



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Présenté à la Commission des finances publiques

Sur le Projet de loi 68

Projet de loi visant principalement à permettre l'établissement de
régimes de retraite à prestations cibles

3 novembre 2020

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone et télécopieur : 514 383-8000

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4^e trimestre 2020

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-444-9

Table des matières

Introduction	4
L'approche de financement révisé par la loi 29 pour les régimes à prestations déterminées	6
Le RRFS qui offre une garantie de rente	7
Le secteur municipal et universitaire	9
Gouvernance	11
Les syndicats comme seule entité pouvant modifier le régime.....	11
Le syndicat comme responsable de l'administration avant la mise en place du comité de retraite.....	12
L'équité entre les RRPC, les RRFS et les régimes à cotisations négociées	13
L'importance de prévoir un régime distinct du régime PD	13
Offrir des valeurs de transfert aux personnes retraitées lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur	14
Alléger le processus administratif lors d'un retrait d'employeur	15
La transformation des régimes à cotisations négociées et la modification des RRPC existants.....	16
Continuer de permettre des RRPC avec des participants et participantes dans d'autres provinces.....	16
Prévoir une période de transition pour la durée des amortissements	16
Les autres modifications.....	17
L'avènement des prestations variables dans les régimes CD et les Régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER)	17
Modifications à la Loi sur le régime de rentes du Québec permettant de reconnaître les périodes pendant lesquelles une personne reçoit, pour un enfant de moins de 18 ans, le supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels.....	17
La possibilité de calculer le degré de solvabilité plus fréquemment que sur une base annuelle	17
L'abolition de la règle du 50 % pour les régimes PD à coûts partagés.....	17
Permettre une plus grande accessibilité au programme de Retraite Québec quant à l'administration des rentes à la suite d'une faillite ou de retrait d'employeur	20
Conclusion	21
Liste de recommandations	22

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) représente plus de 600 000 travailleurs et travailleuses présents autant dans le secteur public que privé. La sécurité financière à la retraite de nos membres et de la population québécoise est au cœur de nos préoccupations. Nos régimes publics, à eux seuls, ne permettent pas aux personnes retraitées d'atteindre la sécurité financière à la retraite. C'est pourquoi les syndicats affiliés à la FTQ militent afin qu'un nombre toujours plus grand de travailleuses et de travailleurs puisse bénéficier d'un régime de retraite à prestations déterminées (PD).

Depuis longtemps, nous nous intéressons à la sécurité financière à la retraite. Nous avons lu avec attention le projet de loi 68 (le projet de loi) et souhaitons partager avec vous certains points de vue. La FTQ a la ferme conviction que les régimes PD sont les meilleurs outils pour assurer une sécurité financière à la retraite. Un transfert complet des risques vers les participants et participantes, comme le propose le gouvernement, n'est absolument pas justifié et est contraire au bon sens. Par ailleurs, le rapport D'Amours était aussi arrivé à cette conclusion.

La retraite est une période de la vie où les besoins sont imprévisibles et souvent croissants avec l'âge, mais où la capacité de gagner un revenu additionnel diminue habituellement ou disparaît carrément. Autrement dit, la retraite est une période de grande vulnérabilité qui ne peut être compensée que par la sécurité d'un régime PD ou par la présence d'une couverture très généreuse d'un régime public, ce qui n'est manifestement pas le cas au Québec.

Or les régimes de retraite à prestations cibles (RRPC) ont justement cette caractéristique de ne pas garantir de rente à la retraite. À l'image des régimes à cotisation déterminée (CD), ils contribuent à transférer les risques et les responsabilités des employeurs vers les travailleurs et travailleuses.

D'ailleurs, les gouvernements auraient tout avantage à favoriser la mise en place de régimes PD permettant aux personnes retraitées de conserver une sécurité financière, un pouvoir d'achat et un risque inférieur de se retrouver en situation de dépendance face à l'État.

Pour la FTQ, l'objet réellement visé par ce projet de loi est de s'attaquer aux régimes PD existants et non de permettre, comme le gouvernement le prétend, d'offrir un véhicule supplémentaire afin d'augmenter la sécurité financière à la retraite.

Nous avons par-dessus tout été consternés de constater que le projet de loi propose que le secteur municipal et universitaire puisse abandonner leur régime PD et créer, pour le service futur, un Régime de retraite par financement salarial (RRFS) ou un RRPC. Ainsi donc, après avoir offert une offensive sans précédent contre les travailleurs et travailleuses et les personnes

retraitées de ce secteur avec l'adoption des lois 15 (Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal) et 13 (Loi sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives), voilà que le gouvernement ajoute l'insulte à l'injure avec le dépôt du projet de loi.

Le législateur semble avoir choisi la facilité en répondant favorablement aux lobbys patronaux, ce que nous recevons comme une douche froide.

Déjà en 2014, la FTQ avait fait connaître au palier fédéral sa position sans équivoque concernant les RRPC lors de la consultation qui avait été initiée par le gouvernement Harper. La centrale avait réitéré sa position lors du projet de loi C-27 en 2017.

