

Les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées

Un modèle à préserver pour les Québécois

Mémoire produit par une coalition d'entreprises inquiètes quant à l'avenir des régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées et présenté lors des consultations particulières sur le rapport « Innover pour pérenniser le système de retraite »

15 août 2013

M. François Olivier

Porte-parole de la coalition
Président et chef de la direction
Transcontinental inc.



TRANSCONTINENTAL

UNE ENTREPRISE D'ACTIVATION MARKETING

Qui sommes-nous?

Nous sommes une coalition d'entreprises représentant l'intérêt des PME et des travailleurs du Québec.

Nous représentons, notamment, des entreprises issues du secteur de l'imprimerie et de l'alimentation.

Nous représentons plus de 260 000 participants de régimes de retraite au Québec répartis dans toutes les régions, notamment en Montérégie, au Centre-du-Québec, à Laval, à Chaudière-Appalaches, en Beauce, à Montréal et en Outaouais.

Nous vivons une situation insoutenable au Québec concernant les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées (ci-après RRICN) et nous souhaitons trouver une solution pour assurer la pérennité des régimes.



• TRANSCONTINENTAL

UNE ENTREPRISE D'ACTIVATION MARKETING

Introduction

Notre présentation a pour principal objectif de corriger une injustice affectant directement les plus jeunes travailleurs. Nous faisons un plaidoyer pour l'équité intergénérationnelle.

Comme le rappelle le rapport D'Amours, l'équité intergénérationnelle nous interpelle tous collectivement puisque nous songeons à la fois :

- aux jeunes entrant sur le marché du travail avec la conviction qu'ils y resteront actifs pour plusieurs décennies;
- aux retraités dont les anciens employeurs, tant privés que publics, traversent des difficultés financières ou qui n'opèrent plus;
- aux travailleurs actifs qui contribuent au système et qui ne pourront bénéficier de leur pension si la situation n'est pas corrigée.

Dans la recherche de solutions, nous constatons à l'instar du rapport D'Amours, que les lois devraient être plus flexibles et devraient donner plus de latitude aux partenaires, tout en respectant la capacité de payer des employés et des employeurs.

De quoi sommes-nous venus vous parler?

Des régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées

C'est un modèle très spécifique de régime de retraite.

Il rassemble au sein d'un même programme des bénéficiaires issus d'entreprises différentes.

Ces entreprises étant généralement de trop petite taille pour fournir un régime de retraite à leurs employés, l'adhésion à un RRICN rend possible la mise en place de régimes de retraite pour leurs travailleurs.

Ces régimes ne sont ni des régimes à prestations déterminées, ni des régimes à cotisations déterminées. Ils font réellement partie de la troisième catégorie de programmes, soit les régimes à prestations cibles.

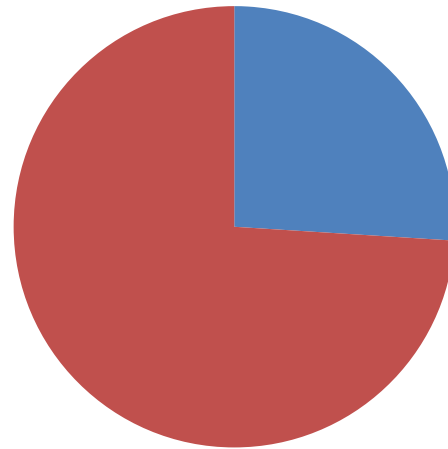
Parce que le gouvernement du Québec a modifié les lois, il met ainsi en péril la pérennité du modèle des régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées en les qualifiant de régimes à prestations déterminées.

Un régime utilisé tant par des entreprises au Québec qu'au Canada

Participants au Canada

200 régimes de retraite interentreprises

1 million de participants



■ Québec
260 000 participants

■ Reste du Canada
740 000 participants

Les participants du Québec peuvent donc compter sur cette mise en commun de ressources à l'échelle du Canada, permettant des régimes plus forts et des rendements plus imposants.

