



Mémoire à la Commission de l'économie et du travail

dans le cadre des 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*

Présenté par Aon

18 mai 2018



À propos d'Aon

Aon est le leader mondial des services-conseils et des solutions d'impartition en capital humain. La société travaille en partenariat avec les organisations afin de relever les défis les plus complexes liés aux avantages sociaux, à la gestion des talents et aux enjeux financiers connexes.

Nous sommes une force indiscutable sur le marché des sociétés-conseils au Québec, grâce à nos 335 employés répartis dans nos bureaux de Montréal et Québec. Notre entreprise exerce un leadership reconnu au Québec sur les questions touchant la retraite depuis 1965 et nous conseillons des entreprises des secteurs privés et publics qui parrainent plus de 200 régimes de retraite enregistrés au Québec.

En tant qu'acteur de premier plan dans la prestation de conseils et solutions aux comités de retraite et aux promoteurs québécois de régimes de retraite, notre firme porte un grand intérêt dans le système de retraite. Nos actions passées montrent clairement notre engagement à prendre part à l'amélioration du système de retraite et nous n'hésitons pas à participer au débat public de façon à favoriser des décisions éclairées de la part des autorités gouvernementales. D'ailleurs, à de multiples occasions, nous avons soumis des commentaires aux gouvernements fédéral et provinciaux visant à améliorer la situation de la retraite pour les Québécois.



Introduction

Le 20 mars dernier, la Ministre responsable du Travail a présenté à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 176 intitulé « *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* » (ci-après le « projet de loi »).

L'une des dispositions les plus déterminantes de ce projet de loi a trait à la modification proposée à l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après la « LNT »). Plus précisément, l'article 32 du projet de loi prévoit l'ajout d'un nouvel alinéa à la fin de l'article 87.1 de la 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. »

(Notre emphase)

Dans ce mémoire, nous souhaitons proposer un assouplissement à cette modification proposée et nous profitons également de l'occasion pour réitérer au gouvernement qu'il devient urgent d'offrir une alternative plus moderne aux entreprises dans les types de régimes de retraite disponibles. Nous croyons que le régime de retraite à prestations cibles serait une option intéressante dans le contexte du délaissement des régimes à prestations déterminées qui est à l'origine même du débat actuel sur les clauses de disparités de traitement.



Commentaires

1. Assouplissement possible

Nos commentaires concernant le projet de loi proprement dit se limiteront à un aspect de la modification proposée à l'article 87.1 de la LNT (ci-après la « Modification »), soit au fait que celle-ci semble interdire complètement, relativement à un régime de retraite, une distinction fondée uniquement sur la date d'embauche, et ce, même dans les cas où il serait vraisemblablement possible de démontrer que le régime de retraite offert aux employés embauchés à compter d'une date donnée (soit aux nouveaux employés) n'est pas moins avantageux que celui offert aux employés embauchés avant cette même date (soit aux anciens employés).

En effet, la Modification ne réfère aucunement au concept de « condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés » qui est présentement utilisé au premier alinéa de l'article 87.1 de la LNT pour les normes du travail spécifiquement visées à cet alinéa (par exemple, le salaire).

Ainsi, pour les normes du travail spécifiquement visées au premier alinéa de l'article 87.1 de la LNT, nous comprenons qu'il n'y a disparité de traitement que si la condition de travail offerte aux employés embauchés à compter d'une date donnée est « moins avantageuse » que celle offerte aux employés embauchés avant cette même date.

Nous pensons que le projet de loi pourrait être assoupli quant à la Modification afin de permettre une distinction fondée uniquement sur la date d'embauche dans la mesure où il est possible de démontrer une forme d'équivalence entre le régime de retraite offert par l'employeur aux nouveaux employés et celui offert par l'employeur aux anciens employés.

En d'autres mots, un « test » d'équivalence pourrait selon nous être conçu et, dans la mesure où ce test serait rencontré, il n'y aurait alors aucune contravention à l'interdiction que l'on propose d'ajouter à l'article 87.1 de la LNT.

À titre d'exemple, il ne devrait pas être interdit pour un employeur d'offrir un régime de retraite à prestations déterminées (« régime PD ») à ses employés embauchés avant une date donnée et un régime de retraite à cotisation déterminée (« régime CD ») à ses employés embauchés à compter de cette même date dans la mesure où ce « test » d'équivalence serait satisfait.

