

Montréal, le 28 octobre 2015

Mme Catherine Durepos  
Secrétaire suppléante de la Commission de l'économie et du travail  
Direction des travaux parlementaires  
3e étage, Édifice Pamphile-Le May  
Québec (Québec) G1A 1A3  
Courriel : cet@assnat.qc.ca

CET - 025M  
C.P. – P.L. 57  
Régimes de  
retraite à prestations  
déterminées

Objet : **Représentations conjointes de Rio Tinto Alcan (RTA) et de certains syndicats Unifor**  
**Projet de loi n° 57 : Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées**

Aux membres de la commission,

En juillet dernier, après 9 mois de négociation, une importante entente est survenue entre plusieurs syndicats affiliés à Unifor et RTA quant à l'ensemble des modalités relatives au régime agréé de pension des employés syndiqués de Rio Tinto Alcan (le RAPRTA) dans le cadre d'un protocole venant à échéance le 31 décembre 2022.

L'entente prévoit que les actuaires des parties (en l'occurrence les signataires du présent envoi) doivent faire les représentations appropriées afin de s'assurer de l'applicabilité intégrale de celle-ci dans le contexte de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi envisagée.

Notre bref mémoire, sous pli, vous est donc soumis dans ce contexte particulier et ne vise que des points spécifiques, laissant aux parties le soin de s'exprimer, le cas échéant, sur toute autre mesure non traitée par la présente. Nous espérons que nos commentaires seront positivement accueillis et attirons votre attention sur notre bref historique qui démontre l'importance que les parties ont accordée au fil des ans à la définition et au financement de l'objectif-retraite convenu.

Soumis respectueusement par,



Pierre Bergeron, FICA, FSA  
Associé principal  
PBI conseillers en actuariat ltée