L'origine des régimes de retraites interentreprises à cotisations négociées

C'est au cours des années 1950 que les régimes de retraite interentreprises ont fait leur apparition. Les associations syndicales et les dirigeants d'entreprises s'entendaient alors par convention collective pour mettre en place des RRICN afin de permettre à leurs membres d'avoir un régime de retraite qu'ils n'auraient pas pu obtenir autrement.

Généralement, ce sont les syndicats qui demandent l'adhésion à un tel régime, particulièrement pour offrir plus d'avantages sociaux à leurs membres. Un conseil de fiducie en effectue la gestion. Ce conseil est généralement composé de représentants syndicaux et de représentants d'employeurs.

Puisque les régimes sont le produit des négociations entre les syndicats et les employeurs, les cotisations peuvent varier d'une entreprise à l'autre et ce, au sein d'un même régime. De ce fait, chaque employeur limite sa participation à sa contribution, ce qui constitue la cotisation négociée.

Les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées

Un régime négocié et géré de bonne foi

Les RRICN résultent de conventions collectives négociées de bonne foi entre les employeurs et les employés et les syndicats.

Les administrateurs de ce type de régime (conseil de fiducie) n'ont pas le pouvoir de modifier la cotisation patronale, la fixation de cette dernière relevant de la négociation entre l'employeur et le syndicat. Ceux-ci doivent administrer les fonds dans le meilleur intérêt de tous les participants.

Jusqu'à présent toutes les parties à ces régimes comprenaient que la responsabilité financière des employeurs était limitée au versement des cotisations négociées.

Ces régimes de retraite sont dûment négociés et reposent sur des fondements du consensus et de collaboration entre le syndicat et l'employeur hérités du droit du travail. S'immiscer dans ces rapports privés vient donc menacer la saine gestion et la pérennité de ces régimes.

Des régimes pour les travailleurs des PME et pour les régions du Québec

Ces régimes permettent d'accorder aux salariés d'une PME, ou aux employés travaillant pour divers employeurs dans un secteur de l'industrie, le bénéfice d'un régime de retraite auquel ils n'auraient pas eu accès autrement, et cela, dans le cadre d'une négociation de convention collective. Par exemple :

- La Guilde des musiciens fournit un régime interentreprises à ses membres. Normalement, de tels travailleurs autonomes ne pourraient pas avoir accès à un programme de retraite.
- L'entreprise PDI de Montréal compte 190 employés. Pourtant, cette PME offre un régime de retraite qui rassemble des milliers de participants actifs au Québec.
- Les employés de l'imprimerie Héon & Nadeau Ltée à Victoriaville peuvent compter sur un régime de retraite, bien que leur employeur ne soit qu'une entreprise de 45 employés.
- L'entreprise Aubin Imprimeur à Anjou n'aurait pu fournir un régime de retraite avantageux avec seulement 80 employés, mais grâce au régime interentreprises, ces derniers peuvent bénéficier d'un régime de retraite.

Ces régimes permettent d'offrir de meilleures conditions de travail aux employés. Ils ont contribué de façon positive à la couverture des travailleurs, particulièrement celle des plus vulnérables.

Les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées

Un modèle à prestations cibles

Ces régimes sont à cotisations négociées. Ce qui signifie que les prestations aux retraités sont des cibles; ces régimes ne comportent pas de promesse. Le montant de la rente versée dépend des fonds disponibles.

Le fondement de ce régime est négocié consciemment et volontairement afin que dans les années de surplus, les administrateurs puissent augmenter les prestations aux retraités. Évidemment, une gestion responsable exige que lors des cycles plus difficiles (qui entraînent des déficits), les prestations soient également ajustées à la baisse.

Des évaluations actuarielles permettent d'ajuster la cible, soit d'augmenter (lors de surplus) ou de diminuer (lors de déficits) les prestations. Ces évaluations actuarielles n'ont jamais été préparées avec l'intention de déterminer le montant des cotisations additionnelles à assumer par les employeurs.

Pourtant la Régie interprète les cibles comme étant des prestations déterminées, alors que dans les faits, elles permettent uniquement aux administrateurs d'assurer la gestion du régime.

