

SANTÉ AVOIRS CARRIÈRE

# MÉMOIRE MERCER

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 –  
INTERDICTION DES CLAUSES  
DE DISPARITÉ DE  
TRAITEMENT DANS LES  
RÉGIMES DE RETRAITE  
ET D'AVANTAGES  
SOCIAUX*

MAI 2018

## À PROPOS DE MERCER

[Mercer](#) offre des services-conseils et des solutions axées sur la technologie qui aident les organisations à répondre aux besoins changeants de leur main-d'œuvre dans les domaines Santé, Avoirs et Carrière. La Société compte plus de 23 000 employés répartis dans 44 pays et elle exerce ses activités dans plus de 130 pays. Elle est une filiale en propriété exclusive de [Marsh & McLennan Companies](#) (symbole MMC à la Bourse de New York), la plus importante société de services professionnels d'envergure mondiale dans les domaines du risque, de la stratégie et du capital humain. Forte d'un effectif mondial de quelque 65 000 employés et d'un chiffre d'affaires annuel de plus de 14 milliards de dollars ainsi que de ses sociétés-conseils de premier ordre, soit [Marsh](#), [Guy Carpenter](#) et [Oliver Wyman](#), Marsh & McLennan aide ses clients à naviguer dans un environnement de plus en plus dynamique et complexe. Pour de plus amples renseignements, consultez le site [www.mercer.ca](http://www.mercer.ca). Suivez Mercer sur Twitter [@MercerCanada](#).

## Table des matières

Introduction.....	1
État de la situation .....	1
Disposition transitoire.....	2
Maintenir la flexibilité actuelle dans le futur.....	3
Notion de régimes équivalents.....	3
Conclusion.....	4

## INTRODUCTION

M<sup>me</sup> Dominique Vien, ministre responsable du Travail, a présenté le 20 mars 2018 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*. Plusieurs employeurs étaient extrêmement inquiets à l'idée qu'un tel projet de loi puisse interdire les clauses de disparité de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche (communément appelées les « clauses orphelin ») dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux.

Le projet de loi a répondu en partie aux préoccupations de ces employeurs. En effet, bien que le projet de loi interdise les nouvelles clauses orphelin à l'avenir dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux, une disposition transitoire prévoit que cette interdiction ne s'applique pas aux clauses orphelin qui existaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'interdiction (c'est-à-dire la date de sanction de la loi, qui reste à être déterminée).

Cette disposition transitoire évitera d'avoir à rouvrir des chantiers qui ont déjà été menés à terme – ce qui aurait été ardu et aurait pu mener à des conflits de travail importants et non souhaitables. Cette disposition doit être maintenue. Par contre, l'interdiction des nouvelles clauses orphelin demeure un enjeu majeur pour les employeurs. Nous étayons nos commentaires ci-après.

En tant que leader dans le domaine de la retraite et des avantages sociaux, Mercer a organisé au tout début de l'année 2018 une table ronde sur le sujet des clauses orphelin qui a réuni une quarantaine de représentants de grandes organisations employant plus de 200 000 personnes au Québec, dont 70 000 dans le secteur public. Le présent mémoire de Mercer traite des préoccupations de ces organisations sur la question de l'interdiction des clauses orphelin et présente les constatations de Mercer sur le sujet. Notre mémoire se limite donc à cet aspect du projet de loi.

## ÉTAT DE LA SITUATION

Depuis la mise en place de généreux régimes de retraite à prestations déterminées dans les années 1970 et 1980, les réalités économiques et démographiques ont changé radicalement (risques et coûts sans cesse en augmentation, compétition accrue à l'échelle mondiale, flexibilité demandée par les nouvelles générations de travailleurs). Ces phénomènes ont poussé les employeurs à réévaluer leurs programmes pour les adapter aux nouvelles réalités.

