

Mémoire

Consultations particulières sur le Projet de loi n^o 3
*Loi favorisant la santé financière et la pérennité des
régimes de retraite à prestations déterminées du secteur
municipal*

présenté à

**LA COMMISSION DE L'AMENAGEMENT DU
TERRITOIRE**

par

**L'ALLIANCE DES PROFESSIONNELS ET DES
PROFESSIONNELLES DE LA VILLE DE QUEBEC**



A L L I A N C E

DES PROFESSIONNELS ET DES PROFESSIONNELLES
DE LA VILLE DE QUÉBEC

Le 19 août 2014

I- PRÉAMBULE

L'Alliance des professionnels et des professionnelles de la Ville de Québec regroupe 530 professionnels œuvrant dans les domaines de l'agronomie, l'administration, la biochimie, les communications, le droit, l'évaluation, le génie, la chimie, les archives, l'architecture, l'urbanisme, l'archéologie, l'histoire, l'économie, l'informatique, la géomatique, la culture, l'environnement et les loisirs.

Dans le cadre de la présente consultation que tient la Commission de l'Aménagement du territoire sur le projet de loi 3, l'Alliance estime important de transmettre son opinion et ses préoccupations aux membres de la Commission afin de leur permettre d'avoir le point de vue d'un Syndicat indépendant sur le sujet.

Nos commentaires et constats se veulent constructifs et vous sont transmis en espérant qu'ils seront considérés.

II- MISE EN SITUATION

Notre constat, partagé par les municipalités, est à l'effet qu'il est essentiel de maintenir des régimes à prestations déterminées (PD). Nous n'élaborons pas davantage sur la supériorité des régimes PD par rapport aux autres types de régimes, compte tenu qu'aucun intervenant n'est en mesure de démontrer le contraire de façon crédible. Rappelons seulement que les régimes PD permettent d'avoir une vision à long terme et de mutualiser les principaux risques auxquels nos membres font face, soit ceux des rendements futurs et de survie. Il est connu qu'à sommes équivalentes, un régime PD peut verser une rente de l'ordre de 50 % à 100 % plus élevée qu'un régime de type cotisation déterminée (CD).

Nous sommes particulièrement affectés par le projet de loi n° 3. Dans sa forme actuelle, il vient anéantir le fruit des négociations que nous menons depuis plusieurs années et il compromet l'intégrité de futures négociations collectives sur ce sujet. Le PL3 nous amène à un concept de nivellement par le bas de nos régimes de retraite, touchant de plein fouet la nouvelle génération de professionnels et créant des iniquités intergénérationnelles flagrantes.

Afin de bien comprendre la portée de nos constats, il importe de vous faire un bref sommaire du déroulement de nos négociations et de la position que la Ville de Québec a prise à notre égard.

III – L'ORIGINE DE NOTRE RÉGIME – EN BREF

Dans un premier temps, nous aimerions partager avec vous notre expérience de négociation relative à notre régime de retraite. Sans entrer dans tous les détails, voici son origine et son évolution au fil des ans.

1) *Création du nouveau régime en date du 1^{er} janvier 2005*

Avant le 1^{er} janvier 2005, les employés et les retraités visés par la fusion participaient dans un des 23 régimes de retraite en place. Au 31 décembre 2004, le déficit total des anciens régimes s'établissait alors à 288 M \$ dont 174 M \$ attribuables au déficit initial de l'ancienne Ville de Québec. La position financière variant substantiellement d'un régime à l'autre.

Suite aux négociations de la première convention collective, un nouveau régime a été créé en date du 1^{er} janvier 2005. Ainsi, des nouvelles règles du jeu se sont appliquées quant au service futur des membres, les droits passés demeurant inchangés, et diverses *clauses grand-père* ont été mises en application afin de ne pas pénaliser certains participants avec ce que l'on pouvait qualifier de droits acquis en termes d'objectif-retraite.

Dans le cadre des nouveaux régimes, les employés ont accepté d'augmenter de façon substantielle les cotisations qu'ils versaient dans leur ancien régime de retraite respectif, **et ce, dans le but de financer une meilleure formule d'indexation des rentes après la retraite (soit le coût de la vie, maximum 2 %)**. De plus, une *clause banquier* en faveur de la ville a été mise en place.

2) *Entente de 2009*

Compte tenu des coûts du régime qui avaient augmentés, l'Alliance a accepté la demande de la Ville de partager le coût courant du nouveau régime sur la base de 46 % pour le membre et 54 % pour la Ville.

La cotisation du membre, qui était de 7,9 % en moyenne en 2005, est passée à 9,7 % en 2013. Pour sa part, la cotisation de la Ville est passée de 12,0 % en 2005 à 11,4 %.

La nouvelle étude actuarielle au 31 décembre 2013, qui inclut notamment les effets de la nouvelle table de mortalité, indique que la cotisation du membre augmente à 10,3 % et celle de la Ville à 12,1 %, soit un retour pour elle au niveau prévalant en 2005 lors de la création du régime.

Nous pouvons donc constater que les hausses de coûts dues aux mises à jour d'hypothèses (dont la nouvelle table de mortalité) ont été essentiellement absorbées par nos membres au fil des ans.

3) Notre bilan actuariel au 31 décembre 2013

Le rapport actuariel indique que nos actifs sous gestion sont de 171 M \$ et que nous sommes déficitaires de 39 M \$. Du déficit de 39 M \$, un montant de 10 M \$ attribuable au déficit initial de l'ex-Ville de Québec est amorti en vertu d'une loi spéciale jusqu'en 2045. Le poids relatif des participants non-retraités est de 54 % des engagements.

4) Notre profil démographique actuel

Notre âge moyen est de 45 ans, avec environ 11 années de service depuis l'embauche. Certaines statistiques sont révélatrices :

- 50 % de nos membres ont été embauchés depuis 2008;
- 62 % n'ont cotisé qu'au nouveau régime en place depuis 2005;
- 70 % des membres sont entrés en service auprès de la nouvelle Ville fusionnée (depuis 2002).

5) Position financière du nouveau régime (depuis 2005)

Vous comprendrez que selon les données dont nous disposons, notre nouveau régime de retraite n'est pas déficitaire, quoique puisse en dire la Ville.

Les facteurs qui expliquent cela : les cotisations élevées versées par nos membres, des rendements réalisés par la caisse de retraite nuancés par le fait que la moitié de nos membres n'ont pas été impactés par la crise financière de 2008 (et que son impact a été négligeable pour une portion importante des autres), le versement par la Ville de Québec de cotisations d'équilibre à la caisse au fil des ans, en conformité avec nos ententes, la loi et la taxation en conséquence des citoyens de la Ville depuis 2007.

IV – LES NÉGOCIATIONS DEPUIS 2010

La Ville a publié ses orientations pour la négociation des conditions de travail en juin **2010** sous le thème « Une rémunération juste et équitable par rapport aux autres travailleurs ». Parmi les principes directeurs énoncés, il est prévu que la rémunération globale des employés doit être en ligne avec certains paramètres définis par la Ville afin d'être équitable et compétitive.