Quand les rendements sont bons, les bénéficiaires augmentent

Depuis la mise en place des régimes, les conseils de fiducie ont appliqué les augmentations et les réductions pour tous les bénéficiaires, peu importe leur province d'emploi. Voici quelques exemples d'augmentations lors de périodes de surplus (dans le secteur de l'imprimerie):

Régime « *Supplemental Retirement Disability Fund* »

1989 : augmentation de 12 % des bénéficiaires de retraite
1992 : augmentation de 5 % des bénéficiaires de retraite
1993 : élimination de la clause qui établissait un plancher pour recevoir un plein bénéfice supplémentaire
1996 : augmentation de la prestation de décès pour les membres qui reçoivent une pension d'invalidité avant le 1^{er} mai 1996.
1997 : augmentation de 2 % des bénéficiaires de retraite
1997 : augmentation de 1 % de la pension de base et de celle d'invalidité
1999 : augmentation de 5 % des bénéficiaires de retraite

Régime « *Graphic Communications Pension Plan of Canada* »

1980 : augmentation de 7 % des bénéficiaires de retraite
1983 : augmentation de 18 % des bénéficiaires de retraite
1985 : augmentation de 8 % des bénéficiaires de retraite
1987 : augmentation de 30 % des bénéficiaires de retraite
1989 : augmentation de 3,5 % des bénéficiaires de retraite

VALEUR APPROXIMATIVE DE 100 M\$ POUR LA PORTION DU QUÉBEC

Lors des cycles prospères, les conseils de fiducie ont géré en augmentant les bénéficiaires. Maintenant que nous sommes dans une période plus difficile, ils ne peuvent plus gérer les régimes comme avant. Cette impossibilité pour les parties à administrer le régime met en péril les prestations à court terme.

Les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées

La situation des retraités orphelins

Les faillites, les fermetures d'entreprises et la décroissance dans certains secteurs d'activités affectent lourdement les RRICN.

Ces changements radicaux dans certaines industries ont privé un nombre important de retraités et d'employés de leur lien d'emploi avec l'employeur qui participait originalement à leur régime. En fait, la loi actuelle assume que les entreprises survivantes doivent assumer le passif des employés qui n'ont pas travaillé pour elles.

Quand ces employeurs n'existent plus et ne participent donc plus au régime, leurs retraités sont donc désignés comme étant « orphelins ».

En vertu de l'interprétation de la loi par la Régie des rentes du Québec, mais en contradiction avec les principes des RRICN et de la recommandation 13 du rapport D'Amours, les entreprises qui demeurent dans les régimes lors du retrait d'un autre employeur doivent assumer le passif des programmes de retraite, même celui des employés qui n'ont jamais travaillé pour eux.

Une situation difficile à soutenir au Québec

Secteur de l'imprimerie

Il n'y a plus qu'un travailleur actif pour 4,1 retraités ou membres inactifs, soit 1 139 employés pour 4 697 retraités et participants inactifs.

Seulement, 20 % des participants aux régimes sont des membres actifs. Donc 80% des participants sont retraités et inactifs et parmi eux, plus de 55 % sont des orphelins.

Il ne reste plus que 44 cents pour chaque dollar de prestations à fournir, mais on poursuit les paiements de prestations comme si l'argent y était! *

Secteur de l'alimentation

Seulement 27 % des participants aux régimes sont des membres actifs. Donc 73% des participants sont retraités et parmi eux, plus de 35 % sont des orphelins.

Il y a moins de 39 cents d'actifs pour chaque dollar de prestation. *

« On a donc 44 cents pour payer un dollar ! »