Vincent Morin, FICA, FSA  
Chef de service, fonction actuarielle  
Rio Tinto

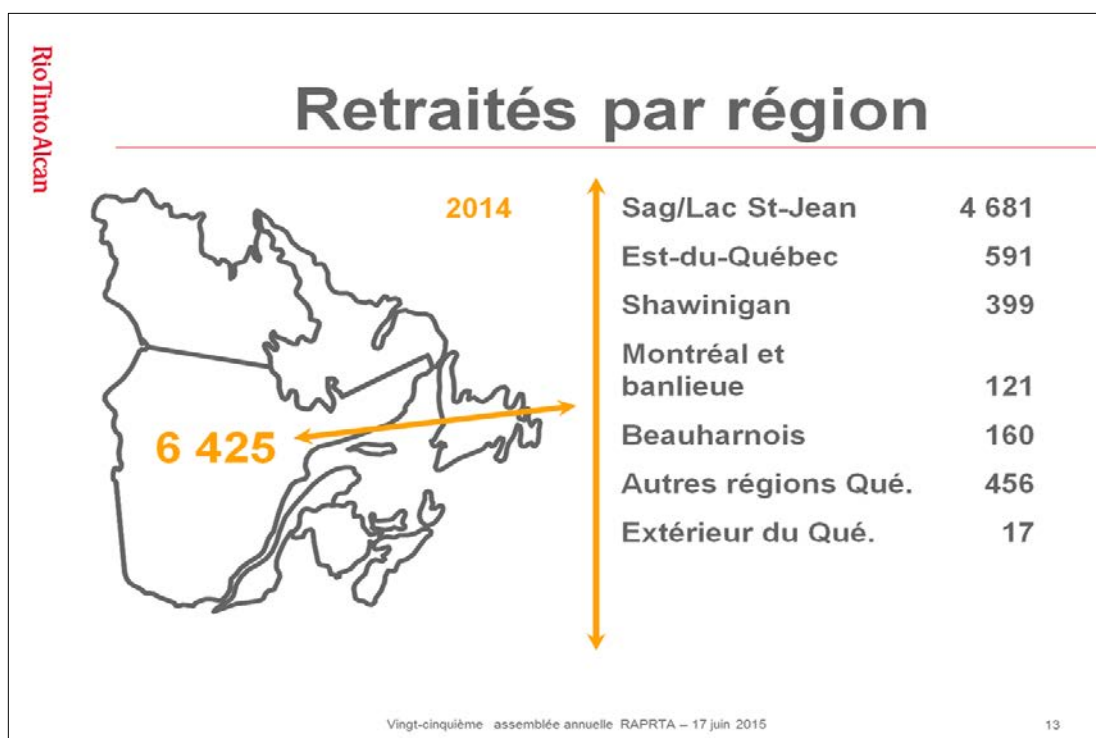


## MÉMOIRE CONJOINT RELATIF AU RAPRTA

### Le régime RAPRTA

Créé en 1969, le « Régime agréé de pensions Rio Tinto Alcan (Québec) », désigné ci-après « RAPRTA », est un régime négocié à prestations déterminées qui couvre près de 10 000 participants québécois, dont 6 425 retraités et bénéficiaires.

Le passif du régime propre aux retraités dépasse 70 % des engagements totaux alors que les rentes versées aux retraités totalisent 155 M\$ par année. La répartition des retraités parmi les régions du Québec est la suivante :



L'actif de la Caisse du RAPRTA totalise environ 2,4 milliards de dollars et est géré avec le régime des employés non syndiqués de RTA dans une fiducie globale dont l'actif dépasse les 6 milliards de dollars. Nous sommes donc en présence d'un des régimes les plus importants du secteur privé et sous la supervision de la Régie des rentes du Québec.

Le RAPRTA est administré, depuis l'entente de 2002, par un comité de retraite paritaire de 11 membres, dont 5 représentants de l'employeur, 5 représentants des participants et 1 membre indépendant. Les parties s'étaient alors entendues sur une politique de financement des objectifs-retraite. Fait à souligner, c'est à ce moment que la confirmation (au sens de la Loi RCR) et l'encadrement du droit aux congés de cotisation de l'employeur ont été convenus, ce qui fait de RAPRTA l'un des rares régimes « confirmés » au Québec.

## Conception du régime et objectif-retraite

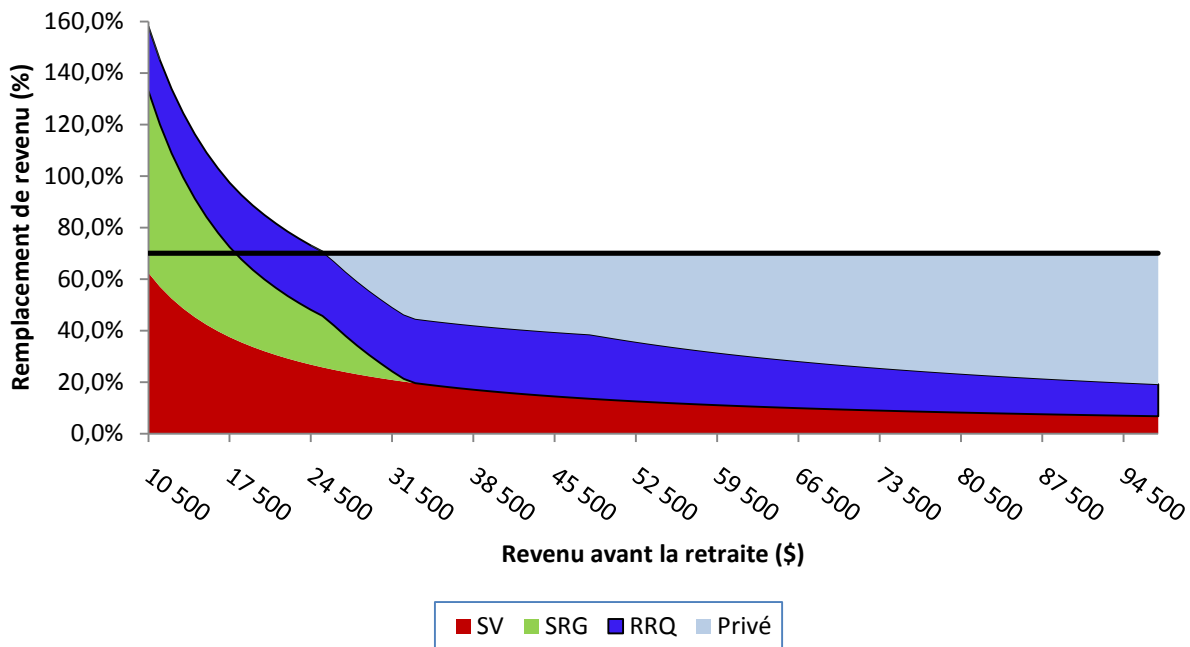
À la base, le régime créé en 1969 était de type salaire de carrière et ne prévoyait aucune indexation des rentes en cours de paiement. Par contre, les parties ont convenu que les objectifs-retraite sous-jacents au régime devaient être sur la base de la moyenne des 3 meilleurs salaires et du bien-fondé, en terme d'équité intergénérationnelle, d'une politique d'indexation des rentes à la retraite, de sorte à protéger le pouvoir d'achat de nos retraités.

