait sur aucun motif opérationnel, sa plainte a été accueillie et la réintégration de celui-ci a été ordonnée. ■

En route vers la relocalisation

Pour un gestionnaire, œuvrer au sein d'une organisation en constante évolution, comme l'est la Ville de Montréal, apporte son lot d'expériences stimulantes. Toutefois, ce cheminement vers le progrès n'est pas sans laisser de trace puisqu'une réorganisation administrative

peut parfois entraîner l'abolition de postes de cadre permanent. Si telle est votre situation, vous devenez alors un cadre en réaffectation. Heureusement, votre relocalisation peut être facilitée par le biais de certaines démarches.

Dès que vous êtes informé de l'abolition de votre poste, un intervenant en ressources humaines ou votre supérieur immédiat vous convoque afin d'analyser votre situation personnelle. Le cas échéant, n'hésitez pas à demander que cette rencontre ait lieu, car ces derniers sont outillés et peuvent vous aider à établir un plan d'action facilitant votre relocalisation. Cette intervention vous aidera également à réaliser un bilan de vos acquis professionnels en plus de vous guider dans la mise à jour de votre curriculum vitae.

Multipliez vos applications !

Grâce au site Intranet de la Ville de Montréal, vous pouvez demeurer à l'affût des opportunités d'emploi correspondant à votre profil. De plus, pour promouvoir le développement de vos compétences, vous pouvez aussi consulter les formations offertes, tant à l'interne qu'à l'externe.

Sachez également qu'en appliquant sur un poste permanent du même groupe de traitement que le vôtre au sein de votre service ou arrondissement, votre candidature sera considérée comme étant prioritaire par l'intervenant en ressources humaines. Par ailleurs, selon le recueil d'outils en matière de réaffectation disponible sur le site Intranet de la Ville de Montréal, votre candidature sera ensuite considérée par l'ensemble des services corporatifs et arrondissements pour le comblement d'un poste permanent vacant conforme aux règles établies ou aux conventions collectives en vigueur.

Dans l'éventualité où il n'y a aucun poste permanent vacant, l'intervenant en ressources humaines tentera de vous réassigner dans un poste temporaire au sein de votre service ou arrondissement. Si cette étape n'est pas



Par André-Anne Dufort
Technicienne juridique
adufort@acmm.qc.ca

fructueuse, le site Intranet de la Ville de Montréal précise que votre candidature sera alors considérée dans l'ensemble des services corporatifs et arrondissements pour le comblement d'un poste temporaire. Il faut noter qu'une telle réaffectation n'a pas pour effet de mettre un terme à vos démarches en vue d'une relocalisation dans un poste permanent.

S'il n'existe aucun poste permanent ou temporaire vacant à la grandeur de la Ville, votre supérieur vous assignera un mandat au sein de votre unité ou ailleurs à la Ville.

L'ACMM est attentive au dossier de la relocalisation

À l'occasion de l'assemblée générale annuelle 2008, l'ACMM avait alors précisé qu'elle porterait une attention particulière au dossier des cadres en réaffectation. Actuellement, ce dossier est l'une des priorités du comité des relations professionnelles. Lors d'une récente rencontre avec le Service du capital humain, le sujet a été abordé et plusieurs suggestions facilitant la relocalisation des membres de l'ACMM ont été discutées. Soyez assuré que nous vous informerons des avancées de ce dossier. ■

Exclusivement réservé aux membres

L'assurance d'avoir **PLUS** de privilèges

PLUS d'économies
sur vos primes d'assurance automobile et habitation

Nouveau
Des réductions s'appliquent maintenant sur vos véhicules récréatifs (moto, motoneige, VTT, caravane, autocaravane et bateau)

Concours
Découvrez
l'Australie

ASSOCIATION DES CADRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

La Capitale
assurances générales

CABINET EN ASSURANCE DE DOMMAGES

Demandez une soumission et courez la chance de découvrir l'Australie

Règlements disponibles à la Vice-présidence marketing.

1 800 322-9226 • www.lacapitale.com

Source: Recueil d'outils en matière de réaffectation (disponible sur le site Intranet de la Ville de Montréal)

LES GENS CADRES DE MONTRÉAL

Bonne retraite Christian Floriot!