Malgré notre opposition à ce projet de loi en ce qui concerne les RRPC, nous tenons à le commenter dans l'éventualité où, par malheur, le gouvernement légiférerait pour permettre ce type de régime.

Nous traiterons notamment, dans ce mémoire, de :

- la pertinence des RRPC compte tenu des règles de financement des régimes PD qui ont justement été modifiées afin d'assurer la pérennité de ces régimes;
- l'existence des RRFS comme alternative offrant une meilleure sécurité financière tout en offrant un coût fixe pour l'employeur;
- la proposition du gouvernement de permettre aux régimes du secteur municipal et universitaire d'offrir ce genre de régime;
- la gouvernance entourant les RRPC et les régimes où les participants et participantes supportent la totalité des risques, ainsi que de certains points techniques;
- un intérêt pour une bonification de l'offre de Retraite Québec (RQ) quant à l'administration des rentes en cas de faillites d'entreprises.

L'approche de financement révisé par la loi 29 pour les régimes à prestations déterminées

À la suite de la crise financière de 2008, il fallait agir de manière prompte et déterminée afin d'assurer la pérennité de nos régimes PD. Cette crise a mis en lumière l'importance de redéfinir l'approche de financement de nos régimes de retraite et c'est dans cette optique que la FTQ a accepté de participer aux travaux de réflexion du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

Dans le but de protéger les régimes PD, nous avons appuyé la nouvelle approche de financement proposée par le gouvernement dans le cadre de la loi 29 puisqu'elle amenait une plus grande stabilité et moins de volatilité dans le financement des régimes et que cela répondait à une préoccupation historique du côté des organisations patronales.

Cela étant dit, les règles québécoises encadrant le financement des régimes PD sont dorénavant parmi les moins contraignantes au Canada, notamment puisque l'exigence de financer les déficits de solvabilité a été éliminée, et ce, peu importe la situation financière du régime.

Les nouvelles règles de financement des régimes PD introduites par la loi 29 sont souples pour les promoteurs afin de faciliter le financement de leur régime PD. Au Québec, nous avons pris acte des préoccupations des employeurs en regard du financement des régimes PD. Selon nous, rien n'explique l'engouement actuel du gouvernement pour les RRPC.

De penser que, à la suite de l'adoption du projet de loi, les employeurs mettront en place des RRPC là où actuellement il n'y a pas de régime PD est une vue de l'esprit. La FTQ n'y croit pas et, selon leurs propres aveux, les employeurs non plus.

Le RRFS qui offre une garantie de rente

Pour ce qui est de la question des groupes qui n'ont pas accès à des régimes PD, il existe déjà une option plus intéressante que les RRPC, soit les RRFS.

En collaboration avec la Régie des rentes du Québec, maintenant RQ, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite a été modifiée afin de permettre l'émergence d'un nouveau type de régime de retraite : le RRFS. Il s'agit d'un régime qui permet d'allier la sécurité des prestations, puisque la rente de base est garantie, et la stabilité des cotisations, puisque pour l'employeur l'engagement se limite à la cotisation négociée.

Ce type de régime répond à une demande des travailleurs et des travailleuses d'avoir accès à des régimes qui s'apparentaient à un PD en termes de sécurité de revenu, mais qui ont un taux de cotisation stable pour l'employeur.

En voici les principales caractéristiques¹ :

- La réglementation permettant la mise en place de Régime de retraite par financement salarial est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2008;
- La rente de base est garantie;
- Les participants et les participantes assument le risque financier sur une base collective;
- L'indexation est financée, mais n'est accordée que si le régime est en bonne santé financière;
- La cotisation de l'employeur est fixe et déterminée en négociation;
- Les déficits sont à la charge des participants et participantes actifs;
- Les surplus appartiennent exclusivement aux participants et aux participantes.

Le RRFS est une avenue pour les organisations où il n'y a pas déjà de régime de retraite PD conventionnel et où il serait difficile, compte tenu de l'historique, des spécificités et de la taille de l'organisation, d'en implanter un.

Grâce aux RRFS, des milliers de travailleurs et de travailleuses au Québec bénéficient déjà d'un régime où les prestations de base sont garanties comparativement à celles d'un RRPC.

¹ Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site web du RRFS-FTQ [www.rrfs.ftq.qc.ca/] ou la Lettre Express de la Régie des rentes du Québec qui détaille les caractéristiques du régime [www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/lettre/lettreno23.pdf].

Le RRFS est une avenue supérieure aux RRPC pour les participants et les participantes, et il ne coûte pas plus cher aux employeurs.

Pour la FTQ, le gouvernement fait fausse route en voulant réinventer un outil qui existe déjà, qui fonctionne bien et qui offre une plus grande protection aux participants et aux participantes.

— **RECOMMANDATION N° 1** —

Le gouvernement devrait abandonner l'idée de permettre la mise en place de RRPC pour le futur compte tenu des récents changements législatifs visant le financement des régimes PD et de l'existence d'une alternative (RRFS) garantissant une rente aux retraités et à coût fixe pour l'employeur.