Les demandes de la Ville, déposées **en 2011**, touchent plusieurs aspects de la rémunération globale en termes de demande de récupération. Le régime de retraite n'est pas épargné avec des demandes qui visent à réduire certains bénéfices et permettre à la Ville de récupérer 2 % de la masse salariale annuellement. Par contre, la Ville insiste alors sur le fait que ses demandes n'ont aucun effet rétroactif sur les droits acquis. De plus, aucune demande ne vise le partage des déficits, une modification au partage des coûts, les droits passés ou encore les retraités.

Le nouveau dépôt de la Ville, **en 2012**, inclut des nouvelles demandes quant au régime de retraite, toujours sans aucun effet rétroactif. Ainsi, il est demandé de réduire davantage certains bénéfices en plus de demander aux employés actifs de verser une cotisation spéciale, sur 15 ans, pour financer le déficit qui leur est attribuable dans une proportion identique à celle prévalant pour le service courant, soit 46 %.

En janvier 2014, la Ville révisé ses demandes afin d'appliquer les principales avenues contenues au rapport D'Amours; sont au menu : partage à 50-50 du service courant, des déficits futurs, limiter la période d'indexation des rentes à 10 ans, offrir aux employés le choix entre une réduction de leur bénéfice pour le déficit ou encore d'augmenter leur contribution sur 15 ans.

Par la suite, la Ville retire son offre à l'effet que les employés puissent cotiser pour financer leur part du déficit passé et demande que les droits acquis soient réduits. Elle désire également suspendre l'indexation des retraités actuels.

Plus récemment, les nouvelles orientations de la Ville sont à l'effet de limiter le coût du régime à 16 % et d'ajouter une cotisation spéciale de 2 % dans un fonds de stabilisation, pour un total de 18 % partagé à parts égales avec les employés. La formule automatique d'indexation des participants actifs est abolie pour le futur.

Il est assez rare qu'un employeur obtienne tout ce qu'il désire lors d'une négociation; dans le cas présent, vous constaterez que monsieur le maire Régis Labeaume a modifié (à la hausse en exigeant encore toujours plus de concessions) ses demandes à quatre (4) reprises !

Pouvons-nous conclure que nous avons eu un climat et un contexte favorable aux discussions ? Nous vous laissons en juger...

V – L'ARRIVÉE DU PROJET DE LOI 3, LE 12 JUIN 2014

Le titre du projet de loi n° 3 énonce clairement qu'il poursuit un objectif « favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite » du secteur municipal.

Or, il n'en est rien. Le projet de loi vise plutôt à accorder intégralement à monsieur le maire Régis Labeaume l'ensemble de ses demandes, modifiées à la hausse à quatre (4) reprises rappelons-le.

Souvenons-nous que monsieur le maire Régis Labeaume est sorti satisfait, le 6 mai dernier, d'une rencontre avec monsieur le premier ministre Philippe Couillard; tout semblait alors à son entière satisfaction et il ne restait que l'échéancier à régler.

Le tableau ci-après fait un résumé sommaire des principaux éléments prévus au PL3 en comparaison avec les demandes globales de la Ville de Québec :

Éléments visés	Demandes du maire	PL3
Le régime doit être visé (contrairement à ceux en difficulté)	√	√
Partage des déficits actuels par une réduction de droits	√	√
Méthode de détermination du déficit propre aux actifs	√	√
Taux de partage du déficit passé : 50 %	√	√
Partage du coût courant (taux de 50 %)	√	√
Partage des déficits futurs (taux de 50 %)	√	√
Suspension unilatérale de l'indexation aux retraités	√	√
Création d'un fonds de stabilisation	√	√
Limitation du coût à 18 % incluant la réserve	√	√
Processus d'arbitrage autre que CRT	√	√

Le PL3 doit favoriser les négociations et permettre aux parties de négocier de bonne foi et à armes égales ? Dans notre cas, on peut conclure l'inverse...le PL3 nous impose un point d'arrivée !

VI – L'ÉTAT DE NOS DISCUSSIONS

Nous tenons à préciser que l'Alliance a toujours tenté d'en arriver à une entente négociée. Afin de répondre aux objectifs de la Ville, les parties ont mandaté leur expert respectif afin d'analyser de façon approfondie la rémunération globale dont nos membres bénéficient en lien avec celles prévalant dans le marché de référence.

Un exercice complexe et complet a donc été effectué et le constat des experts est sans équivoque : notre rémunération est en ligne avec le cadre financier et les objectifs de la Ville en termes de rémunération acceptable et équitable, et ce, sur la base du maintien de notre régime actuel sans en réduire la valeur. Les échanges et études des deux parties ne permettent pas de conclure à une quelconque récupération requise au niveau du régime de retraite. Il ne faut pas perdre de vue que le régime de retraite est une condition de travail importante en termes de maintien du personnel et de recrutement.

Dans ce cadre, l'Alliance s'est penchée sur ce que devraient être les véritables enjeux de l'employeur quant au régime de retraite, soit une prévisibilité et une stabilité relative de sa contribution à celui-ci.

Le 10 juin dernier, donc avant le dépôt du PL3, l'Alliance a offert à la Ville de Québec de prendre en charge son nouveau régime de retraite, qui couvre le service depuis le 1^{er} janvier 2005. Dans le cadre de cette prise en charge, une conversion du régime en Régime à financement salarial (RRFS)¹ serait effectuée et la Ville serait dégagée de tout déficit futur quant à l'ensemble du service transféré. Tout nouveau déficit étant à la charge des membres. De plus, la contribution future de la Ville serait établie en fonction d'un taux fixe et prédéterminée selon un niveau qui respecte notre enveloppe de rémunération globale.

La contrepartie de l'Alliance se retrouvait dans le respect de la rémunération globale actuelle, dont le niveau a été confirmé conforme aux objectifs par les experts, et dans le transfert des sommes correspondant aux engagements du nouveau régime. L'Alliance a également déposé des demandes salariales en ligne avec le cadre financier de la Ville, soit une augmentation annuelle de 2 % par année (2011 – 2018), tout en proposant une augmentation du temps de travail.

¹ L'annexe 1 reproduit la Lettre publiée par la Régie des rentes du Québec qui explique en détail ce qu'est un RRFS.

VII – RETOUR SUR LES PRINCIPES DIRECTEURS DU PL3

Le dépôt du projet de loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal était accompagné de six (6) principes directeurs énonçant les objectifs de la restructuration des régimes que le gouvernement veut imposer.

Nous reprenons ceux-ci en les commentant dans le cadre du dossier propre à l'Alliance.

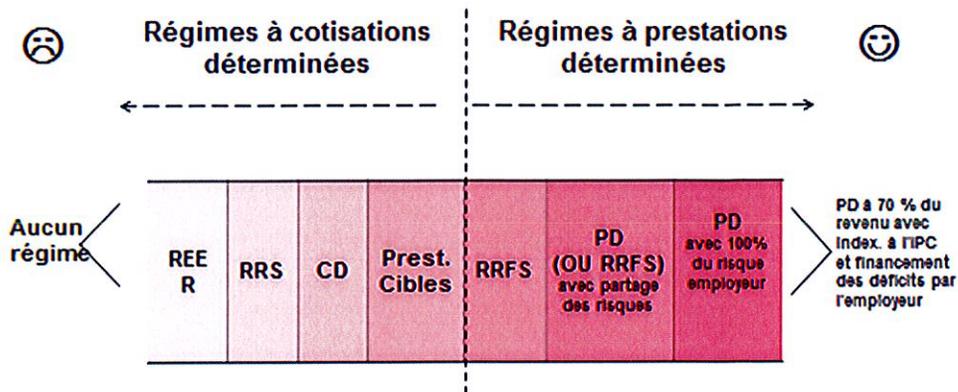
2.1 Pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées

Il est important de favoriser le développement des régimes à prestations déterminées dont l'efficacité, tant en termes individuelle que collective, ne fait aucun doute. Les régimes de retraite de ce type sont d'une grande importance pour l'économie en général de par leur vision de long terme pour leurs placements et pour les retraités actuels et futurs, en leur permettant de planifier une retraite sécuritaire.