Cette particularité fait partie de l'objectif-retraite convenu, mais n'était pas reflétée dans le texte du régime, celui-ci étant amendé annuellement de façon ad hoc afin d'incorporer ces droits.

Soulignons que le niveau de prestation offert par le RAPRTA reflète les études conjointes ayant été faites historiquement par les parties afin d'assurer la compétitivité du régime avec ceux offerts par d'autres grandes sociétés canadiennes à leurs employés syndiqués.

Les régimes publics au Québec assurent une protection de base aux travailleurs, protection devant être complétée par un régime privé de retraite. Le graphique 1, ci-dessous, illustre l'importance relative qu'un régime privé de retraite doit avoir afin de pouvoir atteindre un objectif de remplacement de revenu adéquat :

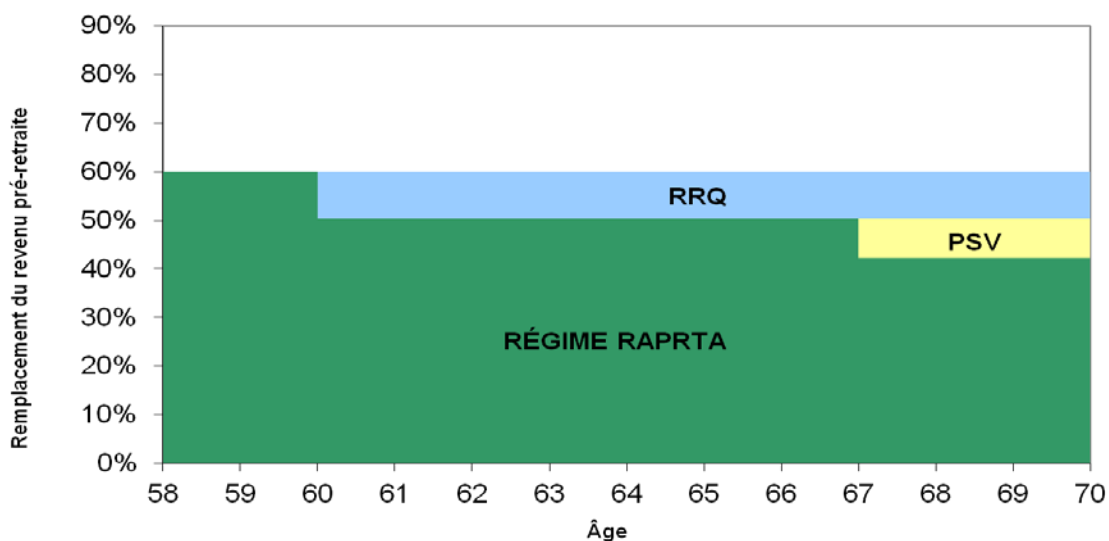
**Graphique 1 : Répartition des sources de revenus pour un niveau minimal de 70 % de remplacement de revenu, individu âgé de 65 ans**



Nous pouvons constater que la zone « Privé » s'accroît de façon importante, plus le niveau de salaire à couvrir augmente. Compte tenu du fait que la pension de la sécurité de la vieillesse (« SV ») n'est pas payable avant l'âge de 65 ans (67 ans bientôt selon la loi actuelle) et qu'une réduction minimale de 36 % s'applique sur la rente de la RRQ pour une prise de retraite à l'âge de 60 ans, le poids relatif de la zone « Privé » prend encore plus d'ampleur au fil des ans.