Le secteur municipal et universitaire

Nous avons été consternés de constater que le projet de loi propose que le secteur municipal et universitaire puisse abandonner, pour le service futur, les régimes PD existants en créant des RRFS et des RRPC.

Rappelons-nous qu'avant 2014, il n'y a pas si longtemps, l'employeur était responsable des déficits dans la grande majorité des régimes PD du secteur municipal et dans certains régimes du secteur universitaire. Les lois 15 et 13 ont toutefois prévu que les risques seraient conjointement partagés entre l'employeur et les participants et participantes pour le service à compter de 2014. Voilà qu'aujourd'hui, la législation autoriserait la création d'un régime à prestations où le risque est totalement supporté par les participants et participantes. C'est toute une évolution en un peu plus de cinq ans !

Dans le secteur municipal et universitaire, il est impossible de prévoir un régime où l'employeur assumerait seul la totalité du risque pour le service courant, et le risque doit être conjointement partagé avec les participants et les participantes. Pourquoi permettrait-on la mise en place de RRPC et de RRFS où les participants et les participantes assumeraient seuls la totalité du risque du service courant ? Cela nous semble profondément inéquitable.

La loi 15 dans le secteur municipal et la loi 13 dans le secteur universitaire, qui font toujours, d'ailleurs l'objet de contestation devant les tribunaux, ont suffisamment causé de préjudices financiers aux participants et aux participantes. Il ne faut surtout pas fournir aux employeurs de nouvelles possibilités aux tables de négociation qui les libéreraient entièrement de leurs responsabilités financières à l'égard du régime de retraite.

Il faut se rappeler que les participants et participantes, dont les droits ont été restructurés, ont déjà payé leur part de déficit dans le cadre de la loi 15 et de la loi 13 alors que beaucoup d'employeurs payent toujours la leur puisqu'ils ont choisi d'étaler l'amortissement de leur part du déficit sur 15 ans. Dans le cadre de la rémunération globale, la facture toujours impayée de l'employeur pour le service passé pourrait l'inciter à prendre des mesures drastiques afin de réduire le poids du service courant, notamment en prévoyant la mise sur pied d'un RRFS ou d'un RRPC. Ainsi donc, les employés et employées auront payé deux fois pour le même déficit : d'abord par la restructuration, et ensuite par la venue d'un RRFS ou d'un RRPC. De plus, il est important d'ajouter que plusieurs participants et participantes ont dû augmenter considérablement leur contribution du fait que la loi 15 exigeait un partage obligatoire du coût du régime à 50 %-50 %.

Mentionnons aussi qu'un simple participant ou une simple participante n'y comprendrait plus rien : il y aurait d'abord un volet antérieur pour le service pré 2014, où l'employeur est responsable du risque et qui comporte des dispositions souvent différentes de celles d'un nouveau volet pour le service post-2013 où le risque est conjointement partagé entre l'employeur

et les participants et participantes, qui lui-même comporterait des dispositions différentes d'un RRFS ou d'un RRPC mis en place pour le service à compter de 2021, par exemple, et où le risque est entièrement à la charge des participants et des participantes. Il y aurait beaucoup d'enjeux de communication en vue et cette complexité rebuterait les participants et participantes et les autres intervenants et contribuerait à leur désintéressement, et ce, sans compter les coûts d'administration et d'actuariat faramineux puisqu'il s'agirait de trois calculs différents pour un seul participant.

Quand on suit l'évolution des régimes dans le temps, on constate que la venue des RRFS et des RRPC, pour les groupes bénéficiant actuellement d'un régime PD, ne ferait que rendre encore plus inéquitables les conditions de retraite du secteur municipal et universitaire entre les générations.

Il nous apparaît évident que les RRFS et les RRPC ne sont absolument pas nécessaires dans ce secteur.

Même si de façon générale nous ne désirons pas que les RRFS et les RRPC soient permis dans le secteur municipal, il existe toutefois deux exceptions.

D'abord, comme cela est actuellement permis dans le cas des RRFS, il pourrait être permis pour les employés et employées d'une municipalité de joindre un régime interentreprises dont le promoteur n'est pas un organisme municipal. C'est le cas généralement pour des municipalités de petite taille qui participent maintenant au RRFS-FTQ alors que ces groupes ne bénéficiaient pas de régime PD avant l'arrivée de cet outil.

Puis, il faut respecter les rares ententes qui ont été négociées avant la venue du projet de loi où les parties ont agi en toute bonne foi en prévoyant la mise en place d'un RRFS.

Cependant aucun RRFS ni aucun RRPC ne devrait être permis à l'avenir dans le secteur municipal et universitaire pour les groupes détenant déjà un PD.

— RECOMMANDATION N° 2 —

Le gouvernement doit absolument renoncer à ce que la loi RCR puisse permettre que, dans le secteur municipal et universitaire, les régimes PD existants puissent être abandonnés et que soit mis en place un RRFS ou un RRPC pour le futur.

