

Le 25 mai 2018

Commission de l'économie et du travail  
À l'attention de M. Marc-Olivier Bédard  
Édifice Pamphile-Le May  
1035, rue des Parlementaires  
3<sup>e</sup> étage, Bureau 3.15  
Québec (Québec) G1A 1A3

**Objet : Commentaires sur le projet de loi 176 – Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail**

Mesdames, Messieurs,

Willis Towers Watson vous remercie de l'occasion qui lui est offerte de transmettre ses commentaires à propos du projet de loi 176 – *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (« projet de loi 176 »).

Willis Towers Watson est une société mondiale de premier plan ayant pignon sur rue à Montréal. Elle offre notamment des services-conseils en matière de régimes de retraite et d'avantages sociaux dans le but d'aider ses clients partout dans le monde à transformer le risque en parcours de croissance. Willis Towers Watson compte plus de 40 000 employés dans le monde, dont environ 600 offrent des services en matière de régimes de retraite et d'avantages sociaux au Canada. Nous offrons nos services à de nombreux clients de grande taille qui emploient des travailleurs dans toutes les provinces.

Nous concevons et proposons des solutions qui permettent de gérer le risque, d'optimiser les avantages sociaux, de cultiver les talents et d'accroître l'efficacité des capitaux afin de protéger les organisations et les personnes, et de les rendre plus solides. Notre vision unique nous permet de reconnaître ce qui se trouve aux carrefours stratégiques entre les talents, les actifs et les idées, la formule dynamique qui favorise les résultats d'entreprise.

Les soussignés ont rédigé les commentaires qui suivent en collaboration avec d'autres collègues au sein de la société.

Nos commentaires portent essentiellement sur les clauses de disparité de traitement fondées sur la date d'embauche (« clauses de disparité de traitement ») dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux. Nous avons également inclus quelques commentaires sur les congés protégés par les normes du travail.

1800, avenue McGill College  
22<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H3A 3J6

Tél gén +1 514 982 9411  
Télec. +1 514 982 9269  
W [willistowerswatson.com](http://willistowerswatson.com)

Société Towers Watson Canada inc.

## Clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux

### *Effets de l'imposition de restrictions*

Dans un premier temps, nous avons revu les propositions du projet de loi 176 à l'égard des clauses de disparité de traitement dans le cadre de régimes de retraite, de régimes d'assurance collective et de régimes d'avantages sociaux pour retraités (collectivement, les « régimes d'avantages sociaux »). Nous constatons que le contexte juridique actuel, qui autorise la présence de clauses de disparité de traitement dans ces régimes, procure une souplesse qui favorise l'élaboration de solutions répondant aux besoins des employeurs et des salariés. Toute modification aux normes du travail actuelles qui imposerait de nouvelles contraintes pourrait nuire tant aux employeurs qu'aux salariés, dans la mesure où elle ne serait ni souhaitée, ni utile. Toutefois, si le gouvernement tient à restreindre les clauses de disparité de traitement, nous lui recommandons de se limiter à interdire la mise en place de nouvelles clauses tout en permettant aux clauses existantes de demeurer valides, comme le prévoit la version actuelle du projet de loi 176.

Si le projet de loi 176 était modifié afin d'interdire les clauses de disparité de traitement existantes, les entreprises ayant des opérations au Québec pourraient se voir obligées d'accélérer la transition vers des solutions à cotisations déterminées, surtout si elles n'ont pas l'intention d'élargir l'application de leurs anciens régimes de retraite à prestations déterminées ou de leurs régimes d'avantages sociaux pour retraités. Nous sommes préoccupés par le fait qu'une telle accélération imposerait aux salariés de longue date une transition plus rapide et plus difficile.

Les programmes de rémunération globale évoluent afin de répondre aux besoins des salariés actuels et futurs, et de s'adapter au contexte commercial dans lequel les entreprises exercent leurs activités. L'un des objectifs principaux des programmes d'avantages sociaux en entreprise est de faciliter le recrutement et la fidélisation de travailleurs compétents. Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, il faut tenir compte des besoins de la main-d'œuvre actuelle, qui est plus mobile que par le passé, et permettre aux entreprises d'offrir des programmes adaptés aux besoins distincts de chaque groupe de salariés.

Ces raisons expliquent la transition des régimes de retraite à prestations déterminées et des régimes d'avantages sociaux pour retraités vers des régimes à cotisations déterminées. Selon les renseignements que nous avons reçus de nos clients, ceux-ci ne prévoient pas faire marche arrière à cet égard.

Par conséquent, le gouvernement n'atteindrait pas son objectif en interdisant les clauses de disparité de traitement existantes dans les régimes d'avantages sociaux.