Un élément clé de leur succès, au-delà des aspects techniques de mutualisation des risques de rendement et de survie, est sans nul doute la confiance que les travailleurs ont envers ce type de régime et d'obtenir une rente garantie. La confiance des travailleurs du secteur privé a été fortement ébranlée suite à des insolvabilités d'employeurs. Le PL3 vient à toutes fins pratiques détruire celle des employés du secteur municipal. Comment pourront-ils être certains et avoir confiance en leurs futurs revenus de retraite, dans la mesure où le spectre d'une intervention législative peut venir les hanter en les dépouillant de leurs droits jusqu'alors considérés comme acquis et intouchables en vertu d'une loi d'ordre public (Loi RCR) ?

Le tableau ci-après illustre l'échelle de sécurité qu'offre un régime de retraite envers les participants; nous y voyons que la proposition de l'Alliance de créer un RRFS pour ses membres permet à la fois aux membres et à l'employeur de se positionner à l'endroit voulu sur celle-ci.

Échelle de comparaison des régimes selon PBI...



Évidemment, il faut aussi considérer la valeur relative de chaque régime en ce qui a trait à la rémunération globale...

PBI 27

2.2 Priorité à la négociation

La première étape est la reconnaissance que le régime de retraite est une composante importante de la rémunération des membres. Sur cette base, la négociation doit pouvoir se faire en tenant compte des préoccupations et contraintes de chacune des parties.

Le PL3 impose tout simplement le contenu d'une entente. Nous avons fait la preuve que monsieur le maire Régis Labeaume en a tout simplement profité pour en rajouter sous la base qu'il s'était fait promettre, selon sa compréhension, que tout était réglé en fonction de ses demandes.

Qu'un employeur en rajoute quatre (4) fois et obtient tout ce qu'il veut c'est du jamais vu, et cela dépasse l'entendement.

2.3 Partage des coûts

Le partage des coûts varie naturellement d'un régime à l'autre, en fonction des ententes intervenues dans un cadre de rémunération globale.

L'Alliance a déposé à la Ville le scénario optimal recherché : la cotisation demandée est en ligne avec les objectifs de prévisibilité, de stabilité des coûts et de réduction du risque pour la Ville sans hausse de coût pour celle-ci.

Le niveau de la cotisation demandée est également conforme avec le cadre financier de la Ville et ses orientations en termes de rémunération globale.

2.4 Équité intergénérationnelle

Le projet de l'Alliance est à l'effet de mettre en place un régime parfaitement équitable, qui donne espoir à tous les membres actuels ou futurs d'accéder à une retraite décente et sécuritaire.

Il y a lieu de se demander de quelle « équité intergénérationnelle » on parlerait dans le cadre du PL3 ? En fait, l'application du PL3 est totalement dévastatrice auprès de nos membres.

L'indexation cumulée depuis 2005 et pour laquelle nos membres ont défrayé le coût sera abolie, la valeur du régime sera diminuée dans le futur alors que la rémunération globale perdra beaucoup de sa compétitivité selon les bases d'analyses même de la Ville; une partie seulement des retraités sera mise à contribution, car l'employeur suspendra leur indexation, etc.

En clair, nos membres seront mis à contribution pour financer des déficits qu'ils n'ont pas créés et ce constat nous amène à conclure à de l'enrichissement sans cause.

2.5 Protection des rentes des retraités

Les objectifs visent à protéger le niveau de vie des retraités. Comment conclure que la suspension de leur indexation peut répondre à cet objectif ?

En utilisant un taux d'inflation correspondant à celui capitalisé en vertu de notre nouveau régime, soit 2 %, on constate que le pouvoir d'achat des retraités diminue assez rapidement.

Le tableau ci-après, basé sur une rente viagère moyenne versée à un professionnel retraité de la Ville de Québec à l'âge de 62 ans, illustre ces impacts. Au bout de 15 ans, c'est plus de 25 % de perte de pouvoir d'achat qui est observée.

Évolution (diminution) du pouvoir d'achat
d'un retraité professionnel de la Ville de Québec
selon le scénario d'une inflation annuelle de 2,0 %

Valeur de la rente viagère dans...	Si aucune indexation	Indexation à 2,0 % /an
1 an	43 600 \$	44 500 \$
5 ans	40 300 \$	44 500 \$
10 ans	36 500 \$	44 500 \$
15 ans	33 100 \$	44 500 \$
20 ans	29 900 \$	44 500 \$

Note : Rente annuelle viagère moyenne d'un futur retraité du Régime de retraite des professionnels de la Ville de Québec selon l'objectif-retraite actuellement convenu dans le régime.

Le principe de l'indexation visant à protéger le niveau de vie est reconnu par tous les spécialistes et par le législateur et il s'agit d'un objectif fort légitime.

2.6 Capacité de payer des contribuables

La capacité de payer du contribuable est la pierre angulaire du PL3 et sert de justification aux partages des déficits passés et futurs, à la suspension de l'indexation, à la limitation et au partage des coûts ainsi qu'à l'introduction d'un nouveau concept de prestations cibles.

L'article 8 du projet prévoit que les participants actifs doivent partager avec leur employeur les déficits passés, que le régime soit en difficulté financière ou pas. L'article 8 ne fait pas de distinction, selon que le déficit en soit un d'expérience ou de bonification, et ce, peu importe l'origine du déficit. La Ville a-t-elle voulu maximiser le rendement en prenant un niveau de risque supérieur ? La Ville a-t-elle augmenté le niveau de risque en privilégiant la prise de congés de cotisations plutôt que de conserver les sommes en réserve ? Le financement de l'objectif-retraite était-il adéquat ? Les fusions municipales ont-elles entraîné des départs importants à la retraite causant des pertes ? Les citoyens ont-ils déjà été taxés pour une partie de ces déficits ? Peu importe, la loi ne fait pas de distinction...on partage le total...une autre solution mur à mur...

Le déficit attribuable aux participants actifs est celui déclaré dans l'évaluation actuarielle au prorata des engagements cumulés, sans permettre aucune discussion ou négociation quant à l'ampleur du déficit visé.

Qui plus est, la responsabilité du risque est modifiée rétroactivement en abolissant les bénéfices d'indexation, alors que les sommes mises de côté à cet égard viendront alimenter la réserve requise pour le service avant 2014. La réserve pour le service avant 2014 bénéficie à l'employeur en lui permettant de réduire de 50 % ses contributions requises pour les déficits.

Il est indiqué à l'article 14 du PL3 qu' « un régime peut prévoir à l'égard des participants actifs la modification, la suspension, l'abolition ou le rétablissement de toute prestation, à compter du 1^{er} janvier 2014 [...] ».