❖ Les syndicats comme seule entité pouvant modifier le régime

Selon notre compréhension du projet de loi, il n'est pas prévu que l'entité pouvant modifier le régime doive obligatoirement être une organisation syndicale, dans le cas d'employés et employées syndiqués. Théoriquement, selon le cadre légal proposé, ce rôle pourrait être dévolu à l'employeur sous réserve qu'il ne puisse rien modifier de façon unilatérale. Dans ces circonstances, lors de la mise en place d'un RRPC, l'organisation syndicale devrait donc s'efforcer de négocier dans le but qu'elle devienne la seule entité pouvant modifier le régime, ce qui pourrait s'avérer ardu, voire impossible à certains endroits. D'ailleurs, à ce sujet, la loi 15 n'a rien prévu à cet effet, en ayant comme résultat que dans plusieurs milieux, les employeurs n'ont même pas consenti à ce que les participants et participantes obtiennent leur plein droit au sein des comités de retraite, et ce, malgré le fait qu'ils sont responsables à 50 % du coût du régime et du déficit.

À partir du moment où les participants et participantes prennent l'entière responsabilité du risque dans un régime de retraite, ce qui est prévu dans les RRPC, le promoteur devrait obligatoirement être l'organisation syndicale en place. Cette dernière devrait être la seule entité à pouvoir mettre en place et modifier le régime.

En particulier, c'est aussi elle qui devrait pouvoir déterminer la composition du comité de retraite. Il va de soi que le comité de retraite devrait compter une majorité de membres nommés par les participants et participantes dans un régime où le risque est entièrement pris par ces derniers.

Il serait toujours possible pour un employeur de convenir de certaines dispositions du texte du régime (notamment en ce qui a trait au niveau des cotisations, de l'âge de la retraite ou de la gouvernance), en le prévoyant à la convention collective. Le texte du régime refléterait alors les dispositions ainsi négociées. L'organisation syndicale conviendrait donc de toutes les dispositions qui n'auraient pas fait l'objet de négociation.

❖ **Le syndicat comme responsable de l'administration avant la mise en place du comité de retraite**

Aussi, selon la FTQ, l'article 149 de la Loi RCR devrait être modifié.

Cet article de la loi RCR prévoit que : « Jusqu'à ce qu'il soit enregistré, tout régime de retraite en vigueur pour lequel il n'a pas été pourvu à la formation d'un comité de retraite est administré par l'employeur. Pour l'exercice de cette fonction, l'employeur possède les pouvoirs, assume les obligations et encourt la responsabilité d'un comité de retraite. »

Cet article devrait être modifié afin de prévoir que c'est l'entité pouvant modifier le régime qui est responsable de l'administration avant la formation du comité de retraite. Dans le cas d'employés et employées syndiqués, l'administration serait donc confiée à l'organisation syndicale en place avant la mise en place du comité de retraite.

De façon générale, le législateur doit revoir chacun des rôles normalement confiés à un employeur dans un régime PD traditionnel et évaluer si ce rôle devrait plutôt être confié à l'entité pouvant modifier le régime, en l'occurrence l'organisation syndicale dans un régime où les participants et participantes prennent la totalité du risque et où les employés et employées sont syndiqués.

— **RECOMMANDATION N° 3** —

En milieu syndiqué, pour tout type de régime où les participants prennent l'entière responsabilité des risques, les règles entourant la gouvernance devraient prévoir que le promoteur soit obligatoirement l'organisation syndicale en place et que cette dernière soit la seule entité à pouvoir mettre en place et modifier le régime.

De plus, l'article 149 devrait prévoir que l'entité pouvant modifier le régime est responsable de l'administration avant la formation du comité de retraite pour tout type de régime où les participants prennent l'entière responsabilité des risques.

L'équité entre les RRPC, les RRFS et les régimes à cotisations négociées

Les RRPC, les RRFS et les régimes à cotisations négociées sont trois types de régimes où les participants et participantes prennent l'entière responsabilité du risque. Dans le cadre de notre analyse du projet de loi, même si nous nous opposons au RRPC, nous nous sommes efforcés de vérifier si les dispositions législatives demeuraient équitables entre ces trois types de régimes.

À moins que cela soit justifié, les RRPC ne devraient pas jouir d'avantages par rapport aux RRFS et aux régimes à cotisations négociées. Plusieurs raisons fondamentales peuvent expliquer que des participants et des participantes préfèrent un RRFS ou un régime à cotisations négociées plutôt qu'un RRPC et ces participants et participantes ne devraient pas être obligés d'adhérer à un RRPC ou de convertir leur régime en RRPC afin de profiter de ces avantages.

Dans cette section, nous soulignons donc des règles importantes qui devraient être applicables aux trois types de régimes.

❖ L'importance de prévoir un régime distinct du régime PD

Le projet de loi prévoit que les dispositions d'un RRPC ne peuvent pas constituer un volet distinct d'un régime existant, mais qu'elles doivent être établies à l'intérieur d'un régime distinct. Nous sommes en parfait accord avec cette mesure : en effet, l'expérience municipale notamment a démontré l'inefficacité de la gouvernance d'un régime qui comporte deux volets et où le risque du volet passé est à la charge de l'employeur alors que le risque du volet courant est conjointement partagé entre l'employeur et les participants et les participantes. Si on veut une gouvernance réellement indépendante pour les régimes où les employés prennent l'entière responsabilité du risque, il faut absolument prévoir un régime distinct du régime PD.