«On ne naît pas chanceux, on le devient». À l'aube de la retraite, Christian Floriot peut en témoigner. Au cours des 38 années passées à travailler à la Ville de Montréal, il n'a jamais hésité à saisir les différentes opportunités professionnelles s'offrant à lui. C'est en tirant le maximum de ces expériences que le gestionnaire pense avoir créé sa chance.

Par **Andréanne Beaudoin**
 Agente de communication
 abeaudoin@acmm.qc.ca

Animé par mille et une passions, c'est principalement la géologie et la minéralogie qui l'intéresse lorsqu'il amorce ses études en sciences pures au collégial. Tout en poursuivant ses cours, il décroche un emploi à la Ville de Montréal comme moniteur dans les parcs et les centres de loisirs. Il a la piquère! Divertir les enfants ainsi que les adolescents du Sud-Ouest est un travail exigeant, mais si gratifiant. La réalité de ces derniers n'étant pas toujours rose, Christian Floriot stimule leur imaginaire pour qu'ils puissent s'évader. Peu à peu, il réussit à développer un esprit

de famille et amène les enfants à découvrir leur plein potentiel en les encourageant à «faire leur chance».

Travailler avec le public étant la nouvelle orientation professionnelle qu'il souhaite emprunter, il décroche un poste permanent d'animateur à la Ville. À ce titre, il assure la gestion d'un ou plusieurs centres de loisirs pendant près de 20 ans. Puis, en 1989, de nombreuses opportunités de remplacement en fonction supérieure s'offrent à lui. Il occupe des postes aussi diversifiés qu'agent de gestion en ressources matérielles, gérant des piscines et plans d'eau, contremaître, etc. En s'ouvrant ainsi à la nouveauté, Christian Floriot réalise les aspects positifs du changement et ce qu'il lui apporte en expériences humaines et professionnelles enrichissantes.

À temps partiel, il complète également un baccalauréat en sciences de la gestion par cumul de certificats. Grâce à son bagage académique et ses habilités acquises lors de ses divers emplois, il obtient un poste de cadre permanent en 1997. Aujourd'hui, c'est à titre de chef de division de la culture, des

sports, des loisirs et du développement social de l'arrondissement Mercier, Hochelaga-Maisonneuve qu'il travaille. Il dessert les neuf arrondissements de l'Ancien Montréal en répondant aux demandes matérielles des groupes souhaitant organiser un événement dans les centres communautaires.

Christian Floriot supervise ainsi une cinquantaine d'employés. Il adore d'ailleurs son travail de gestion qui est surtout orienté par les relations humaines et la franche communication. Pour ce gestionnaire, il est primordial de faire confiance à l'intelligence des gens en leur expliquant les raisons qui motivent ses décisions. De plus, il mise beaucoup sur la reconnaissance des employés. Chaque année, il organise deux événements pour souligner leur travail et pour consolider les liens. Cette année, désireux d'assister à l'un de ces événements soit le barbecue avant les vacances, il a même retardé son départ à la retraite.

Cette retraite, elle est prévue pour le 3 août prochain, et déjà, Christian Floriot a une foule de projets en tête, dont certains de rénovation. Fervent de réno, il a non



Christian Floriot s'est impliqué au sein du conseil d'administration de l'ACMM pendant cinq ans. L'Association remercie ce précieux allié pour son dévouement sans borne ainsi que sa rigueur.

seulement fabriqué la majeure partie des meubles actuels de sa maison, mais il a aussi travaillé à refaire sa toiture et le briquetage de celle-ci. À la retraite, il pourra désormais consacrer plus de temps à cette passion. Et parce qu'il sait créer sa chance, plusieurs collègues et amis l'ont même sollicité pour divers petits projets. Nul doute que cette retraite s'annonce tout aussi stimulante que le fut sa carrière. ■

NOUVELLES EN BREF

Une assemblée générale à ne pas manquer!

Le mercredi 20 mai prochain aura lieu l'assemblée générale annuelle des membres de l'ACMM. Une date à retenir puisque c'est à cette occasion que vous pourrez échanger avec les représentants de l'ACMM et en apprendre davantage sur leurs réalisations au cours de la dernière année.

Inscrivez cet événement à votre agenda dès maintenant et prenez part aux orientations de votre Association!

Un déménagement en vue?

