CET – 050M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Le 28 mai 2018

Envoyée par courriel : cet@assnat.qc.ca

Mme Lorraine Richard
Présidente de la Commission de l'économie et du travail
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
3e étage, Bureau 3.15
Québec (Québec) G1A 1A3

Objet : 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

Madame la Présidente,

Cette correspondance vise à présenter les commentaires de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes concernant le projet de loi susmentionné dans l'objet. Plus particulièrement, nous tenons à vous faire part de nos préoccupations concernant l'article 32 du projet de loi qui propose de modifier l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) afin d'interdire « (…) une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement ».

1. Préserver l'autonomie des employeurs quant à la conception des régimes de retraite et d'avantages sociaux

En tant qu'industrie qui travaille de concert avec les employeurs, les syndicats et les associations professionnelles pour offrir aux travailleurs québécois des régimes de retraite et d'assurance collective, nos membres sont interpellés par cet article. En effet, les assureurs offrent et administrent des régimes de retraite et d'assurance collective dont les modalités sont déterminées par les employeurs. En 2016, notre industrie couvrait 7,4 millions de Québécois et a versé 18,3 milliards $ en rentes et en prestations maladie et invalidité ainsi qu'en prestations d'assurance vie. Nous souhaitons ainsi que les employeurs continuent d'avoir la liberté d'établir des régimes qui conviennent à leurs besoins et à ceux de leurs employés.

L'ajout du dernier alinéa à l'article 87.1 à la LNT fera en sorte que les employeurs perdront la souplesse d'offrir des régimes de retraite et d'avantages sociaux adaptés à

leurs besoins, à ceux de leurs employés et à leur capacité financière. Lorsqu'on tient compte du contexte dans lequel s'inscrit cette modification, force est de constater que ces amendements menacent la pérennité des régimes offerts aux employés. En effet, ces amendements s'ajoutent à de multiples facteurs qui mettent une pression sur les coûts des régimes. Conséquemment, certains employeurs pourraient cesser d'offrir de tels régimes si les pressions deviennent trop importantes.

2. Offrir des régimes qui répondent aux besoins de la nouvelle génération

Même si les employeurs ont décidé d'offrir, ou négocié des régimes différents pour les nouveaux employés, l'objectif reste le même. Le but est d'offrir des conditions qui répondent aux besoins des employés, favorisant par le fait même leur recrutement et leur rétention. Notons que les employeurs peuvent offrir différents régimes, sans pour autant que certains d'entre eux soient moins généreux que les autres. Les régimes dépendent de plusieurs facteurs, dont les conditions du marché, les préférences d'un postulant ou sa situation personnelle. À titre d'exemple, un employeur peut proposer d'autres formes de rémunération, comme des actions dans l'entreprise, ou d'avantages qui répondent mieux aux attentes d'un postulant aujourd'hui.

Par ailleurs, les nouveaux employés n'auront pas la même trajectoire de carrière que ceux des générations antérieures. De nos jours, il est de moins en moins fréquent qu'un employé soit lié au même employeur pour la durée entière de sa carrière. Un sondage de Workopolis de 2014[1] démontre d'ailleurs que la nouvelle génération de travailleurs changera d'emploi 15 fois avant l'âge de la retraite. Ainsi, certains produits de retraite tels que les régimes à prestations déterminées, qui étaient autrefois privilégiés par les employés peuvent ne plus être adaptés à ces nouvelles réalités professionnelles. En effet, les régimes à cotisations déterminées peuvent être mieux adaptés aux situations où les employés changent souvent d'emploi.

3. Recommandations

3.1 « Assurance collective » plutôt qu'« avantages sociaux »

Notre industrie espère que le projet de loi sera modifié afin de préserver l'autonomie des employeurs quant à la conception des régimes de retraite et d'avantages sociaux. Cependant, dans l'éventualité où l'article 32 du projet de loi est adopté tel quel, nous recommandons que le libellé de l'article 87.1 de la LNT fasse au moins référence à la notion d'« assurance collective », et non d'« avantages sociaux ». Cela permettrait un peu plus de flexibilité aux employeurs. La notion d'avantages sociaux est très large et pourrait avoir des conséquences indésirables.

[1] https://careers.workopolis.com/advice/how-many-jobs-do-canadians-hold-in-a-lifetime/

3.2. Clause de droits acquis (article 46)

Dans la mesure ou l'article 32 du projet de loi devait être adopté tel quel, nous estimons qu'il est primordial de conserver une clause de droits acquis comme le prévoit actuellement l'article 46 du projet de loi. En effet, cet article stipule que les distinctions qui ont été mises en place avant l'entrée en vigueur du projet de loi peuvent être maintenues. Une clause rétroactive aurait un impact financier d'une ampleur considérable sur les employeurs affectés. De plus, nous estimons que cette clause devrait également s'appliquer en cas de fusion et acquisition d'entreprises.

Je vous prie d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.



Lyne Duhaime
Présidente
ACCAP-Québec