Il faut toutefois s'assurer dans la législation que le régime PD et le nouveau régime pourront être liés et que le régime PD ne sera pas terminé par Retraite Québec, même s'il n'y a plus d'accumulation de nouvelles années de service.

— RECOMMANDATION N° 4 —

Le gouvernement devra s'assurer, dans des dispositions où les participants prennent l'entière responsabilité des risques, qu'ils le font dans un régime distinct du régime PD, que ce régime pourra être « lié » au régime PD et que le régime PD ne sera pas terminé par RQ, même s'il n'y a plus d'accumulation de nouvelles années de service.

❖ Offrir des valeurs de transfert aux personnes retraitées lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur

Le projet de loi offre aux personnes retraitées d'un RRPC la possibilité de recevoir la valeur de transfert lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur.

Conséquemment, lors de faillites d'entreprise, le projet de loi prévoit dorénavant la possibilité de transférer aux personnes retraitées la valeur de leurs droits plutôt que de recevoir une rente assurée.

Cette flexibilité devrait aussi être offerte au RRFS et au régime à cotisations négociées qui sont insolubles à la terminaison ou lors d'un retrait d'employeur et où les personnes retraitées n'ont d'autre choix, pour l'instant, que de subir une diminution de rente.

En effet, lors de crises économiques entraînant la fermeture des entreprises, il n'est souvent pas raisonnable d'acheter une rente à un moment où les actifs du régime ont grandement diminué et à un moment où les taux d'intérêt ont souvent baissé; il pourrait alors être opportun de permettre à la personne retraitée de profiter de la reprise économique et d'acheter une rente, si tel est son objectif, à la suite d'une remontée des taux d'intérêt.

— RECOMMANDATION N° 5 —

La loi RCR devrait prévoir, dans le cas des RRFS et des régimes à cotisations négociées, la possibilité pour le participant au régime de recevoir la valeur de transfert lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur lorsque le degré de solvabilité est inférieur à 100%.

❖ Alléger le processus administratif lors d'un retrait d'employeur

Lors du retrait d'un employeur parti à un régime interentreprises, le cadre légal actuel exige la production d'un rapport actuariel. Cette exigence est particulièrement complexe et entraîne des coûts importants pour les régimes et participants et participantes concernés. Nous revendiquons depuis longtemps un processus de retrait d'employeur simple, équitable et uniforme pour tous les types de régimes de retraite dans lesquels il n'y a pas de dette d'employeur, dont les RRFS.

Il faut absolument alléger le processus actuel en n'obligeant pas la préparation d'un rapport actuariel lors d'un retrait d'employeur. À l'instar de la législation actuelle, le projet de loi continue d'exiger la production d'un rapport actuariel dans le cas du retrait d'un employeur d'un RRPC interentreprises. Dans les régimes interentreprises, des participants et participantes sont acquittés sur une base individuelle, souvent au quotidien, sans exigence de rapport; le processus devrait être le même lors d'un retrait d'employeur et il ne devrait pas y avoir d'exigence de préparer un rapport.

Puis, selon notre compréhension, le projet de loi propose pour les RRPC de garantir le taux d'intérêt entre le moment où les droits sont calculés et le moment où ils sont acquittés. À partir du moment où on garantit un taux d'intérêt prédéterminé aux gens qui quittent le régime, advenant que les rendements ne soient pas à la hauteur du taux d'intérêt prédéterminé, les pertes seront ressenties par les participants qui demeurent dans le régime, ce qui amène une iniquité. Cette iniquité est encore plus ressentie lorsqu'un rapport est exigé, car les délais sont allongés et on ne peut pas procéder à l'acquittement tant que le rapport n'aura pas été approuvé par RQ.

Par ailleurs, un processus simple et qui ne nécessite aucun rapport a été prévu par l'article 199.2 pour les régimes à cotisation déterminée.

De façon générale, nous croyons qu'il faut toujours être préoccupé par l'administration des régimes interentreprises qui font face à des enjeux particuliers étant donné leur taille et le nombre de groupes qui y participent.

— RECOMMANDATION N° 6 —

Pour tous les régimes où les employés prennent l'entière responsabilité des risques et où il n'y a pas de dette de l'employeur, le législateur devrait alléger le processus actuel en n'obligeant pas la préparation d'un rapport actuariel lors d'un retrait d'employeur parti à un régime interentreprises. De plus, il ne devrait pas prévoir de taux d'intérêt prédéterminé garanti à ceux qui quittent le régime.

La transformation des régimes à cotisations négociées et la modification des RRPC existants

❖ Continuer de permettre des RRPC avec des participants et participantes dans d'autres provinces

Les RRPC sont présents dans le secteur du papier depuis près de 10 ans en raison des graves difficultés financières qu'a connues ce secteur d'activité. Dans le cadre de la loi, il est essentiel de continuer de permettre les RRPC pour les régimes ayant des participants et participantes dans d'autres provinces, comme c'est le cas actuellement pour certains RRPC existants. Le 2^e alinéa de l'article 146.46 (article 61 du projet de loi) nous laisse songeurs; il faudrait absolument que la réglementation soit souple et continue de permettre l'existence de ces régimes.