*Sur une base de déficit de solvabilité

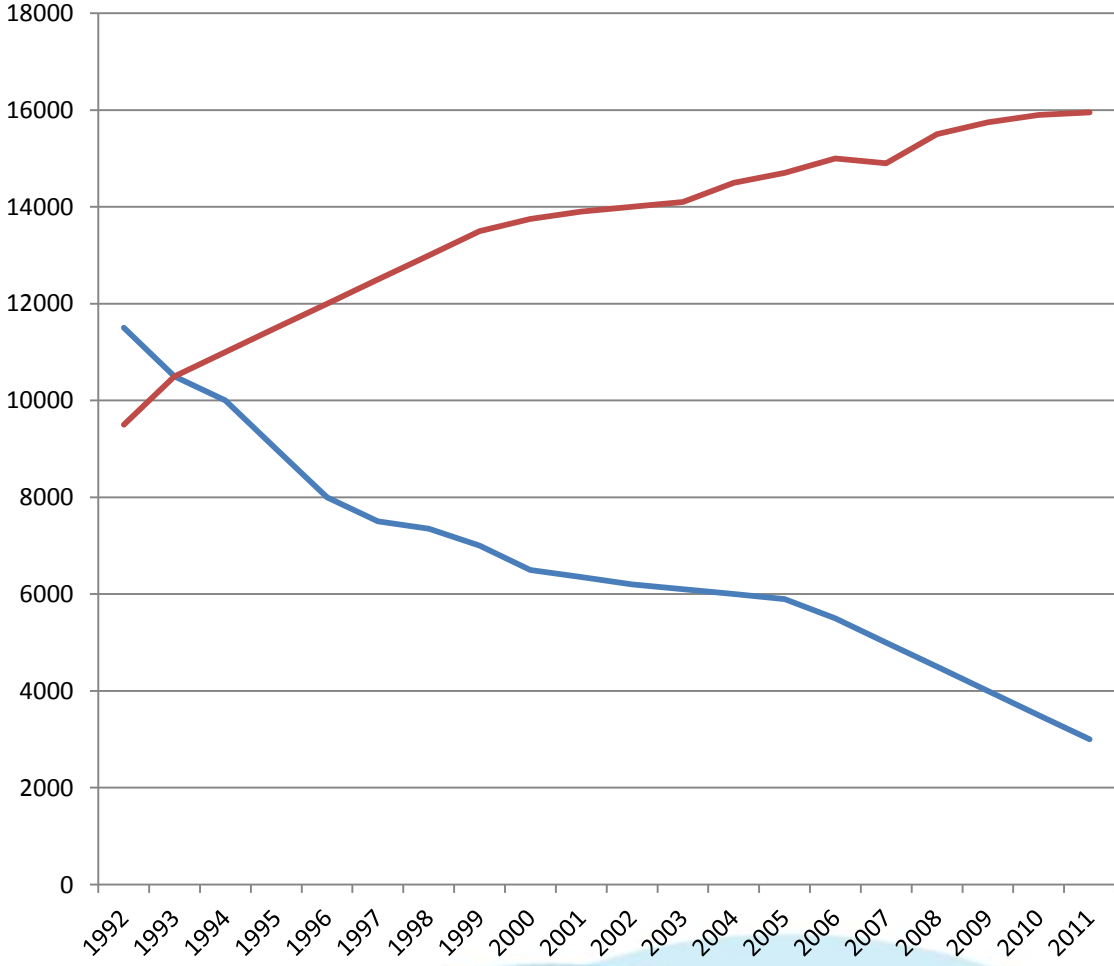


TRANSCONTINENTAL

UNE ENTREPRISE D'ACTIVATION MARKETING

Au Canada :

Un participant actif pour 6,8 retraités ou participants inactifs



*Secteur de l'imprimerie

— Membres actifs — Membres inactifs et pensionnés

Pourquoi sommes-nous ici?

Parce que les décisions passées du gouvernement du Québec mettent en péril le modèle des régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées.

Alors que l'état général des régimes de retraite au Québec étant en situation de déficit important, un nombre significatif de participants auraient été confrontés à une diminution de leurs prestations.

Afin de s'assurer que les retraités reçoivent les prestations prévues à leurs régimes, et ce sans réduction, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi sur les régimes complémentaires de retraites* en 1990 et réitéré sa volonté avec l'adoption du projet de loi 68 en 2008. Ces lois prévoient, notamment, que des facteurs, tels que la situation financière du régime, ne peuvent justifier une diminution des prestations des régimes de retraite à prestations déterminées ou à cotisation et prestations déterminées.

Malheureusement, les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées ont été assimilés à la définition des régimes de retraite à cotisation et prestations déterminées, et ce, bien qu'ils ne soient pas de vocation et de constitution semblables.

Par les modifications de 1990 et de 2008, l'existence de ces régimes au Québec est compromise.