Devons-nous comprendre de cette disposition que le régime pourrait notamment prévoir une modification réductrice en certaines situations, lorsque par exemple le coût courant excède 18 % ou que le régime se retrouve en déficit, malgré le fonds de stabilisation.

Ce concept de prestations cibles est introduit sans que soient abordées toutes les questions relatives aux politiques de prestations, de financement et de gouvernance des régimes, alors que tous s'entendent pour dire que ces sujets sont indissociables. La confiance des membres sera très ébranlée dans un tel environnement légal.

Pour leur part, les retraités voient leurs conditions de retraite modifiées après coup, alors qu'ils ont pris la décision de quitter leur emploi en comptant sur une rente indexée.

Dans l'affaire Dayco c. TCA, [1993] 2 R.C.S. 230, la Cour suprême du Canada mentionne ce qui suit :

« Tant qu'un employé continue d'appartenir à une unité de négociation, il est nécessairement soumis aux vicissitudes du processus de la négociation collective. Toutefois, à la retraite, le travailleur sort de cette relation et, à ce moment-là, les droits qu'il a accumulés à titre d'employé se cristallisent sous une forme quelconque de droit «acquis» dont il bénéficie en qualité de retraité » (p. 274).

L'article 8 du PL3 permet à une municipalité de décider **unilatéralement** de suspendre l'indexation aux retraités, contrairement aux ententes pourtant négociées, allant ainsi à l'encontre des droits reconnus aux retraités, et ce, sans possibilité pour un arbitre de remédier à la situation, même si la décision de la Ville était inutile et sans lien avec la viabilité du régime. Cela va à l'encontre de tous les principes acceptables en droit. Le droit à l'indexation pour le service passé fait partie du patrimoine des retraités. Il a été acquis à même leur rémunération et leur appartient.

Il en est de même pour les participants actifs, en ce qui concerne l'indexation des rentes acquises avant le dépôt du projet de loi. Dans leur cas, les droits accumulés dans le régime de retraite « **se cristallisent** » sous forme de droits acquis, année après année.

Que le régime soit en difficulté financière ou pas, on leur enlève un bénéfice gagné et versé dans leur compte retraite, en échange de leur prestation de travail.

VIII – CONCLUSION

Le PL3 sera-t-il aussi amendé pour refléter les autres positions de monsieur le maire Régis Labeaume ?

Dans une conférence qu'il tenait en 2012, monsieur le maire Régis Labeaume mentionnait ce qui suit :

« Que fait-on maintenant? Je vais commencer par dire ce qu'on ne fera pas.

D'abord, on ne changera pas rétroactivement les régimes de retraite. Ces régimes sont des contrats négociés entre un employeur et ses employés. Dans une société de droit, on respecte les contrats. Les employés ont acquis des droits inscrits formellement dans les régimes de retraite, et ces droits doivent être honorés.

On ne changera pas non plus les plans des employés qui ont prévu partir à la retraite dans les prochains mois ou années. Quels que soient les changements qu'on pourrait apporter aux régimes de retraite, ces employés ne seront pas vraiment touchés. Prenons l'exemple d'une personne qui travaille à la Ville depuis 32 ans et qui a droit à une pleine retraite après 35 ans de service. Les 32/35 de sa rente seront calculés sur la base du régime actuel et les 3/35, selon le régime qui aurait été modifié. Cet employé pourrait devoir travailler quelques semaines de plus : rien pour changer ses plans de retraite.

Enfin, on ne cherchera pas à abolir le régime de retraite à prestation déterminée des employés de la Ville ou à le transformer radicalement... »

Le principe de la non-rétroactivité lui apparaît essentiel, lorsqu'il est directement concerné. Lors d'une séance du Conseil municipal tenue le 2 décembre 2013, donc très récemment, il mentionnait ce qui suit, concernant la révision éventuelle du régime de retraite des élus municipaux :

« ... je pense qu'on doit modifier des choses. Mais il faut bien se comprendre, nous devons être équitables et modifier des choses pour l'avenir. Ceux et celles qui sont ici aujourd'hui sont entrés, ont pris le choix de venir en politique selon certaines conditions et ce n'est pas vrai qu'on va changer les conditions en deuxième puis en troisième période, ça ne se fait pas. Si nous changeons des choses, ce sera pour l'avenir et je vais être clair immédiatement... Alors, je vais être clair, nous allons changer les choses pour l'avenir, pour ceux et celles qui se présenteront dans l'avenir ... »

Notre proposition s'inscrit dans la mise en place d'un régime à prestations déterminées offrant un compromis acceptable entre la sécurité des prestations et le niveau de risque encouru et en tenant compte de la capacité de payer des contribuables également. Quoi demander de mieux qu'une cotisation patronale fixe, prévisible et dont le montant est fixé à un niveau qui s'inscrit parfaitement à l'objectif visé dans un cadre de rémunération globale ?

À notre opinion, les positions globales de l'Alliance permettent à la Ville de rencontrer ses principaux objectifs, mais la réponse de la Ville tarde à venir, ne nous laissant rien de bon à présager à cet égard. De plus, nous venons d'apprendre que la Ville travaille avec ses experts sur la base d'une approche « mur à mur » fonction de ses récentes ententes avec les employés cols blancs et bleus.

Allons-nous pouvoir négocier réellement ou devons-nous simplement nous faire imposer des conditions inférieures au niveau de notre régime et partir en croisade pour faire augmenter notre rémunération directe ?

Le PL3 mérite une révision en profondeur afin de ne pas bafouer le droit à la négociation et ne pas donner un rapport de force à une seule des parties en cause.

Même à l'intérieur de la Ville de Québec, le mur à mur n'est pas la solution ultime.

Nous sommes cependant en accord avec l'obtention de plus de flexibilité législative dans le cadre d'une entente librement négociée et satisfaisante aux deux parties.

C'est dans cette ouverture d'esprit et de compromis que la solution proposée par l'Alliance (le RRFS) permet d'atteindre autant les objectifs de la Ville que ceux de nos membres.

ANNEXE 1

Lettre publiée par la *Régie des rentes du Québec* qui explique en détail ce qu'est un
RRFS-mai 2008

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

Numéro 23

Mai 2008

Régime de retraite par financement salarial

Environ 500 000 travailleurs québécois du secteur privé participent à des régimes à prestations déterminées. Ce sont surtout les grandes entreprises qui offrent ce type de régime, où l'employeur est responsable du financement.

Depuis quelques années, un certain nombre d'employeurs hésitent à assumer ce risque financier. Par contre, des représentants de travailleurs ont exprimé le besoin d'adhérer à un régime à prestations déterminées afin d'accumuler une rente de retraite, même lorsque leur employeur ne veut pas en supporter le risque financier.

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (la Loi RCR) ne permettait toutefois pas de répondre à ce besoin. La seule possibilité était de participer à un régime de retraite à cotisation déterminée ou à un régime d'accumulation de capital (REER collectif, régime de participation différée aux bénéficiaires et autres arrangements de retraite). Dans ces régimes, le montant de la rente de retraite n'est pas connu d'avance et les participants doivent assumer le risque financier sur une base individuelle.