Le graphique 2, ci-après, illustre le niveau de remplacement de revenu dont bénéficiera notre participant « moyen » prenant sa retraite à l'âge de 58 ans, soit après une carrière type de 32 années :

**Graphique 2 : Remplacement de revenu présentement offert par le RAPRTA**

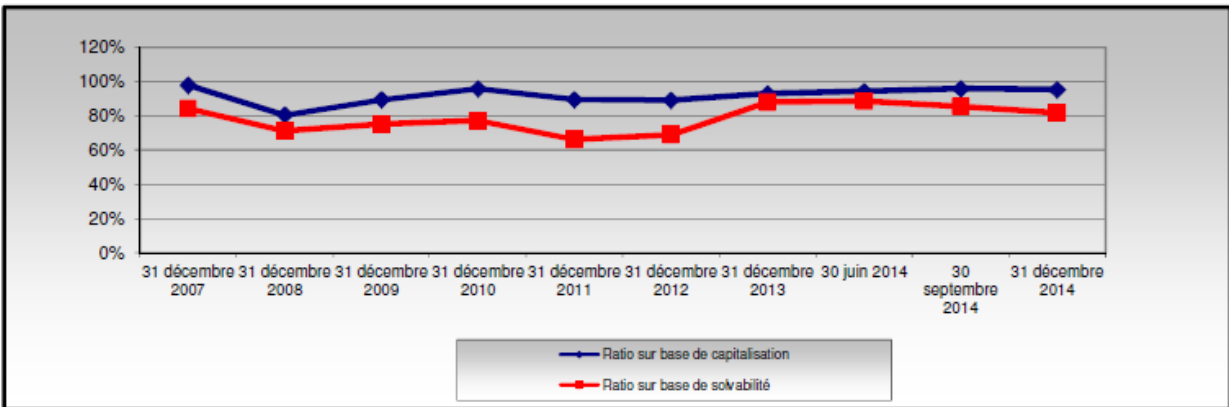


Comme le graphique l'indique, le régime permet actuellement aux participants d'atteindre un remplacement d'environ 60 % de leur revenu pré-retraite en tenant compte des rentes de la RRQ et de la SV. Un taux de remplacement de 70 % est généralement reconnu comme approprié pour qu'un employé maintienne un niveau de vie comparable après la retraite à celui dont il bénéficiait lorsqu'il était actif, le manque pouvant être comblé, entre autres, par un programme complémentaire d'épargne et par un régime d'achat d'actions accessibles aux employés.

La mise en place d'une formule d'indexation des rentes des retraités, notamment en fonction de la situation financière du régime et du rendement du régime, permet aussi d'améliorer le sort des retraités et d'assurer une certaine équité intergénérationnelle entre les participants.

## **La situation financière du régime**

Le graphique suivant illustre l'évolution de la situation financière du régime depuis le 31 décembre 2007 et jusqu'au 31 décembre 2014 :



Selon la dernière étude actuarielle complète en date du 31 décembre 2014, le régime montrait un déficit de capitalisation (degré de capitalisation de plus de 90 %) et de solvabilité (degré de solvabilité de 82 %). Plus de 70 % des engagements actuariels sont relatifs aux rentes en cours de paiement, donc aux retraités.

Il est important de souligner que ces bilans actuariels n'incluent pas les coûts globaux relatifs à la mise à jour du salaire final ni ne contiennent aucun passif sous-jacent à d'éventuelles indexations des rentes versées.

De même, RTA a eu recours aux diverses mesures d'allègements que le gouvernement a mis à sa disposition. Ainsi, en date du 31 décembre 2015, un solde de l'ordre de 500 M\$ de déficit de solvabilité a été reporté alors qu'il est prévu que le montant des lettres de crédit émises en faveur du RAPRTA totalise environ 250 M\$.