• TRANSCONTINENTAL

UNE ENTREPRISE D'ACTIVATION MARKETING

Les dommages collatéraux des changements législatifs

Pourtant, ce n'a jamais été l'intention des parlementaires. En fait, le gouvernement essayait de régler les problèmes d'une entreprise, et ce faisant, a touché aux RRICN, sans réaliser les conséquences de cette décision.

Les RRICN étant principalement supervisés par les autorités hors Québec, leur situation n'a jamais été soulevée au Québec lors de débats parlementaires ou lors des études détaillées de projets de loi.

Nous ne remettons pas en question la légitimité des lois, mais l'assimilation involontaire des régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées aux autres régimes de retraite provoque certainement des conséquences importantes sur leur viabilité.

Les autres juridictions au Canada ont porté une attention particulière aux RRICN et ont légiféré afin de ne pas compromettre leur existence alors que manifestement, le Québec a omis cette considération.

Alors que les employeurs du reste du Canada peuvent adéquatement administrer leurs régimes pour en assurer la pérennité, au Québec; nous ne pouvons plus les gérer.

Se diriger vers un mur

Pour le secteur de l'imprimerie, il y a actuellement un déficit de 234 millions de dollars* et plusieurs PME pourraient être forcées de déclarer faillite ou de fermer si elles sont obligées d'assumer le coût de ce dernier.

Ces régimes de retraite vivent une situation insoutenable avec un financement de 44 cents pour chaque dollar de prestation.

D'ici 16 ans, les prestations cesseront, faute de capital.

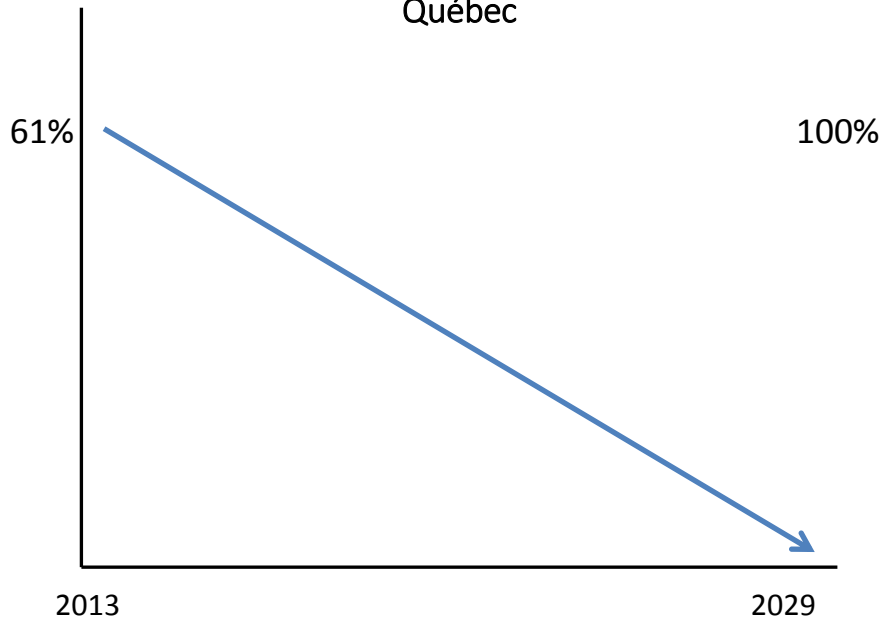
La prochaine génération de retraités paiera le prix pour cet état de fait, et ne pourra jouir du même niveau de retraite que la génération de leurs parents. De plus, les travailleurs actifs qui ont contribué toute leur vie aux régimes de retraite se verront complètement abandonnés, sans aucune pension pour eux-mêmes et leur famille.