— RECOMMANDATION N^o 7 —

Dans le cadre de la loi, le législateur devrait continuer de permettre les RRPC pour les régimes ayant des participants et participantes dans d'autres provinces, comme c'est le cas actuellement pour certains RRPC existants.

❖ Prévoir une période de transition pour la durée des amortissements

Dans le cadre du financement actuel des RRPC du secteur du papier, la période d'amortissement pour le déficit est de 10 ans. Selon le projet de loi, cette période devrait être ramenée à cinq ans. Pour ces groupes, nous proposons de permettre une période de transition afin de se conformer aux nouvelles exigences. Ainsi, la période d'amortissement serait de 10 ans pour toute évaluation au 31 décembre 2023 ou avant. Cette période diminuerait à neuf ans au 31 décembre 2024 et ainsi de suite jusqu'à l'atteinte d'une période d'amortissement de cinq ans au 31 décembre 2028.

De la même manière, la période d'amortissement actuelle des régimes à cotisations négociées est de 12 ans. Il faudrait alors prévoir que cette période demeure à 12 ans au moment de la transformation, et qu'elle diminue d'un an chaque année, jusqu'à l'atteinte d'une période d'amortissement de cinq ans. En supposant une conversion au 31 décembre 2023, c'est donc dire que la période d'amortissement serait de 12 ans à ce moment-là et qu'elle atteindrait cinq ans au 31 décembre 2030.

— RECOMMANDATION N^o 8 —

Pour les RRPC existants et les régimes à cotisations négociées qui choisiront d'être transformés en RRPC, le législateur devrait permettre une période de transition afin de se conformer aux nouvelles exigences en regard de la durée des amortissements.

Les autres modifications

❖ **L'avènement des prestations variables dans les régimes CD et les Régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER)**

La FTQ est en accord avec l'arrivée des prestations variables dans les régimes CD et les RVER prévue par le projet de loi. Cette option améliorera le sort des futures personnes retraitées de ces régimes en leur permettant de bénéficier d'économie d'échelle en plus de bénéficier des avantages liés à la mutualisation des risques.

❖ **Modifications à la Loi sur le régime de rentes du Québec permettant de reconnaître les périodes pendant lesquelles une personne reçoit, pour un enfant de moins de 18 ans, le supplément pour enfant handicapé nécessitant des soins exceptionnels**

La FTQ est en accord avec cette mesure.

❖ **La possibilité de calculer le degré de solvabilité plus fréquemment que sur une base annuelle**

La FTQ est en accord avec cette mesure.

❖ **L'abolition de la règle du 50 % pour les régimes PD à coûts partagés**

Actuellement la règle du 50 % est appliquée pour les régimes PD à coûts partagés. Ces régimes ont la caractéristique que la cotisation salariale varie en fonction de la variation de la cotisation d'exercice, ce qui est notamment le cas dans le secteur municipal et universitaire.

Toutefois, et à juste raison, le projet de loi ne prévoit pas que la règle du 50 %, aussi appelée « cotisation patronale minimale », s'appliquera dans le cas des RRPC. Actuellement, il en est de même pour les RRFS et la FTQ est en accord avec cette mesure.

Selon nous, bien que le projet de loi vise la réglementation des RRPC, le législateur devrait profiter de l'occasion pour prévoir l'abolition de la règle du 50 % pour les régimes PD à coûts partagés.

La règle du 50 % prévoit que lorsqu'il quitte le régime, le participant ne peut pas avoir financé plus de 50 % de la valeur de sa rente sur base individuelle. Si cela se produit, l'employé aura droit à un retour de cotisations dites excédentaires.

En effet, bien que le taux de cotisation soit le même pour tous les employés et que ceux-ci financent 50 % de la cotisation d'exercice collectivement, il se peut que les cotisations salariales d'un employé soient supérieures à 50 % de la valeur de sa rente sur base individuelle. C'est notamment le cas pour les employés plus jeunes.

L'exemple ci-après illustre l'application de la règle du 50 %.

- Valeur de la rente : 100 000 \$
- Cotisations de l'employé avec intérêt : 60 000 \$
- Cotisations excédentaires = $60\,000 \$ - 50 \% \times 100\,000 \$ = 10\,000 \$$

Valeur des droits = valeur de la rente + cotisations excédentaires = $100\,000 \$ + 10\,000 \$ = 110\,000 \$$.

Si on prévoit l'abolition de la règle du 50 % dans l'exemple ci-haut, on ne payerait plus le 10 000 \$ de cotisations excédentaires et la valeur des droits serait limitée à 100 000 \$ et non à 110 000 \$. C'est une valeur qui demeure intéressante puisqu'elle équivaut à 40 000 \$ de plus que la valeur des cotisations de l'employé.

Il faudrait, dans tous les cas, s'assurer que l'employé reçoive une valeur qui équivaut minimalement à ses cotisations salariales avec intérêt.