C'est pourquoi des modifications législatives ont été apportées afin de permettre la mise sur pied d'un nouveau genre de régime à prestations déterminées, le **régime de retraite par financement salarial** (RRFS). Dans ce régime, l'engagement financier de l'employeur est fixe. Les participants

assument le risque financier, mais sur une base collective. Pour tenir compte de leur capacité limitée à faire face à un tel risque, des règles de financement plus strictes sont imposées.

Le RRFS est permis par le *Règlement sur la soustraction de certaines catégories de régimes de retraite à l'application de dispositions de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (le Règlement), qui permet de prévoir des dispositions particulières pour ces régimes.

La présente *Lettre* vise à fournir aux promoteurs et aux administrateurs les renseignements qui leur permettront d'établir et d'administrer correctement ce type de régime.

1. Administrateur et participants

Le Règlement ne prévoit pas de mesures particulières en ce qui concerne l'administration du régime. Ainsi, un RRFS qui compte plus de 25 participants et bénéficiaires doit être administré par un comité de retraite conforme à la Loi RCR. Le texte du régime doit préciser le nombre de membres de ce comité ainsi que les conditions et les délais applicables à leur désignation ou à leur remplacement.

Le RRFS s'adresse avant tout aux travailleurs syndiqués. En effet, les règles fiscales prévoient que « le RRFS doit être maintenu conformément

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

à une convention collective, sauf si le ministre du Revenu national renonce à appliquer cette exigence¹ ». Par conséquent, si des travailleurs non syndiqués désirent établir un RRFS, ou encore si, en plus des travailleurs syndiqués, on désire faire adhérer quelques travailleurs non syndiqués, on doit d'abord s'adresser au ministre du Revenu national pour obtenir une exemption.

On peut s'attendre à ce que cette exemption soit accordée « dans le cas des arrangements généraux² ». Plus précisément, un régime établi au profit de la majorité des employés devrait a priori être exempté, tandis qu'un régime mis en place principalement au profit des employés clés ne le serait pas.

2. Mise sur pied d'un RRFS

Le Règlement ne prévoit pas qui peut mettre sur pied un RRFS. Ainsi, un employeur peut le faire pour ses employés. Cependant, par la nature de ce régime, on peut s'attendre à ce qu'un syndicat professionnel, qui peut, en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, « établir et administrer un régime de retraite auquel peuvent cotiser les membres ou leur employeur », désire particulièrement constituer un tel régime pour ses membres.

Comme dans un régime traditionnel, pour que le régime puisse être mis sur pied, l'employeur (ou tous les employeurs, s'il s'agit d'un régime interentreprises) doit consentir aux obligations qui lui incombent en vertu du régime.

Par ailleurs, étant donné que les participants assument le risque, des mesures particulières sont prévues pour obtenir également leur consentement.

Ainsi, pour les travailleurs admissibles³ et les participants actifs qui sont représentés par un syndicat, ce dernier doit fournir au comité une déclaration selon laquelle il consent, au nom de ceux qu'il représente, aux obligations qui incombent à chacun d'eux en vertu du régime.

En ce qui a trait aux personnes qui ne sont pas représentées par un syndicat, le comité doit leur envoyer, au moins 40 jours avant de demander l'enregistrement du régime, un avis indiquant les principales caractéristiques du RRFS⁴. Ces personnes ont alors 30 jours après la réception de cet avis pour faire part au comité de retraite, par écrit, de leur opposition aux obligations qui leur incombent en vertu du régime. Le régime pourra être constitué si moins de 30 % d'entre eux ont fait parvenir une telle opposition.

Enfin, chaque participant ou travailleur admissible doit recevoir un sommaire du régime faisant état des principales particularités du RRFS :

- Le régime est soustrait à plusieurs dispositions de la Loi RCR.
- Les participants actifs doivent payer le coût des engagements du régime, déduction faite de la cotisation patronale.
- Les droits des participants et bénéficiaires au titre du régime peuvent être indexés seulement si le régime demeure capitalisé et solvable.
- L'excédent d'actif accumulé à la terminaison du régime est entièrement attribué aux participants et bénéficiaires du régime et réparti entre eux au prorata de la valeur de leurs droits.

1. *Résumé de l'étude d'impact de la réglementation - Règlement modifiant le Règlement de l'impôt sur le revenu* (modifications diverses - 2007), publié dans la *Gazette du Canada*, partie II, le 17 octobre 2007. Version électronique : <http://gazetteducanada.gc.ca/partII/2007/20071017/html/sor212-f.html>. Ce règlement introduit le paragraphe 8510(9) du *Règlement de l'impôt sur le revenu*, fixant des conditions propres au RRFS.

2. *Ibid.*

3. Travailleurs faisant partie de la catégorie de travailleurs couverts par le régime, mais qui n'y ont pas encore adhéré.

4. Pour plus de détails, voir l'article 75 du Règlement.

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

3. Type de régime

Le RRFS est un régime de retraite à prestations déterminées. Il peut être soit un régime interentreprises, soit un régime à employeur unique. Il s'agit d'un régime contributif : tant l'employeur que les participants y cotisent.

La nature du régime est limitée. Ainsi :

- il ne peut être un régime garanti (dont tous les remboursements et prestations sont en tout temps garantis par un assureur);
- il ne peut être un régime désigné au sens de l'article 8515 du *Règlement de l'impôt sur le revenu* (règlement fédéral⁵);
- il ne peut prévoir, en parallèle, des dispositions de type à cotisation déterminée. Le RRFS ne peut donc être à *double volet* ou *hybride*.

De plus, afin de prévoir une marge de manœuvre pour son financement :

- le régime ne doit pas être de type *salaires meilleures années* ou *fin de carrière*. Il doit donc s'agir d'un régime *salaires de carrière* ou à *rente forfaitaire*;
- le régime ne doit pas prévoir l'indexation automatique des rentes, tant avant que pendant la retraite. Il n'est pas non plus permis d'offrir en option au participant une rente indexée. L'indexation ne doit être accordée qu'à la suite d'une modification apportée au régime conformément aux règles indiquées à la section 8.

Afin d'éviter des pressions indues et de s'assurer de la pleine efficacité des mécanismes de protection des participants, le régime doit être uniquement un RRFS, en tout temps. Ainsi :

- il ne peut être créé par la conversion d'un régime traditionnel;
- il ne peut être modifié pour devenir un régime traditionnel;
- les scissions et les fusions de régimes ne doivent se faire qu'entre RRFS;

- comme les dispositions de ce régime ne répondent pas aux exigences des lois des autres provinces, un travailleur d'une autre province ne peut participer à un RRFS. Il en va de même pour celui dont les droits sont assujettis à la *Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension* (loi fédérale).

4. Autres caractéristiques du régime

4.1 Sommes versées par les participants

Outre ses cotisations salariales régulières, le participant peut, si le régime le permet, verser les sommes suivantes au régime :

- des sommes provenant d'un transfert. Ces sommes doivent être converties en rente, sur la base des hypothèses actuarielles utilisées pour vérifier la capitalisation;
- des sommes lui permettant d'acheter des services courants ou des services passés;
- des cotisations volontaires. Ces cotisations doivent être placées dans un compte distinct des autres cotisations jusqu'à la retraite. Elles s'accumulent avec les intérêts. Ce compte est remis au participant au moment de son départ, sans égard au degré de solvabilité du régime. S'il prend sa retraite, le participant a droit à une rente additionnelle constituée avec ce compte, de la même manière que dans un régime traditionnel.