Les règles relatives à un tel « test » d'équivalence devraient cependant être prévues dans la réglementation afin, notamment, d'éviter de créer des litiges portant sur le test à appliquer. Tout comme l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (l'ACARR), nous sommes convaincus qu'il est possible de développer la réglementation nécessaire pour encadrer une telle équivalence¹.

¹ Nous vous référons à cet égard à la lettre du 7 février 2018 de l'ACARR au Ministre des Finances (https://www.acpm.com/ACPM/media/media/resources/7/media/AGR/Govt_submissionFR/2018/Le-tre-ACARR-re-clauses-de-disparite-7-fevrier-2018.pdf).



2. Étendre l'accès aux régimes de retraite à prestations cibles

Depuis le dépôt du projet de loi, différents intervenants² ont soulevé la crainte que la Modification accélère la disparition des régimes PD. Plusieurs ont indiqué qu'en réaction à cette nouvelle interdiction, différents employeurs, principalement du secteur privé, décideront simplement qu'aucun employé n'accumulera dorénavant de droits additionnels dans le régime PD.

Nous croyons que l'accès particulièrement restreint aux régimes de retraite à prestations cibles (« RRPC ») à titre d'option alternative viable ajoute au problème de la disparition des régimes PD.

Selon Retraite Québec, un RRPC est un régime PD où la cotisation patronale et, le cas échéant, la cotisation salariale, sont fixées à l'avance et où la rente normale est fonction de la situation financière du régime.

Le RRPC a pour objectif d'offrir des prestations définies d'avance (comme dans le cas d'un régime PD), mais il est toutefois capitalisé par le biais de cotisations fixes (comme dans le cas d'un régime CD). Si les cotisations fixes ne suffisent pas au versement des prestations cibles, celles-ci peuvent être réduites.

Le RRPC est donc une forme de régime de retraite « à risques partagés », dans lequel les participants partagent les risques inhérents au régime au moyen de rajustements de leurs prestations. L'engagement de l'employeur envers le régime est son taux de cotisations fixe.

L'avantage du RRPC est une plus grande souplesse pour faire face aux événements imprévus. Dans un régime de retraite PD du secteur privé, les employeurs doivent contrebalancer le degré élevé de certitude quant aux prestations des participants par une incertitude quant aux cotisations devant être versées. En outre, il peut y avoir d'importantes inégalités intergénérationnelles du fait que les participants retraités continuent de recevoir des prestations, que celles-ci aient été adéquatement financées ou non. L'inverse est vrai pour les régimes de retraite CD, où la certitude des cotisations se fait au prix d'une incertitude totale quant au montant des prestations que recevront ultimement les participants.

Présentement, au Québec, l'accessibilité aux RRPC est limitée par la loi. En fait, jusqu'à maintenant, seules quelques entreprises du secteur des pâtes et papiers (soit Produits Forestiers Résolu et certaines entités du groupe Papiers White Birch) ont pu avoir accès à des RRPC. Quant aux régimes de retraite par financement salarial, peu d'entre eux ont été établis depuis mars 2007 et certaines de leurs caractéristiques n'attirent pas différents employeurs.

Nous comprenons qu'un comité piloté par Retraite Québec a été mis sur pied pour étudier les RRPC. Nous comprenons également que les travaux de ce comité ont été suspendus pendant un certain temps et qu'ils ont maintenant repris. Nous espérons que ce comité en arrivera sous peu à la conclusion que les RRPC devraient être disponibles pour tous les employeurs québécois.

² Dont l'ACARR et le Conseil du patronat du Québec.



En effet, ce type de régime viendrait combler un besoin criant qui n'est comblé ni par les régimes PD, ni par les régimes CD.

Un tel outil pourrait notamment permettre à des employeurs et syndicats de s'entendre sur un type de régime de retraite à offrir à tous les employés admissibles, et ce, peu importe leur date d'embauche, évitant par le fait même le traditionnel débat PD versus CD qui a amené plusieurs parties à négocier des clauses de disparités de traitement selon la date d'embauche, clauses que le projet de loi cherche maintenant à interdire pour le futur par la modification proposée à l'article 87.1 de la LNT.

Autrement dit, offrir une solution alternative au traditionnel débat PD versus CD pourrait permettre, dans certains cas, de tuer dans l'œuf le problème des disparités de traitement puisqu'un RRPC pourrait être offert à tous les employés peu importe leur date d'embauche. Cette option intermédiaire entre les régimes PD et CD pourrait également faire partie des solutions aux enjeux de couverture des régimes de retraite.

Nous profitons donc de la présente occasion pour réitérer l'importance que le RRPC soit rapidement disponible pour tous les employeurs québécois.