En même temps, les employeurs ne veulent pas apporter des changements aux dépens de leurs travailleurs actuels : ils tiennent à respecter les promesses qu'ils leur ont faites au moment de leur embauche. Plusieurs de ces employés approchent de la retraite, et un changement aux programmes est très intrusif dans leur planification financière. En évitant de les viser, les

changements peuvent se faire plus graduellement dans l'organisation, dans le respect des ententes déjà intervenues avec les employés actuels et en évitant des enjeux de congédiement déguisé.

Selon les statistiques recueillies par Mercer auprès de sa clientèle ayant des employés au Québec, un peu plus de 40 % de ces organisations ont déjà apporté des changements à leur régime de retraite en fonction de la date d'embauche. Plusieurs l'ont fait en se donnant comme objectif d'offrir un programme équivalent, mais certains ont mis en place un régime moins généreux. Chaque situation est particulière et peut mettre en cause d'autres éléments de la rémunération globale des employés.

Dans les organisations détenues par des entreprises étrangères, presque deux sur trois ont apporté ce type de changements, ce qui témoigne des tendances mondiales. Il faut noter que certaines organisations fédérales ayant des employés au Québec ont aussi modifié leur régime de retraite pour leurs nouveaux employés partout au Canada.

Finalement, beaucoup d'employeurs du secteur privé ont mis fin à leur régime d'avantages sociaux à la retraite. Dans la très grande majorité des cas, les retraités actuels et les employés près de la retraite ont été protégés par des règles de transition.

## DISPOSITION TRANSITOIRE

Pour les employeurs ayant déjà instauré ou communiqué des changements, la perspective de rouvrir des chantiers qui ont déjà été menés à terme est difficilement concevable. De ce point de vue, la **disposition transitoire prévue au projet de loi est indispensable**.

En effet, les employeurs qui ont déjà instauré ou communiqué des clauses orphelin ont négocié ces changements avec les syndicats : les nouveaux travailleurs continuent, à l'embauche, de bénéficier d'une offre de rémunération globale appropriée et claire, mais différente. D'ailleurs, les employés visés par les nouveaux régimes n'ont demandé un retour en arrière qu'en de très rares occasions.

De plus, la disposition transitoire permettra d'éviter des conséquences fâcheuses pour les employés actuels. En cas d'élimination des clauses orphelin déjà en vigueur, aucun des participants à notre table ronde n'envisagerait de rétablir l'ancien régime de retraite à prestations déterminées. Les employeurs ont été échaudés par les risques et les coûts de ces régimes et les ont largement abandonnés. En pratique, cela signifierait qu'on ferait passer à un régime à cotisations déterminées pour le service futur les employés qui avaient jusqu'à maintenant conservé un régime à prestations déterminées pendant la période de transition, et ce, même s'ils sont à quelques années de la retraite.

Plusieurs employeurs nous ont indiqué que la perspective de rouvrir ces discussions était irréaliste et improductive. Apporter des changements à des régimes de retraite est long et compliqué. Renégocier serait ardu et pourrait mener à des conflits de travail importants et non souhaitables.

À cet égard, la disposition transitoire permettant le maintien d'une clause orphelin qui existait ou avait été communiquée à la date qui précède la date de sanction de la loi devrait avoir une portée permanente, donc continuer à s'appliquer au-delà des périodes de conventions collectives courantes. Le législateur doit s'assurer que les clauses existantes puissent être maintenues lors des prochaines négociations.

## MAINTENIR LA FLEXIBILITÉ ACTUELLE DANS LE FUTUR

Le projet de loi prévoit par contre que les nouvelles clauses orphelin seraient désormais interdites. Pour les employeurs qui n'ont pas instauré de telles clauses dans le passé, l'interdiction éventuelle n'est pas souhaitable. En effet, ces employeurs considèrent qu'avoir la possibilité d'apporter de tels changements offre une flexibilité accrue qui permet de bien répondre aux besoins changeants des travailleurs.

Les nouvelles générations de travailleurs n'ont pas les mêmes demandes par rapport à leurs avantages sociaux que les générations précédentes. Ils ne valorisent pas tous les mêmes aspects. Par conséquent, les employeurs s'attendent à ce que la flexibilité demandée par les nouvelles générations se traduise éventuellement par une modernisation de leur programme de rémunération. L'interdiction des nouvelles clauses orphelin limiterait significativement la capacité des employeurs de s'adapter à cette nouvelle réalité sans brusquer les travailleurs plus expérimentés.