4.2 Rentes garanties à la retraite

Le régime doit prévoir si les rentes seront garanties ou non par un assureur au moment de la retraite.

Si les rentes ne sont pas garanties, elles doivent être indexées sur la même base que la rente des participants non retraités, et l'évaluation de la capitalisation du régime doit être faite en supposant leur indexation.

Si les rentes sont garanties par le régime, les retraités demeurent des participants, comme dans un régime traditionnel. Le régime doit alors

5. *Gazette du Canada*, loc. cit.

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

prévoir s'il continue ou non d'indexer ces rentes après la retraite. S'il continue, il doit les indexer sur la même base que la rente des participants non retraités. L'évaluation de la capitalisation du régime doit tenir compte du fait que le régime prévoit ou non l'indexation de la rente après la prise de la retraite (voir la section 7.1).

5. Droits minimaux

Les droits minimaux d'un régime traditionnel s'appliquent dans le cas d'un RRFS, mais il y a quelques exceptions :

- **La règle de la cotisation patronale minimale**, qui veut que l'employeur finance au moins 50 % de la valeur de la rente du participant, est incompatible avec le RRFS, étant donné que l'engagement financier de l'employeur est fixe. Cette règle ne s'applique donc pas au RRFS.
- **La règle de la prestation additionnelle** (voir *La Lettre* n° 16 de décembre 2001) s'applique, avec certaines adaptations, lorsque le participant demande le remboursement ou le transfert de ses droits, ou encore lorsqu'il décède avant la retraite (voir la section 6). Elle ne s'applique pas lorsque le participant laisse ses droits dans le régime, mais est plutôt remplacée par l'indexation périodique de la rente, en fonction de la situation financière du régime (voir la section 7.2).
- Lorsqu'un participant demande le remboursement de ses droits ou leur transfert, ou encore lorsqu'il décède avant la retraite, la somme à remettre est réajustée, notamment pour tenir compte de la solvabilité du régime.

6. Réajustement des droits au départ ou au décès

Dans le RRFS, les participants se partagent collectivement les surplus et, ce qui devrait toutefois être exceptionnel, les déficits du régime. Lorsqu'un participant quitte le régime, ses droits doivent être établis de manière à ce qu'il reçoive sa part d'excédent ou qu'il assume sa part de déficit. De cette façon, son départ ne modifie pas la situation financière du régime au profit ou au détriment des autres participants.

Ainsi, lorsqu'un participant demande le remboursement de ses droits ou leur transfert, ou encore s'il décède avant la retraite, il faut tenir compte du fait que l'évaluation sur base de capitalisation prévoit la pleine indexation de la rente. C'est pourquoi, **dans un premier temps, la règle de la prestation additionnelle, adaptée au RRFS, s'applique à la rente**. La valeur de la rente sera donc égale à la plus élevée des valeurs suivantes :

- la valeur de la rente acquise;
- la valeur de la rente partiellement indexée avant la retraite, telle que déterminée pour l'élément « A » dans le calcul de la prestation additionnelle d'un régime traditionnel prévue à l'article 60.1 de la Loi RCR.

Rappelons que, pour le calcul de l'élément « A », la valeur de la rente doit être établie en supposant que son service débute à l'âge normal de la retraite. Cette valeur exclut les bénéfices d'anticipation, la prestation de rattachement, ainsi que tout autre avantage prévu au régime, notamment les formes optionnelles de rente subventionnée au conjoint. De plus, on doit supposer qu'elle est indexée à 50 % de l'évolution de l'IPC (indice des prix à la consommation) – taux annualisé qui ne peut être inférieur à 0 % ni excéder 2 % – entre la date de la cessation de la participation active au régime et la date où le participant atteint un âge qui précède de dix ans l'âge normal de la retraite.

Ainsi, le participant se verra attribuer la valeur d'une rente partiellement indexée, à moins que sa rente ne comprenne des privilèges d'anticipation ayant une valeur supérieure.

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

Dans un second temps, la valeur de sa rente est multipliée par le degré de solvabilité du régime, afin qu'y soit ajoutée sa part de l'excédent d'actif (ou qu'en soit retranchée sa part du déficit). Le degré de solvabilité à appliquer est celui qui est le plus récent à la date de la demande de remboursement, de transfert ou de paiement de la prestation de décès.

Par ailleurs, pour que le degré de solvabilité appliqué soit le plus près possible de la véritable situation financière du régime, il doit être déterminé à la fin de chaque exercice financier ou plus fréquemment si le régime le prévoit. À cette fin, l'actuaire doit définir dans son évaluation triennale une méthode qui permettra d'établir sommairement le degré de solvabilité en tout temps jusqu'à la prochaine évaluation triennale, en tenant compte du rendement de la caisse et de l'évolution du taux d'évaluation.

Malgré ce qui précède, un **test de valeur minimale** doit être appliqué. Ainsi, peu importe le degré de solvabilité du régime, la somme remise au participant (ou à ses ayants cause) doit être au moins égale au total des sommes suivantes :

- 1° les sommes qu'il a transférées au régime, avec intérêts;
- 2° les sommes qu'il a versées pour l'achat de services courants ou passés, avec intérêts;
- 3° ses cotisations salariales, avec intérêts.

Par conséquent, même si ces sommes ont servi à financer la rente du participant, le régime doit toujours tenir une comptabilité distincte de celles-ci, y compris les intérêts, aux fins de ce test de valeur minimale.

Ce test vise à ne pas pénaliser un participant qui a participé au régime « au mauvais moment ». Par exemple, si un jeune participant adhère au régime alors qu'il n'est pas pleinement solvable, qu'il y verse des cotisations salariales pendant un an puis qu'il quitte le régime alors qu'il n'est toujours pas solvable, il est assuré de recevoir au moins les cotisations qu'il a versées, avec les intérêts.

Enfin, en plus de la somme à payer pour l'acquittement de sa rente, le régime doit remettre au participant (ou à ses ayants cause) ses **cotisations volontaires** ainsi que les intérêts. Rappelons que ces sommes doivent simplement s'accumuler avec les intérêts et qu'elles doivent faire l'objet d'une comptabilité séparée.

7. Financement

7.1 Normes d'évaluation

Parce que ce sont les participants qui l'assument, le risque doit être limité au maximum. Ainsi, le régime doit être capitalisé et solvable à son entrée en vigueur. De même, pour qu'une modification puisse être apportée, l'évaluation doit démontrer que le régime de retraite demeure capitalisé et solvable à la date de son entrée en vigueur, sauf si cette modification est rendue obligatoire par application d'une nouvelle disposition législative ou réglementaire n'accordant aucune latitude.

L'évaluation sur base de capitalisation du RRFS doit être faite en supposant que les rentes sont indexées à l'IPC, avec un maximum de 4 %, bien que le texte du régime ne puisse prévoir cette indexation de façon automatique (voir la section 3). Cette mesure permet de dégager une marge implicite équivalente au coût de l'indexation. Cette évaluation n'a toutefois pas à supposer l'indexation des rentes après la retraite si le régime prévoit que ces rentes sont garanties et qu'il n'y a pas d'indexation après la retraite (voir la section 4).