### **Les défis des parties dans le cadre du RAPRTA**

Les parties au régime, soit RTA comme employeur et les différents syndicats accrédités, ont eu à faire face à des défis importants au cours des dernières années : conception de l'objectif retraite, équité entre actifs et retraités, débats entourant les congés de cotisations et utilisation des surplus. Le régime a également eu à être adapté à diverses situations, notamment relatives à des fermetures d'usines, et a eu à être modifié pour préserver les droits de certains participants.

Au moment des négociations de l'entente de 2002, un surplus résiduel de 200 M\$ existait dans le régime et la politique de financement mise en place par l'employeur faisait en sorte qu'il avait utilisé les congés de cotisations à plusieurs reprises dans le passé. Les parties en ont profité pour revoir le RAPRTA en profondeur et le moderniser à tous points de vue, alors que tous les aspects ci-dessus mentionnés ont été couverts à la satisfaction de la compagnie, des syndicats et des retraités.

Aussi, une entente de stabilité opérationnelle jusqu'en 2015 a été conclue à cette occasion. Le régime est donc directement lié à l'ensemble des conditions de travail et c'est dans ce cadre qu'une entente que nous pouvons qualifier d'historique a été conclue. Cette entente a mis en place une mécanique de capitalisation pour consolider les acquis (pérennité de la formule salaire final et de l'indexation des rentes) et pour améliorer le régime en cas de situation financière favorable en établissant clairement les priorités dans l'utilisation des surplus tout en assurant une équité intergénérationnelle.

Les conventions collectives signées en 2009 reconduisent en grande partie les termes du cadre mis en place en 2002, et comme la précédente, prévoient des améliorations systématiques, mais encadrées dans le but d'atteindre l'objectif-retraite. Cette entente a pourtant été signée dans un contexte financier beaucoup moins favorable pour le régime suite à la chute drastique des marchés en 2008 et alors que le régime montrait un déficit sévère et que les projections actuarielles démontraient une croissance plus qu'exponentielle des coûts pour l'employeur.

Au fil des années, de nombreuses modifications aux dispositions du régime, incluant des augmentations des rentes en cours de paiement et des rentes différées, ont régulièrement été effectuées.

Vous trouverez, en annexe 1, l'historique des rajustements des rentes en cours de paiement accordés au cours des quinze dernières années; vous pourrez constater que les parties ont toujours eu à cœur le sort des retraités et que le concept d'indexation fait partie intégrante du concept d'équité intergénérationnelle.

### ***L'entente de 2015***

Pour sa part, l'entente de 2015 prévoit la permanence de la formule salaire final et une indexation ponctuelle de 50 % de l'inflation (50 % IPC) pour tous les retraités de 65 ans et plus jusqu'en 2022 (soit la fin du protocole).

RTA assumera tous les coûts relatifs aux dites indexations qui seront accordées de façon ad hoc chaque année en amendant le texte du régime.

L'entente prévoit également la mise en place immédiate d'une nouvelle politique d'utilisation des surplus en priorisant, à même ceux-ci, l'indexation annuelle de 50 % IPC pour tous les retraités, peu importe leur âge. L'indexation peut être de 100 % IPC si le rendement de la caisse atteint un certain niveau. Il est prévu que les surplus servent en priorité à cette indexation et qu'un montant équivalent puisse, dans un second temps, servir à racheter les lettres de crédit émises par RTA.

Pour le service qui se cumule à partir de 2016, il est également prévu que les participants versent indirectement au RAPRTA (par une réduction explicite de leur salaire) les montants requis afin de pouvoir aussi, éventuellement, bénéficier d'une indexation ponctuelle.

Un sommaire de l'entente de 2015 est joint en annexe 2.

## ***Nos principales préoccupations et demandes relatives au PL57***

Nous craignons que le projet de loi, dans notre compréhension de son libellé actuel, n'affecte négativement l'équité intergénérationnelle visée, remettant en question l'objectif retraite du régime et l'équilibre actuel entre l'employeur, les syndiqués et les retraités.