De plus, l'unilatéralité de la démarche au Québec créerait des enjeux dans les régimes de retraite couvrant des participants dans les autres provinces canadiennes. Certains grands employeurs nationaux nous ont indiqué que d'évoluer dans un contexte différent au Québec comparativement aux autres provinces représenterait un enjeu important pour leur organisation dans le traitement équitable de tous leurs travailleurs au Canada.

## NOTION DE RÉGIMES ÉQUIVALENTS

Mercer aurait souhaité que la loi établisse clairement que certaines dispositions qui varient en fonction de la date d'embauche ne doivent pas être considérées comme des clauses orphelin. Il nous apparaît raisonnable, par exemple, que la mise en place de régimes différents mais de valeur équivalente ne soit pas considérée comme l'introduction d'une clause orphelin. À cet égard, il est possible d'encadrer simplement la notion d'équivalence de programmes dans une approche de rémunération globale.

À notre avis, malgré l'interdiction des nouvelles clauses orphelin proposée dans le projet de loi, certains types de changements fondés sur la date d'embauche devraient pouvoir continuer d'être instaurés, par exemple :

1. Mise en place d'un programme différent pour lequel l'employeur peut établir qu'il est de valeur équivalente, au moment des changements, pour les nouveaux employés. Dans ces cas, la rémunération totale des nouveaux employés n'est pas affectée par les changements. Par contre, cela permet d'adapter l'offre aux nouvelles générations de travailleurs en fonction de ce qu'ils valorisent. Cette flexibilité dans l'offre aux employés n'est pas une entorse à l'équité intergénérationnelle. Il est possible d'établir simplement l'équivalence des programmes.
2. Conversion d'un régime de retraite à prestations déterminées en un régime de retraite à cotisations déterminées pour tous les employés avec allocations de transition. Dans ces cas, le même régime est offert à tous les employés. Par contre, une allocation spéciale de transition ou une formule plus généreuse est parfois offerte à un sous-groupe de travailleurs, généralement les plus expérimentés, pour faciliter la transition et réduire le plus possible les perturbations pour ces travailleurs.
3. Offrir aux travailleurs un choix entre deux programmes. Dans ce cas, l'employé décide du programme qui lui convient le mieux. Pour différentes raisons, certains voudront verser des cotisations moindres en échange de prestations moindres.

## CONCLUSION

Pour les employeurs, l'interdiction des clauses orphelin s'ajoute à de nombreux autres défis et contraintes de gestion de la main-d'œuvre. Appliquer cette interdiction aux travailleurs du Québec serait un enjeu pour les employeurs pancanadiens qui désirent apporter des changements uniformes pour tous leurs nouveaux salariés à partir d'une certaine date.

Il faut espérer que ces contraintes additionnelles ne créeraient pas un contexte économique et social limitant la compétitivité des entreprises québécoises face à la concurrence étrangère.

La disposition transitoire du projet de loi qui permet le maintien des clauses de disparité existantes ou déjà communiquées est essentielle et doit permettre de maintenir les clauses existantes au-delà des prochains renouvellements des conventions collectives. Les employeurs ne veulent pas avoir à rouvrir des chantiers déjà terminés, comme ceux des régimes de retraite et des avantages sociaux. Ces enjeux ont été réglés de façon responsable, en respectant les promesses déjà faites.

Finalement, certains types de changements fondés sur la date d'embauche devraient toujours pouvoir être instaurés, par exemple des régimes de valeur équivalente. Une telle flexibilité est souhaitable afin de bien répondre aux besoins changeants des travailleurs.

**MERCER (CANADA) LIMITÉE**  
1981, avenue McGill College, bureau 800  
Montréal (Québec) H3A 3T5  
[www.mercer.ca](http://www.mercer.ca)

Mercer (Canada) limitée