7.2 Utilisation de l'actif

Le Règlement régit l'affectation de l'actif à l'acquittement du coût d'une bonification au régime. Premièrement, il énonce que l'actif doit être suffisant pour que le régime demeure capitalisé et solvable après qu'a été pris en compte le coût de cette bonification. Deuxièmement, il prévoit qu'on doit d'abord indexer les rentes avant de faire d'autres bonifications.

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

Cette indexation doit être attribuée de façon uniforme à tous les participants actifs et non actifs, y compris les retraités, ainsi qu'aux bénéficiaires. Elle doit s'appliquer à toute période n'ayant pas déjà fait l'objet d'une telle indexation. Toutefois, elle ne s'applique pas aux rentes des retraités lorsque le régime prévoit qu'elles sont garanties et qu'il n'y a pas d'indexation après la retraite.

Cette indexation doit entrer en vigueur au plus tôt à la date d'évaluation et au plus tard un an après cette date. Évidemment, elle doit être limitée à ce que peut financer l'actif, de sorte que le régime demeure capitalisé et solvable.

Si l'actif est encore suffisant après l'indexation, il peut être utilisé soit pour modifier les cotisations salariales ou patronales, soit pour bonifier les prestations, toujours dans la mesure où le régime demeure capitalisé et solvable.

7.3 Modification de la cotisation patronale

La cotisation patronale ne peut être augmentée ou diminuée que si on apporte une modification au régime, selon les modalités expliquées à la section 8. Ces modalités exigent notamment que l'employeur consente à ce changement.

Les règles concernant les congés de cotisation patronale qui s'appliquent à un régime traditionnel ne sont pas applicables à un RRFS. Pour ce régime, l'excédent d'actif peut servir à l'acquittement de la cotisation patronale seulement si cela est nécessaire pour respecter les règles fiscales⁶.

7.4 Modification de la cotisation salariale

Dans un RRFS, les participants actifs doivent assumer les obligations que l'employeur assume dans un régime traditionnel. Ainsi, les cotisations salariales doivent être au moins égales au solde du coût du régime.

Si l'évaluation démontre que les cotisations salariales d'exercice sont **inférieures** à ce qu'elles auraient dû être depuis la date d'évaluation, la part manquante, incluant les intérêts, peut être

répartie de façon uniforme sur la période qui reste à courir jusqu'à la date de la prochaine évaluation actuarielle. Si cette évaluation démontre plutôt que les cotisations salariales d'exercice sont **supérieures** à ce qu'elles auraient dû être, elles peuvent également être réajustées.

Les participants actifs doivent également, le cas échéant, payer les montants d'amortissement des déficits. Si l'évaluation révèle un déficit, les cotisations salariales doivent être augmentées pour l'amortir, à compter de la date d'évaluation. Toutefois, celui qui a le pouvoir de modifier le régime peut décider que la modification des cotisations requises pour l'amortir, incluant les intérêts, débutera au plus tard 12 mois après la date d'évaluation et sera répartie sur la période restante de 5 ans.

Par exemple, l'évaluation au 1^{er} janvier 2010, produite le 1^{er} juin 2010, révèle un **déficit** de solvabilité. Ce déficit pourrait être amorti par des paiements étalés du 1^{er} janvier 2011 au 1^{er} janvier 2015, plutôt que du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2015. Cependant, ces paiements devront tenir compte des intérêts sur les sommes qui auraient dû autrement être versées en 2010. De même, s'il s'agit d'un déficit qui aurait pu être amorti sur 15 ans (jusqu'en 2025), seuls les paiements des 5 premières années pourront être répartis sur 4 ans de la manière indiquée précédemment.

Lorsqu'au contraire l'évaluation indique qu'il y a un **excédent d'actif**, tant sur base de solvabilité que sur base de capitalisation, et ce, après qu'a été accordée l'indexation prévue par le Règlement, un congé de cotisation salariale peut être pris aussi longtemps que persiste cet excédent.

Le comité de retraite doit informer chaque participant actif de toute modification de la cotisation salariale en lui fournissant un avis écrit précisant la date de la prise d'effet de la modification ainsi que la nouvelle cotisation ou la méthode pour la calculer. Cet avis doit être fourni au plus tard 30 jours après la date où débute la perception de la nouvelle cotisation.

6. *Gazette du Canada, loc. cit.*

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

8. Modification du régime

Comme dans un régime traditionnel, le texte du régime doit indiquer qui peut le modifier et à quelles conditions. Toutefois, on ne peut accorder à l'employeur seul (ou à l'ensemble des employeurs) le droit de modifier un RRFS de façon unilatérale, directement ou indirectement, étant donné qu'il n'en assume pas les risques. Il pourrait donc être prévu, par exemple, que les modifications sont décidées par le syndicat ou négociées entre lui et l'employeur.

Les prestations ne peuvent être bonifiées que dans les limites permises par les règles de financement propres au RRFS. Ainsi, tant que l'indexation des rentes accumulées jusqu'à la date de la dernière évaluation actuarielle n'a pas été prévue au régime (pour plus de détails sur cette indexation, voir la section 7.2), aucune autre bonification ne peut être accordée, même si le coût de la bonification est payé en un versement ou par la seule augmentation des cotisations d'exercice. On ne pourrait donc pas, par exemple, majorer la rente de 1,2 % du salaire à 1,4 % par année de service, pour les services reconnus après l'entrée en vigueur de la modification, sans d'abord indexer au taux requis les rentes accumulées jusqu'à la dernière évaluation actuarielle.

Pour ce qui est des modifications réductrices, comme dans un régime traditionnel, elles sont soumises à l'article 20 de la Loi RCR quant à leur date de prise d'effet.

Tout comme dans un régime traditionnel, l'avis préalable à l'enregistrement de toute modification doit être envoyé aux participants actifs et non actifs, en vertu de l'article 26 de la Loi RCR. Il peut aussi, selon les conditions prévues à cet article, être affiché ou publié. Toutefois, lorsqu'une modification a été établie par convention collective, l'article n'exige pas qu'un avis soit envoyé aux participants actifs visés par cette convention.

Pour toute modification qui touche les obligations de l'employeur, à la hausse comme à la baisse, son consentement est requis, sauf si la modification :

- est rendue obligatoire par application d'une nouvelle disposition législative ou réglementaire n'accordant aucune latitude;
- vise à retirer un employeur parce qu'il a fait faillite ou est devenu insolvable.

Dans le RRFS, les obligations de l'employeur ne sont pas modifiées par une bonification ou une réduction des prestations. Toutefois, elles le sont lorsque la cotisation patronale est modifiée.

En outre, lorsque la modification touche les obligations des **participants actifs syndiqués**, à la hausse comme à la baisse, le syndicat doit fournir au comité une déclaration selon laquelle il consent, en leur nom, aux obligations qui leur incombent en vertu de la modification. Cette déclaration n'est toutefois pas requise lorsque la modification :

- est rendue obligatoire par application d'une nouvelle disposition législative ou réglementaire n'accordant aucune latitude;
- vise à retirer un employeur qui a fait faillite ou est devenu insolvable;
- vise à retirer un groupe de participants qui ont cessé d'être des travailleurs admissibles.