Exiger que les participants financent au plus 50 % de la cotisation d'exercice collectivement est suffisant et on ne peut pas demander, en plus, que chaque participant ne finance pas plus de 50 % de la valeur de sa rente sur base individuelle.

Dans un RRFS et un RRPC, si la règle du 50 % était appliquée (c.-à-d. que l'on paye le 10 000 \$ dans l'exemple ci-haut), elle serait financée par les participants, car la cotisation de l'employeur demeurerait fixe peu importe que la règle du 50 % soit applicable ou non. Le même raisonnement est applicable aux régimes qui prévoient des coûts partagés : la règle du 50 %, qui profitent seulement à certains participants, est financée par l'ensemble des participants et est donc inéquitable. Le fait que les participants plus jeunes reçoivent moins d'un régime PD est équitable, car ceux-ci disposent de plus d'années avant la retraite pour faire fructifier leur capital afin de financer la rente acquise. Il ne faudrait pas, selon nous, chercher à corriger cette situation en leur octroyant des cotisations excédentaires.

De façon générale, la FTQ ne tient pas à cette disposition qui bonifie indûment la situation des gens qui quittent le régime. Cette position s'est raffermie lorsque nous avons constaté son impact sur la hausse de la cotisation salariale à la suite de la mise en place des coûts partagés par les lois 15 et 13.

Nous vous en faisons part, car il est plutôt rare que les organisations syndicales soient ouvertes à réduire une prestation minimale applicable aux régimes de retraite PD. Il va sans dire que les employeurs ne devraient pas s'opposer à une telle mesure.

— **RECOMMANDATION N° 9** —

Le législateur devrait profiter de l'occasion pour prévoir l'abolition de la règle du 50 % pour les régimes PD à coûts partagés.

Permettre une plus grande accessibilité au programme de Retraite Québec quant à l'administration des rentes à la suite d'une faillite ou de retrait d'employeur

Le projet de loi est à notre avis une belle occasion de rendre plus accessible le programme de Retraite Québec, qui permet l'administration des droits des personnes participantes retraitées pendant 10 ans à la suite d'une faillite d'entreprise. Le programme est actuellement réservé aux personnes participantes retraitées des régimes PD où l'employeur a fait faillite, mais il pourrait aussi être offert notamment aux :

- participantes et participants actifs des régimes PD où l'employeur a fait faillite;
- participantes et participants actifs et retraités des RRFS, RRPC et régimes à cotisations négociées lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur alors que le degré de solvabilité est inférieur à 100 %.

L'augmentation du nombre de participants et de participantes pourrait amener différents avantages liés aux économies d'échelle et à la mutualisation tout en évitant d'avoir à supporter les coûts élevés d'une prime d'assurance. Cette option offre clairement la possibilité d'améliorer le sort des gens à qui on achète une rente à la terminaison ou lors du retrait d'employeur ou qui doivent, alternativement, gérer seuls leur patrimoine de retraite.

Il pourrait également être opportun de revoir ce programme et de permettre, notamment, une période d'administration plus longue pouvant aller minimalement jusqu'à 20 ans.

Même si nous souhaitons offrir plus d'options aux travailleurs et aux travailleuses qui ont subi une réduction de droit à la suite d'une faillite d'entreprise, nous continuerons à lutter pour que ces situations cessent de se produire et que les droits des travailleurs et des travailleuses soient mieux protégés.

— RECOMMANDATION N° 10 —

Pour améliorer la situation des participants et des participantes en cas de faillite ou de terminaison de régime en situation d'insolvabilité, la FTQ considère important de rendre plus accessible le programme de Retraite Québec, qui permet l'administration des droits des personnes participantes retraitées pendant 10 ans à la suite d'une faillite d'entreprise.

Le programme devrait être bonifié afin d'être aussi offert aux participants actifs des régimes PD où l'employeur a fait faillite et aux participants actifs et retraités des RRFS, RRPC et régimes à cotisations négociées lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur alors que le degré de solvabilité est inférieur à 100 %.

De plus, la période d'administration maximale devrait allonger minimalement jusqu'à 20 ans.

Conclusion

La FTQ s'oppose à tout projet politique qui sous-entend que les travailleurs et travailleuses doivent, en fin de compte, se débrouiller avec une rente réduite au moment de la retraite et que cette rente puisse varier en fonction des aléas des marchés financiers.

Les travailleurs et les travailleuses n'ont aucune possibilité d'influencer les marchés financiers et ne disposent pas de ressources pour gérer les risques et les conséquences des fluctuations.

La sécurité de la retraite ne doit pas dépendre de la performance des placements du régime de retraite. **Ce n'est pas ce que veulent les travailleurs et travailleuses et les personnes retraitées.** Les personnes retraitées ont besoin d'un revenu prévisible. Avec les RRPC et particulièrement avec le design prévu à la loi, les coupures de droits ne sont pas hypothétiques; elles surviendront et, dans certains cas, le rétablissement des prestations pourrait prendre de nombreuses années.