N'oubliez pas de nous informer de vos nouvelles coordonnées soit par téléphone au 514-499-1130 ou par courriel:

acmm@acmm.qc.ca

Bon déménagement! ■

Bienvenue aux nouveaux membres

Stéphane Archambault, Chef de section, prévention incendie, Service de la sécurité incendie de Montréal – **Sylvie Aubin**, Directrice des affaires publiques et du greffe, Arrondissement Lachine – **Gaby Beaulac**, Chef de section, environnement, Arrondissement Saint-Laurent, Travaux publics – **Manon Carpentier**, Chef de section, Soutien général, Service de police de la Ville de Montréal – **Marianne Cloutier**, Chef de section, Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine – **Jasmin Delisle**, Chef de section, informatique, Direction générale – **Johanne Derome**, Chef de division, Service du dév. culturel, qualité du milieu de vie, diversité ethnoculturelle – **Marcel Deschamps**, Chef de section, prévention incendie, Service de la sécurité incendie de Montréal – **Sylvie Desjardins**, Adjointe au directeur général adjoint, Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine – **Pierre Gaudreau**, Chef de section, prévention, Service de la sécurité incendie de Montréal – **Joseph Héral**, Directeur adjoint, DSI, Direction générale – **Sylvain Jalbert**, Chef de section, prévention incendie, Service de la sécurité incendie de Montréal – **Conrad Lamarche**, Contremaître, horticulture et embellissement, Arrondissement Anjou, Travaux publics – **Guy Lavoie**, Contremaître, Arrondissement Rivières-des-Prairies, Pointe-Aux-Trembles, Travaux publics – **Chantal Leduc**, Chef de division, Service des affaires corporatives – **Yves Poirier**, Chef de secteur, Service des affaires corporatives – **Laval Robichaud**, Contremaître, Arrondissement Saint-Laurent, Travaux publics – **Guy Sanfaçon**, Contremaître, Société en commandite, Stationnement de Montréal – **Denis Sauvé**, Chef de division, Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine – **Marielle Spénard**, Chef de section, Soutien à la magistrature, Service des affaires corporatives – **Alain Vachon**, Chef de section, Soutien au comité exécutif, Service des affaires corporatives – **Linncey Valcourt**, Agente-conseil en ressources humaines, Service de police de la Ville de Montréal – **Maria Vieira**, Directrice, affaires pub. et développement communautaire, Arrondissement – Saint-Léonard

Le coin-lecture

Surmontez les pièges de la retraite!

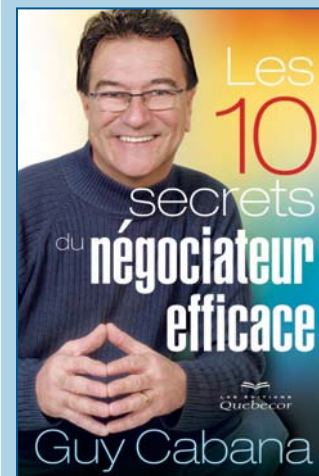
La crise économique qui sévit mondialement a réellement modifié les enjeux de la retraite. Peut-être êtes-vous de ceux dont la retraite semble dorénavant inaccessible pour des raisons financières? Rassurez-vous, il est encore réaliste d'aspirer à une retraite confortable, soutient Mme Hélène Gagné, auteure du livre *Votre retraite crie au secours*. Cet ouvrage concis et illustré d'exemples, offre de nombreuses pistes de réflexion pour réinventer votre planification sans vous fier exclusivement à votre fonds de retraite. Passez à l'action et réévaluez, dès maintenant, votre situation financière!



172 pages
 Prix de détail: 24,95 \$
 Les Éditions Transcontinental

Cultivez l'art de négocier!

La négociation est souvent perçue, à tort, comme étant une bataille qui se conclut nécessairement par la proclamation d'un gagnant. Pourtant, négocier dans le respect de soi et de l'autre pour une «victoire» partagée est tout à fait réaliste. C'est d'ailleurs l'approche que préconise le conseiller et conférencier, M. Guy Cabana, dans son livre *Les 10 secrets du négociateur*. Dans cet ouvrage, ponctué d'anecdotes, vous apprendrez à négocier avec humour et à dialoguer avec authenticité. Qu'attendez-vous pour vous inspirer des 10 secrets de M. Cabana et ainsi devenir un négociateur chevronné?



195 pages
 Prix de détail: 24,95 \$
 Les Éditions Québecor

* VOUS POUVEZ VOUS PROCURER CES DEUX LIVRES DANS TOUTES LES LIBRAIRIES AINSI QU'À LA BIBLIOTHÈQUE DE VOTRE ARRONDISSEMENT