### *Éclaircissement de la notion de « clause de disparité de traitement existante »*

Par ailleurs, nous avons constaté certaines difficultés d'interprétation relatives à la notion de « clause de disparité de traitement existante » utilisée dans le projet de loi 176. Nous recommandons de clarifier ce qui constitue une clause de disparité de traitement existante.

Nous recommandons que le projet de loi 176 aborde spécifiquement les situations suivantes, que ce soit dans la définition de « clause de disparité de traitement existante » ou dans des dispositions transitoires séparées :

- a Si l'employeur a négocié avec un syndicat représentant ses salariés, avant l'adoption du projet de loi 176, une clause de disparité de traitement relative à un régime d'avantages sociaux, et si cette clause entre en vigueur après l'adoption du projet de loi (en 2021, par exemple), cette clause devrait être considérée comme une « clause de disparité de traitement existante »;

- b Si l'employeur a avisé ses salariés non syndiqués de l'adoption d'une telle clause de disparité de traitement avant l'adoption du projet de loi 176, et si cette clause entre en vigueur après l'adoption du projet de loi (en 2021, par exemple), cette clause devrait être considérée comme une « clause de disparité de traitement existante »;
- c Si l'employeur (l'« acheteur ») fait l'acquisition des opérations d'un autre employeur (le « vendeur ») et si les régimes d'avantages sociaux des deux employeurs comportent des clauses de disparité de traitement différentes, il serait avantageux pour toutes les parties que l'acheteur puisse maintenir ou intégrer les clauses du vendeur dans ses propres programmes d'avantages sociaux, sans que ces clauses soient traitées comme de nouvelles clauses. L'intégration des régimes d'avantages sociaux est un élément crucial des transactions de ce type et c'est pourquoi de telles précisions s'imposent pour éviter des conséquences imprévues qui pourraient cliquer inutilement les transactions visant des salariés québécois.

À notre avis, les éclaircissements proposés ci-dessus devraient faciliter la mise en œuvre du projet de loi 176 et éviter les problèmes liés aux risques d'interprétations divergentes.

#### *Modification des clauses existantes*

Par ailleurs, il devrait être permis d'apporter dans l'avenir des modifications à des clauses de disparité de traitement existantes dans le cadre de régimes d'avantages sociaux, quelle que soit la nature de ces modifications, à moins qu'il n'en résulte la création d'une nouvelle clause de disparité de traitement fondée sur la date d'embauche dans les dispositions existantes. Par exemple, si un employeur offre un régime de retraite à prestations déterminées (PD) aux salariés embauchés avant 2010 et un régime de retraite à cotisations déterminées (CD) aux salariés embauchés en 2010 ou plus tard, il devrait être en mesure de modifier son régime PD ou CD existant sans que les modifications apportées soient vues comme de nouvelles clauses de disparité de traitement. La négociation d'un grand nombre de régimes avec les syndicats s'en trouverait facilitée, puisque les employeurs pourraient continuer d'améliorer les prestations destinées aux participants aux régimes PD ou CD, comme ils l'ont fait par le passé.

#### *Recours à l'encontre des disparités de traitement*

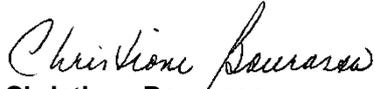
Nous sommes également préoccupés par le nouveau « recours à l'encontre de certaines disparités de traitement » proposé dans le projet de loi 176. La création d'un recours distinct nous semble superflue, puisque la *Loi sur les normes du travail* prévoit déjà un processus de plainte lié à l'interdiction actuelle de certaines clauses de disparité de traitement.

#### **Congés protégés par les normes du travail**

Quant aux changements aux congés protégés proposés dans le projet de loi 176, nous aimerions que la législation soit clarifiée afin de confirmer que les deux journées de congé rémunérées en cas de maladie ou pour obligations familiales peuvent être incluses dans les politiques existantes des employeurs en matière de « congés pour raisons personnelles payés » ou dans les régimes d'invalidité de courte durée. Autrement dit, si l'employeur consent déjà au moins deux journées de congé rémunérées en cas de maladie ou pour obligations familiales, il n'aura pas à modifier ses politiques actuelles pour se conformer à la législation proposée.

Nous réitérons nos remerciements pour l'occasion qui nous est offerte de vous faire part de nos commentaires.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.



**Christiane Bourassa**  
**Directrice principale, Santé et assurance collective**  
Willis Towers Watson  
[christiane.bourassa@willistowerswatson.com](mailto:christiane.bourassa@willistowerswatson.com)  
+1 514 982-2666



**Charles Lemieux**  
**Directeur, Retraite**  
Willis Towers Watson  
[charles.lemieux@willistowerswatson.com](mailto:charles.lemieux@willistowerswatson.com)  
+1 514 982-2208