Pour ce qui est des modifications visant à augmenter les engagements du régime, notamment celles qui bonifient les prestations, le consentement des **participants actifs non représentés par un syndicat** est également demandé.

Afin d'obtenir ce consentement, le comité de retraite doit leur envoyer un avis au moins 40 jours avant de demander l'enregistrement de la modification. Cet avis, qui peut être combiné avec celui qui doit leur être envoyé en vertu de l'article 26 de la Loi RCR, doit notamment indiquer l'objet de la modification projetée et sa date de prise d'effet. Il doit aussi préciser qu'ils ont 30 jours après sa réception pour faire connaître au comité de retraite, par écrit, leur opposition à la modification⁷. Si moins de 30 % de ces participants ont fait part d'une telle opposition, on considérera qu'ils ont consenti à cette modification.

7. Pour plus de détails sur le contenu de cet avis, voir l'article 75 du Règlement.

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

Les modifications qui ne nécessitent pas le consentement du syndicat ne requièrent pas non plus le consentement des travailleurs non représentés.

9. Départ d'un groupe de participants

Lorsqu'un groupe de participants cessent d'être admissibles au régime, par exemple parce qu'ils ont changé d'allégeance syndicale, on doit procéder comme s'il y avait un retrait d'employeur en apportant les adaptations nécessaires afin de maintenir l'équité entre les groupes et d'éviter des conflits potentiels.

Toutefois, si les participants deviennent admissibles à un autre RRFS, on doit plutôt procéder à une scission/fusion, c'est-à-dire scinder la partie du régime relative à ce groupe pour la fusionner avec le nouveau régime. Celui qui a le pouvoir de modifier le régime procède à cette modification, à défaut de quoi le comité de retraite doit le faire d'office.

Il est à noter que le consentement de l'employeur, du syndicat et des participants actifs non représentés par un syndicat n'est pas nécessaire pour cette modification.

10. Retrait d'un employeur

Pour qu'un employeur se retire d'un RRFS, le régime doit être modifié en ce sens par celui qui a le pouvoir de décider de cette modification. Le régime doit prévoir la règle pour fixer à quelle date une telle modification prendra effet. Cette date ne peut être postérieure à la fin de l'exercice financier qui suit celui au cours duquel une dernière cotisation doit être faite par les participants liés à l'employeur. Contrairement au régime traditionnel, aucune règle particulière n'est prévue quant à la date du retrait d'un employeur qui fait faillite.

Le délai pour la prise d'effet de cette modification permet à certains participants, qui seraient autrement visés par le retrait, de commencer

à travailler pour un autre employeur partie au même régime et de pouvoir ainsi poursuivre leur participation active, dans la mesure où le régime a prévu, comme le permet le dernier alinéa de l'article 36 de la Loi RCR, que la participation active ne cesse pas dès la fin de la période de travail continu.

Pour les participants et bénéficiaires visés par le retrait de leur employeur, les effets s'apparentent à ceux d'une terminaison de régime. Leurs droits doivent être acquittés de la même manière que s'il y avait terminaison (transfert pour les non-retraités et achat de la rente pour les retraités) et ils cessent alors d'être participants ou bénéficiaires.

Si le régime est en surplus, les participants et bénéficiaires visés reçoivent leur part. Si le régime est en déficit, l'employeur n'est pas tenu de combler le manque d'actif. Il doit cependant payer les cotisations patronales échues jusqu'à la date de prise d'effet de son retrait. Les droits des participants sont réduits en conséquence, de la même manière qu'en cas de terminaison.

11. Terminaison du régime

Dans un régime traditionnel, c'est l'employeur qui a le droit de mettre fin au régime. Il peut le faire en tout temps, à moins de s'être engagé par convention à ne pas le terminer pendant un certain temps, par exemple pendant la durée de la convention collective. Dans le RRFS, au contraire, l'employeur ne peut le terminer de façon unilatérale, directement ou indirectement. Le texte du régime doit indiquer qui a le pouvoir de le terminer et à quelles conditions. Le texte pourrait par exemple donner ce pouvoir au syndicat, avec ou sans le consentement de l'employeur.

Le processus de terminaison d'un RRFS est le même que celui d'un régime traditionnel, sauf en ce qui concerne l'attribution de l'excédent d'actif ou de la dette. Toutefois, des adaptations sont nécessaires. Par exemple, l'avis de terminaison doit également être envoyé à l'employeur.

La Lettre

Régimes complémentaires de retraite

Si le régime est en surplus, l'excédent d'actif est d'office attribué à tous les participants et bénéficiaires au prorata de la valeur de leurs droits. Si le régime est en déficit, l'employeur n'est pas tenu de combler le manque d'actif. Il doit seulement payer les cotisations patronales échues jusqu'à la date de prise d'effet de la terminaison. Les droits des participants sont réduits en conséquence.

12. Partage, saisie et prestation anticipée

12.1 Calcul de la valeur des droits

Lorsque le comité de retraite doit calculer la valeur des droits aux fins d'un **partage** ou d'une **saisie**, le Règlement exige de calculer la valeur des droits que le participant a acquis. S'il n'a pas acquis droit à une rente, ce qui est normalement le cas pour un participant actif, le comité doit calculer la valeur de la rente différée à laquelle il aurait droit s'il avait cessé sa participation active.

Alors que, dans un régime traditionnel, il ne faut pas faire l'hypothèse que le participant demande le transfert de ses droits, dans le cas d'un RRFS, la valeur de la rente doit être multipliée par le degré de solvabilité du régime à la date de l'évaluation, soit, selon le cas, la date de l'introduction de l'instance, de la fin de la vie commune ou de la saisie.

12.2 Paiement au conjoint

Dans un régime traditionnel, lorsque le régime n'est pas solvable, la somme due au conjoint en raison d'un **partage** doit être acquittée en proportion du degré de solvabilité du régime et le solde doit être payé à la caisse par l'employeur, pour être remis au conjoint dans un délai maximal de cinq ans. Étant donné que la solvabilité du régime a déjà été prise en compte dans le calcul de la valeur des droits, cette règle ne s'applique pas à un RRFS. La totalité de la somme due au conjoint doit lui être remise sans égard au degré de solvabilité du régime.

D'autre part, bien qu'il s'agisse de droits en rente, la somme à remettre au conjoint porte intérêt au taux de rendement obtenu sur le placement de l'actif du régime, déduction faite des frais de placement et d'administration, plutôt qu'au taux utilisé pour établir la valeur des droits.

12.3 Calcul de la rente négative

Contrairement à la rente négative établie dans un régime traditionnel, qui n'est ajustée qu'à la retraite pour tenir compte de l'anticipation ou de l'ajournement de la rente, celle qui est établie dans un RRFS à la suite d'un **partage**, d'une **saisie** ou du paiement d'une **prestation anticipée** doit être indexée de la même manière que la rente des participants et bénéficiaires.

Rédactrice : Jacqueline Beaulieu

Ce document est disponible sur notre site Web.

The English version is available on our Web site.

Pour plus de renseignements, adressez-vous au :

Responsable de l'information
Direction des régimes de retraite
Régie des rentes du Québec
Case postale 5200
Québec (Québec) G1K 7S9

Téléphone : 418 643-8282
Télécopieur : 418 643-7421
Internet : www.rrq.gouv.qc.ca

Régie des rentes
Québec 