*Rappelons que les trois objectifs essentiels auxquels doit obéir un plan de financement sont les suivants : viabilité à long terme, stabilité et sécurité des prestations servies aux participants:*

Réformer les règles de financement des régimes de retraite pour renforcer leur nature anticyclique peut contribuer à atteindre ces objectifs et à rehausser leur attrait pour les promoteurs des plans qui s'en détournent de plus en plus <sup>1</sup>.

Nous suggérons donc les changements suivants au PL57 *visant non seulement à nous accorder la flexibilité requise pour donner effet à nos ententes et respecter les objectifs ci-dessus mentionnés.*

### ***Modifications demandées ou commentaires relatifs au PL57***

#### *Article 125 – Provision de stabilisation*

Considérant les particularités de la politique de placement du RAPRTA, la grille pour le calcul de la provision de stabilisation devrait refléter des facteurs importants comme l'appariement actif-passif et les placements alternatifs; de plus, il devrait y avoir une option pour un régime, par le biais de son actuaire, de proposer un niveau de provision de stabilisation qui reflète la gestion de risque propre à son régime.

#### *Article 139 – Cotisation spéciale de modification*

Nous suggérons qu'un deuxième type de cotisation spéciale de modification puisse être versé dans la caisse de retraite de façon prospective donc pour utilisation future.

Tout comme la cotisation d'exercice, celle-ci peut être à la charge de l'employeur et/ou des employés.

L'entente prévoit que RTA versera, en plus des cotisations requises, une cotisation spéciale pour créer une réserve d'indexation pour le service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Dans les faits, les employés ont consenti à une réduction de salaire de valeur équivalente. Le PL57 devrait prévoir que les sommes ainsi versées puissent être utilisées aux fins convenues de façon distincte, et ce, sans égard aux règles d'excédents d'actifs. Une fois utilisées, les règles générales s'appliqueraient alors à ces cotisations spéciales.

#### *Article 142.3 – Calcul de la solvabilité lors de la détermination de la valeur des rentes dont le service a débuté*

Le dernier alinéa prévoit que la valeur est basée sur l'estimation de la prime qu'aurait exigée un assureur pour garantir ces rentes à la date de l'évaluation.

---

<sup>1</sup> Nous vous référons, à cet égard, au document de l'OCDE, *The impact of the financial crisis on defined benefit plans and the need for counter-cyclical funding regulations*, Yermo and Severinson, Juillet 2010



En date du 31 décembre 2014, notre passif relatif aux retraités dépasse les 2,25 milliards de \$, et ce volume important fait en sorte qu'il pourrait être difficile d'assurer un tel bloc de rentes en cours de versement. Il nous paraît important que la Loi RCR ou la Régie des rentes du Québec permettent l'application intégrale du paragraphe 3260.18.1 des normes de pratique de l'Institut canadien des actuaires qui permet à un actuaire d'utiliser une méthode connexe notamment, l'établissement d'un portefeuille hypothétique apparié en fiducie ou l'achat échelonné sur une certaine période.<sup>2</sup>

Article 146.6 Utilisation des excédents d'actifs (règle de solvabilité)

Pour les régimes présentant un niveau de risque limité, par exemple, avec un appariement entre l'actif et le passif, le degré de solvabilité requis avant que l'utilisation des excédents d'actifs soit permise devrait être réduit à un niveau inférieur à 105 %.

Article 146.8 – Utilisation des excédents d'actifs

Cet article prévoit l'utilisation obligatoire de l'excédent d'actif aux fins d'un congé de cotisation de l'employeur jusqu'à concurrence de la banque établie selon l'article 42.2.

Il nous apparaît peu approprié que cette règle soit obligatoire. Compte tenu de nos objectifs retraite, l'entente prévoit plutôt l'octroi d'une indexation en priorité à même les excédents d'actifs, RTA pouvant par la suite racheter les lettres de crédit émises pour un montant équivalent.

Nous demandons donc que les mots « à moins que l'employeur et les participants actifs n'aient convenu d'une participation et d'un ordre différents » soient insérés au premier alinéa.

