

Commentaires de Morneau Shepell

COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

**Consultations particulières et auditions publiques
sur le projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur
les normes du travail et d'autres dispositions
législatives afin principalement de faciliter la
conciliation famille-travail**

22 mai 2018

PRÉSENTATION DE MORNEAU SHEPELL

Ces commentaires ont été rédigés par Morneau Shepell.

Morneau Shepell est le plus important cabinet de services-conseils en ressources humaines et en services d'impartition au Québec et dans le reste du Canada. Nous offrons des services-conseils et des services administratifs pour la gamme complète de régimes de retraite, d'épargne et d'assurance collective, de même que des services en gestion globale de la santé, incluant la gestion des absences et de l'invalidité et la formation en milieu de travail. Notre gamme de services englobe également les programmes d'aide aux employés et à la famille (PAEF).

Notre firme est solidement implantée au Canada depuis plus de 50 ans. Avec plus de 4 000 employés au Canada et aux États-Unis et plus de 1 300 employés dans nos bureaux de Montréal et de Québec. Morneau Shepell est un chef de file dans la province pour ce qui est d'offrir des services de consultation en actuariat ainsi que des solutions administratives. Au Québec, nous pouvons compter sur l'expertise et l'expérience de plus de 50 actuaires et Fellows de l'Institut canadien des actuaires (FICA) et de la Society of Actuaries (FSA).

Nous comptons parmi nos clients québécois plusieurs des plus importantes organisations de la province, tant dans les secteurs public et parapublic que dans le secteur privé.

COMMENTAIRES SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Les commentaires dont nous tenons à vous faire part ne concernent que les dispositions du projet de loi qui portent sur les disparités de traitement dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux.

Nous comprenons l'intention du gouvernement de mettre fin à de nouvelles disparités qui seraient fonction uniquement de la date d'embauche, et saluons l'ouverture proposée par le législateur de permettre aux clauses déjà existantes, ayant dans bien des cas fait l'objet d'ententes entre les parties, d'être maintenues. Nous croyons qu'une élimination forcée des clauses existantes aurait une incidence non seulement négative sur les entreprises et sur l'économie québécoise, mais également sur les relations de travail et possiblement même sur les conditions de travail des employés.

Nous sommes également d'opinion que ces incidences négatives pourraient survenir si l'interdiction d'établir de nouvelles clauses qui diffèrent selon la date d'embauche est maintenue, et nous aimerions en ce sens suggérer une mesure d'atténuation qui pourrait être incorporée dans la législation ainsi que des précisions qui devraient y être apportées.

MESURE D'ATTÉNUATION

Régimes différents mais équivalents, ou rémunération globale équivalente

- Nous suggérons de maintenir la possibilité de mettre en place des régimes ayant des différences de traitement selon la date d'embauche, en autant que ces régimes demeurent équivalents, ou qu'il y ait maintien de l'équivalence sur base de rémunération globale :
 - La notion d'équivalence entre régimes devrait être fonction de critères simples et flexibles, qui permettraient aux employeurs et à leurs employés de convenir de régimes qui pourront être adaptés à la réalité du marché de l'emploi qui est constamment en évolution (compétitivité, besoins de main d'œuvre, mobilité des travailleurs, ...);
 - Les critères d'équivalence entre régimes pourraient être définis dans des mesures réglementaires, suite à une consultation auprès des intervenants du milieu;
 - Les critères d'équivalence pourraient même permettre la possibilité de créer des régimes de retraite ou d'avantages sociaux différents, si la rémunération globale des employés visés est considérée équivalente selon les critères ainsi élaborés par règlement.