Si rien n'est fait, la situation sera différente au Québec et au Canada

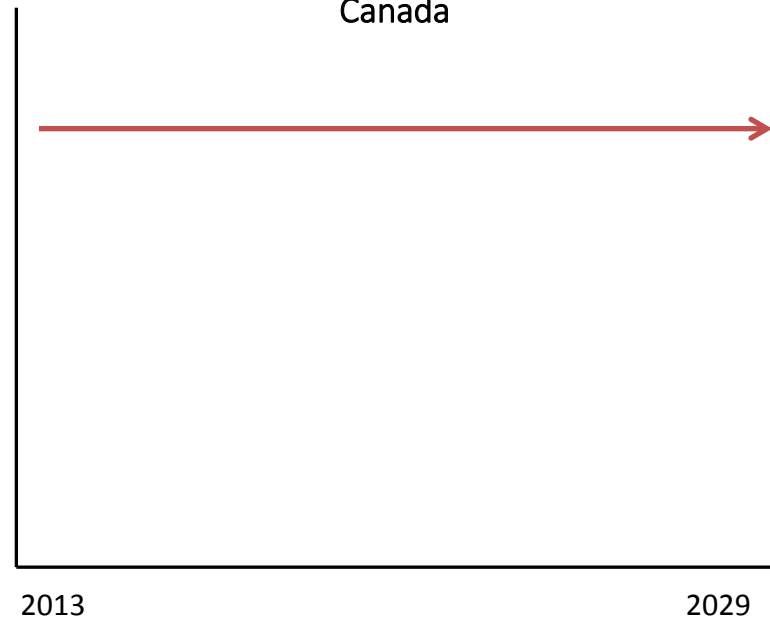
Capitalisation des régimes sur une base de continuité

Québec



Au Québec, il n'y aura plus de fonds, car nous ne pouvons plus gérer nos régimes.

Canada



Au Canada, la situation se sera rétablie puisque les conseils de fiducie ont la capacité d'ajuster les prestations à la hausse ou à la baisse, selon les cycles.

*Secteur de l'imprimerie



TRANSCONTINENTAL

UNE ENTREPRISE D'ACTIVATION MARKETING

La solution

Recommandation 13 du rapport D'Amours

Nous sommes d'accord avec la recommandation 13 du rapport de la Commission D'Amours sur la situation des retraités orphelins :

« Le comité d'experts recommande qu'en cas de retrait d'un employeur parti à un régime interentreprises, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite ne permette plus aux participants visés par le retrait – appelés « orphelins » – de conserver leurs droits dans le régime, et que ceux-ci soient acquittés pour éviter que la responsabilité à l'égard des déficits ne soit répartie sur les autres employeurs.

Pour ce qui est des “orphelins” ayant actuellement des droits dans un régime interentreprises à cotisations négociées, la Loi devrait permettre que ces droits puissent être acquittés en proportion du degré de solvabilité du régime.

Toujours concernant les régimes interentreprises à cotisations négociées, le comité d'experts recommande que la Régie des rentes du Québec se penche sur la problématique particulière de ces régimes, en vue d'élaborer des mesures visant le rétablissement de leur situation financière, en tenant compte de leurs caractéristiques particulières. »

La solution

Pour l'avenir des régimes interentreprises à cotisations négociées

Nous croyons que la solution passe par le rétablissement du même traitement pour les régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées au Québec que ce qui est appliqué dans le reste du Canada et de l'Amérique du Nord.

Que les lois du Québec reconnaissent la spécificité des régimes de retraite interentreprises à cotisations négociées et puissent les distinguer des régimes à prestations déterminées ou à cotisation et prestations déterminées.

Ainsi, les membres du Québec recevraient les bénéfices équivalents à ceux des autres retraités des régimes interentreprises à cotisations négociées au Canada.

Nous souhaitons pouvoir travailler en partenariat avec nos employés et les syndicats pour assurer la pérennité des régimes.

Il est impératif de trouver maintenant une solution durable à ce problème qui perdure et qui met en péril l'avenir des prestations.



TRANSCONTINENTAL

UNE ENTREPRISE D'ACTIVATION MARKETING

Nos convictions

Nous devons continuer à travailler en collaboration avec nos partenaires afin de gérer nos régimes selon les fonds disponibles et que nous puissions, soit hausser, soit baisser les prestations au besoin.

Il est impératif de préserver au Québec le modèle des régimes interentreprises à cotisations négociées :

- pour fournir un régime de retraite à ceux qui n'auraient jamais pu en avoir;
- pour nos jeunes travailleurs;
- pour nos PME;
- pour l'économie de nos régions;
- pour les conditions de travail des employés les plus vulnérables;
- pour sauver des emplois.