En terminant, soulignons également que l'entente récente prévoit que les nouvelles adhésions à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016 se feront toujours dans le cadre d'un régime de retraite à prestations déterminées, mais de type Régime de retraite à financement salarial (RRFS) qui répond aux préoccupations des parties : régime de type PD pour les membres et stabilité des coûts dans le cadre d'une saine gestion des risques pour RTA.

Cette approche s'avère une nouveauté et une première dans la grande entreprise canadienne, et peut être considérée comme un appui envers les régimes à prestations déterminées de la part de RTA et de ses syndicats.

---

<sup>2</sup> Note éducative de l'Institut canadien des actuaires : *Méthodes de règlement optionnelles pour les évaluations de liquidation hypothétique et de solvabilité*, Septembre 2013

## ANNEXE 1 : RAJUSTEMENTS PÉRIODIQUES DES RENTES

Les rentes en cours de paiement et les rentes différées ont été révisées périodiquement pour compenser, en partie, l'augmentation du coût de la vie.

Une importante mise à jour des rentes a été effectuée en date du 1<sup>er</sup> octobre 2000 (soit des augmentations des rentes pouvant aller jusqu'à 29 %).

Depuis cette date, les indexations ad hoc suivantes ont été accordées :

Au 1 <sup>er</sup> octobre XXXX	Indexation accordée (% de l'IPC)
2015	1,49 % (100 %)
2014	1,43 % (100 %)
2013	0,96 % (100 %)
2012	1,20 % (50 %)
2011	1,26 % (50 %)
2010	0,45 % (50 %)
2009	0,83 % (50 %)
2008	2,14 % (100 %)
2007	1,76 % (100 %)
2006	1,24 % (50 %)
2005	1,04 % (50 %)
2004	0,86 % (50 %)
2003	1,67 % (50 %)
2002	0,83 % (50 %)
2001	3,02 % (100 %)
2000	2,7 % (100 %) <sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Un rajustement rétroactif des rentes à 100 % de l'IPC a été octroyé en 2000.

## ANNEXE 2 : SOMMAIRE DES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS VISÉS PAR L'ENTENTE DE PRINCIPLE

### EXTRAIT D'UN COMMUNIQUÉ REMIS AUX MEMBRES :

#### **Objectifs visés**

*L'entente vise à pérenniser et sécuriser notre régime de retraite, le RAPRTA, dans une optique d'équité intergénérationnelle. C'est dans ce cadre qu'une entente de principe afin d'atteindre nos objectifs-retraite a été conclue.*

#### **Durée du protocole**

*Le protocole RAPRTA sera prolongé jusqu'au 31 décembre 2022.*

#### **Cotisations des membres**

*Les cotisations des membres seront haussées, graduellement sur 3 ans à compter de 2016, comme suit :*

- 1) Cotisation directe des membres : + 0,5 % par année de 2016 à 2018. La cotisation du membre passera donc graduellement de 4,5 % du salaire à 6,0 %.*
- 2) Cotisation indirecte des membres : réduction de l'augmentation salariale applicable de 0,7 % par année de 2016 à 2018, pour totaliser 2,1 % en 2018. Dans le concret, si une augmentation de salaire de 1 \$ par heure est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016, environ 0,30 \$ de celle-ci sera versé dans le régime de retraite. Cette façon de faire constitue un abattement salarial.*

#### **Calcul de la réduction pour retraite anticipée selon un facteur 61/75 plutôt que 60/75**

*Lorsqu'applicable, un facteur additionnel de réduction de 4 % de la rente sera applicable sur le service qui se cumule à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les facteurs applicables pour tout le service cumulé en date du 31 décembre 2016 demeureront cependant inchangés.*

#### **Permanence de la formule de rente viagère**

*Présentement le calcul de la rente sur la base du salaire final selon la formule actuelle (1,55 %) ne s'applique qu'aux retraites d'ici le 31 décembre prochain.*

*L'entente prévoit l'inclusion au régime de la formule de rente viagère (salaire final et taux de 1,55 %) de façon permanente. **Ainsi peu importe votre année de retraite, la formule sera dorénavant garantie.***