Au Québec, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite a été modernisée afin de favoriser la pérennité et le financement adéquat des régimes de retraite PD tout en préservant les droits acquis des participants et des participantes. Nous n'avons donc pas besoin des RRPC.

Depuis 2007, les RRFS offrent un modèle où le coût est fixe pour l'employeur avec une rente garantie pour les participants et les participantes. Les RRFS sont une avenue plus intéressante pour les groupes qui ne peuvent pas participer à un régime de retraite PD.

Rappelons, en terminant, que les véhicules de retraite les plus efficaces et les plus sécuritaires afin de garantir une retraite décente pour tous les travailleurs et les travailleuses sont les régimes PD, selon les experts du domaine de la retraite. Avec l'introduction des RRPC, on vise à diminuer la sécurité financière de ceux et celles qui bénéficient d'un régime PD au lieu d'améliorer la retraite de l'ensemble de la population.

Face au désengagement des employeurs en regard de la retraite des travailleurs et des travailleuses, et bien que le Régime de rentes du Québec ait été modestement amélioré dans les dernières années, le gouvernement devrait réfléchir à bonifier le taux de remplacement des régimes publics afin de diminuer l'importance des régimes complémentaires dont la qualité ne cesse de se détériorer.

Finalement, nous croyons que Retraite Québec devrait bonifier son offre de prise en charge des rentes en cas de faillites ou de terminaisons afin d'y inclure les travailleuses et travailleurs actifs et ceux des RRFS, des RRPC et des régimes à cotisations négociées.

Liste de recommandations

— RECOMMANDATION N° 1 —

Le gouvernement devrait abandonner l'idée de permettre la mise en place de RRPC pour le futur compte tenu des récents changements législatifs visant le financement des régimes PD et de l'existence d'une alternative (RRFS) garantissant une rente aux retraités et à coût fixe pour l'employeur.

— RECOMMANDATION N° 2 —

Le gouvernement doit absolument renoncer à ce que la loi RCR puisse permettre que, dans le secteur municipal et universitaire, les régimes PD existants puissent être abandonnés et que soit mis en place un RRFS ou un RRPC pour le futur.

— RECOMMANDATION N° 3 —

En milieu syndiqué, pour tout type de régime où les participants prennent l'entière responsabilité des risques, les règles entourant la gouvernance devraient prévoir que le promoteur soit obligatoirement l'organisation syndicale en place et que cette dernière soit la seule entité à pouvoir mettre en place et modifier le régime.

De plus, l'article 149 devrait prévoir que l'entité pouvant modifier le régime est responsable de l'administration avant la formation du comité de retraite pour tout type de régime où les participants prennent l'entière responsabilité des risques.

— RECOMMANDATION N° 4 —

Le gouvernement devra s'assurer, dans des dispositions où les participants prennent l'entière responsabilité des risques, qu'ils le font dans un régime distinct du régime PD, que ce régime pourra être « lié » au régime PD et que le régime PD ne sera pas terminé par RQ, même s'il n'y a plus d'accumulation de nouvelles années de service.

— RECOMMANDATION N° 5 —

La loi RCR devrait prévoir, dans le cas des RRFS et des régimes à cotisations négociées, la possibilité pour le participant au régime de recevoir la valeur de transfert lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur lorsque le degré de solvabilité est inférieur à 100%.

— RECOMMANDATION N° 6 —

Pour tous les régimes où les employés prennent l'entière responsabilité des risques et où il n'y a pas de dette de l'employeur, le législateur devrait alléger le processus actuel en n'obligeant pas la préparation d'un rapport actuariel lors d'un retrait d'employeur parti à un régime interentreprises. De plus, il ne devrait pas prévoir de taux d'intérêt prédéterminé garanti à ceux qui quittent le régime.

— RECOMMANDATION N° 7 —

Dans le cadre de la loi, le législateur devrait continuer de permettre les RRPC pour les régimes ayant des participants et participantes dans d'autres provinces, comme c'est le cas actuellement pour certains RRPC existants.

— RECOMMANDATION N° 8 —

Pour les RRPC existants et les régimes à cotisations négociées qui choisiront d'être transformés en RRPC, le législateur devrait permettre une période de transition afin de se conformer aux nouvelles exigences en regard de la durée des amortissements.

— RECOMMANDATION N° 9 —

Le législateur devrait profiter de l'occasion pour prévoir l'abolition de la règle du 50 % pour les régimes PD à coûts partagés.

— RECOMMANDATION N° 10 —

Pour améliorer la situation des participants et des participantes en cas de faillite ou de terminaison de régime en situation d'insolvabilité, la FTQ considère important de rendre plus accessible le programme de Retraite Québec, qui permet l'administration des droits des personnes participantes retraitées pendant 10 ans à la suite d'une faillite d'entreprise.

Le programme devrait être bonifié afin d'être aussi offert aux participants actifs des régimes PD où l'employeur a fait faillite et aux participants actifs et retraités des RRFs, RRPC et régimes à cotisations négociées lors de terminaison de régime ou de retrait d'employeur alors que le degré de solvabilité est inférieur à 100 %.

De plus, la période d'administration maximale devrait allonger minimalement jusqu'à 20 ans.