PRÉCISIONS À APPORTER

Suite à la publication du projet de loi, plusieurs questions ont été soulevées sur son application concrète et sur les modifications qui pourront être apportées aux régimes suite à son adoption. Voici quelques éléments importants qui devraient être précisés dans la législation ou la réglementation connexe:

1. Modifications aux clauses existantes

- Afin de laisser de la flexibilité aux parties, nous suggérons de clarifier la possibilité de modifier dans le futur des dispositions déjà existantes, au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi, d'un régime qui prévoit des clauses différentes selon la date d'embauche (« clause grand-père »).
 - Par exemple, pour un régime ayant un volet à prestations déterminées (PD) pour ses anciens employés et un volet à cotisations déterminées (CD) pour ses nouveaux employés, il serait possible de modifier uniquement les dispositions du volet PD (ou CD) tout en continuant de bénéficier de la clause grand-père.
 - Au minimum, des modifications aux deux volets devraient pouvoir être apportées si les deux modifications (et non l'ensemble des dispositions) sont jugées équivalentes. Par exemple, un régime à prestation forfaitaire qui prévoit une rente de X \$ pour les employés embauchés avant une certaine date et Y \$ si embauchés après cette date pourrait être modifié si les deux montants sont augmentés de 1 \$, par exemple, et continuer de bénéficier de la clause grand-père.

2. Acquisition d'une entreprise

- Lorsqu'un régime présente des clauses différentes selon la date d'embauche (« clause grand-père »), la législation devrait laisser la flexibilité aux parties de déterminer laquelle de la date d'embauche réelle ou de la date d'acquisition sera utilisée pour déterminer le volet du régime auquel participeront les nouveaux employés provenant de l'employeur ayant fait l'objet de l'acquisition.
 - Par exemple, si une entreprise (ABC) acquiert une autre entreprise (XYZ), en tout ou en partie, les employés qui font maintenant partie de l'entreprise ABC pourraient être considérés comme ayant une date d'embauche correspondant à leur date d'embauche réelle ou à la date d'acquisition de l'entreprise XYZ par ABC.
 - Cela permettrait aux parties de s'entendre pour faire participer les employés provenant de la compagnie XYZ aux mêmes dispositions que les nouveaux employés de ABC embauchés après une certaine date (dans le cadre d'un régime qui bénéficie de la clause « grand-père ») ou aux autres dispositions dont bénéficient ses anciens employés;

3. Notion de « régimes de retraite » et « autres avantages sociaux »

- Nous suggérons de bien définir dans la législation quels sont les régimes qui sont visés, aux fins de l'article 87.1 de la LNT, par les expressions « régimes de retraite » et « autres avantages sociaux ».
 - En plus des régimes de retraite enregistrés (communément appelés « régimes de pension agréés ou RPA » pour les fins des règles fiscales), est-ce que ces expressions englobent aussi par exemple les REER et les RVER qui ne sont pas des RPA?

CONCLUSION

Nous tenons à remercier sincèrement la Commission de nous offrir l'opportunité de présenter nos commentaires à l'égard du projet de loi.

Morneau Shepell est la seule société offrant des services-conseils et des technologies en ressources humaines à adopter une approche intégrative des besoins en matière de santé, d'assurance collective, de retraite et d'aide aux employés. Elle est également le chef de file parmi les fournisseurs de programmes d'aide aux employés et à la famille (PAEF), le principal administrateur de régimes de retraite et d'assurance collective et le principal fournisseur de solutions intégrées en gestion des absences au Canada. Grâce à ses solutions en matière de santé et de productivité, ses solutions administratives et ses solutions en matière de retraite, Morneau Shepell aide ses clients à réduire leurs coûts, à améliorer la productivité au travail et à renforcer leur position concurrentielle.

Fondée en 1966, Morneau Shepell sert plus de 20 000 organisations de toutes tailles, des plus petites entreprises à certaines des plus grandes sociétés et associations en Amérique du Nord. Comptant près de 4 000 employés répartis dans ses bureaux en Amérique du Nord, Morneau Shepell offre ses services à des entreprises au Canada, aux États-Unis et partout dans le monde. Morneau Shepell inc. est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI). Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, visitez le site morneaushepell.com.