#### **Prestation de raccordement (bridge)**

*En plus de votre rente viagère, le RAPRTA verse une rente temporaire (ou bridge) de votre retraite jusqu'à l'âge de 65 ans : ceci est la prestation de raccordement.*

*La prestation est fixée actuellement à un niveau de 345 \$ par année de service jusqu'à 60 ans et réduit à 265 \$ à ce moment. Étant donné que son niveau est en \$ fixe, cette prestation perd graduellement de la valeur au fil des ans. Au cours des dernières années, suite au dernier protocole, la prestation de raccordement a été indexée au même niveau que la rente des retraités.*

*L'entente prévoit d'une part le maintien jusqu'en 2022 de l'indexation de la prestation de raccordement au même taux dont bénéficient les retraités et la **mise en place d'un nouveau mécanisme automatique d'indexation annuelle de la prestation de raccordement en fonction des augmentations de salaire obtenues à compter de 2023.***

### **Indexation des retraités actuels et futurs**

*En date du 1<sup>er</sup> octobre 2015, tous les retraités verront leur rente indexée de 100 % IPC.*

*Pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 1<sup>er</sup> octobre 2022, les retraités de plus de 65 ans verront leur rente indexée selon 50 % IPC de façon automatique. De plus, advenant la présence de surplus actuariel, le % pourrait être majoré à 100 %.*

### **Nouvelle clause permanente d'utilisation des surplus**

*Une nouvelle clause sera prévue. Advenant la présence de surplus, ceux-ci devront être affectés en priorité à l'indexation annuelle des rentes de tous les retraités selon un taux de 50 % IPC. Si certains critères de rendement sont rencontrés, le taux pourrait serait alors de 100 % IPC. Cette indexation annuelle sera donc prioritaire à toute récupération possible de RTA.*

### **Nouveau financement de l'indexation pour le service à compter de 2016**

*Une partie des cotisations additionnelles des membres sera affectée à l'acquittement des coûts ou pour constituer une réserve afin indexer, à compter de 65 ans et selon un taux de 50 % IPC, les rentes qui se cumulent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Ces cotisations additionnelles serviront également à financer la mise à jour de la prestation de raccordement selon l'évolution des salaires.*

### **Employés victimes de maladies dégénératives**

*Présentement un employé peut bénéficier de 7 ans de prestations d'invalidité avec la possibilité de niveler celles-ci sur 10 ans afin de pouvoir intégrer RAPRTA. Pour ces cas particuliers, RTA assumera jusqu'à 5 ans additionnels de prestations d'invalidité.*

### **RAPRTA à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016**

*Les nouveaux employés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 adhéreront à un nouveau régime à prestations déterminées parrainé par le Syndicat. Ce régime est dit à financement salarial (RRFS). En vertu d'un RRFS, les cotisations de l'employeur sont fixes et correspondent à celles négociées.*

*Les cotisations directes des membres seront identiques à celles requises en vertu du RAPRTA et l'employeur versera une cotisation fixe de 9,0 % du salaire auquel s'ajoutera un montant correspondant à l'abattement salarial consenti par les membres. **À compter de 2018, la part de l'employeur sera donc de 12,0 % incluant la valeur de l'abattement salarial.***

*RTA s'engage à défrayer les frais de démarrage du régime, contribuera aussi pour les frais courants en plus d'accorder une banque annuelle de libération syndicale dédiée au suivi de ce régime.*

### **Constats**

*L'équité intergénérationnelle et les règles de financement de l'objectif-retraite ont été au cœur des discussions et ont faits l'objet d'une entente : maintien de l'indexation des retraités et de la prestation de raccordement, permanence du salaire final, versement et accumulation de cotisations additionnelles afin de pérenniser et sécuriser l'indexation de la rente viagère qui s'accumule dans le futur et améliorer la prestation de raccordement, clause surplus et nouveau régime PD de valeur équivalente pour les nouveaux employés. C'est dans ce contexte global qu'une hausse des cotisations salariales est recommandée.*