



**TEAMSTERS  
QUÉBEC**

CET - 003M  
C.P. – P.L. 34  
Régimes de retraite  
interentreprises

## Régime de rentes des Teamsters, Local 1999 (groupe 973)

Le 16 mars 2015

Commission de l'économie et du travail  
Secrétaire : Mme Dany Hallé  
Édifice Pamphile-Le May  
1035, rue des Parlementaires  
3<sup>e</sup> étage, Bureau 3.15  
Québec (Québec) G1A 1A3  
[cet@assnat.qc.ca](mailto:cet@assnat.qc.ca)

**Objet : Régime de rentes des Teamsters, Local 1999 (groupe 973)  
Observations relatives au projet de Loi n° 34**

Madame, Monsieur,

Cette lettre a pour but de vous faire part de nos observations relativement au projet de Loi n° 34 et ses répercussions sur le Régime de rentes des Teamsters, Local 1999 (groupe 973).

Le Régime de rentes des Teamsters, Local 1999 (groupe 973) a été établi le 1<sup>er</sup> février 1982 et compte présentement environ 850 participants actifs et inactifs, principalement dans le domaine de l'industrie laitière. La situation financière du régime a connu quelques années difficiles par le passé, particulièrement en 2010, où une insuffisance de cotisations (d'environ 775 000 \$) a été constatée. Le degré de solvabilité était alors de 70,5 %. Par la suite, plusieurs sacrifices ont été faits par toutes les parties pour en arriver à adopter un plan de relance (qui incluait notamment une diminution des crédits de rente à presque zéro pour la majorité des participants et une augmentation des cotisations négociées), qui avait pour but de redresser la situation financière du régime. La Régie des rentes du Québec (« RRQ ») a d'ailleurs accepté en 2013 de recommander à la ministre Maltais un règlement d'exception pour le régime (adopté par le gouvernement en mars 2014), permettant d'amortir sur une période de 15 ans le déficit de solvabilité, rétroactivement au 31 décembre 2011. Selon la dernière évaluation actuarielle, le degré de solvabilité du régime est dorénavant de 82 %, et les cotisations négociées sont suffisantes pour le financement requis. La situation financière du régime s'améliore, et le comité de retraite espère pouvoir rétablir bientôt les crédits de rente.



***Retrait d'un employeur (article 319.5)***

Au 31 décembre 2010, un employeur participant au régime a fermé son entrepôt, en plus de licencier tous ses employés. Pour le comité de retraite, il apparaît clair que, lorsqu'il ne compte plus de participants actifs, un employeur ne répond plus à la définition d'employeur et doit nécessairement se retirer du régime. Le comité de retraite a donc procédé à un amendement au régime de retraite, ainsi qu'à un dépôt de rapport de retrait, afin de confirmer le retrait de l'employeur auprès de la RRQ et, par le fait même, calculer la dette exigible de l'employeur. À l'été 2013, l'employeur en question a demandé à la RRQ de révoquer le retrait d'employeur, car il alléguait avoir besoin de donner son consentement au retrait, ce qu'il refuse de faire depuis. La RRQ a par la suite révoqué le retrait de l'employeur à l'automne 2013, admettant ainsi que le consentement de ce dernier était requis. À l'époque, le comité de retraite avait déjà entamé des démarches légales à la Cour supérieure afin d'obliger l'employeur à verser sa dette en vertu du principe de retrait (laquelle dette il refusait de payer). Suite à la révocation du retrait de l'employeur, le comité a décidé de contester cette décision au Tribunal administratif du Québec (« TAQ »). À ce jour, les deux actions judiciaires sont toujours pendantes (à la Cour supérieure ainsi qu'au TAQ).

Suite à la lecture du projet de Loi n°34 (article 319.5), notre conseiller juridique (représentant le comité de retraite dans les dossiers soumis aux tribunaux) croit que les affaires pendantes devant les tribunaux devront être abrogées, et que le comité de retraite ne disposera alors plus d'aucun recours.

Nous demandons donc un amendement à cet article afin qu'il soit écrit de façon claire et précise, de sorte que le comité de retraite puisse poursuivre selon les dispositions de la loi actuelle le processus en cours des deux actions judiciaires, et le faire dans le meilleur intérêt des participants rattachés à l'employeur visé ainsi que des autres participants au régime.

***Acquittement des participants (article 146.20 et 146.43)***

Le comité de retraite comprend de l'article 146.20 que, dorénavant, l'acquittement des droits des participants se fera en fonction du degré de solvabilité en vigueur et constituera un paiement final. Les employeurs pourraient (à leur discrétion, mais sans obligation) par entente particulière verser une cotisation additionnelle permettant d'acquitter à 100 % les droits des participants visés dans le cas où le degré de solvabilité serait inférieur à 100 %.

Avant la publication du projet de Loi n°34, le comité de retraite avait déjà déterminé une façon de financer les droits résiduels pour les cessations « régulières » (par « régulières », nous entendons « cessation de participation volontaire au régime de retraite d'un participant ayant mis fin à son emploi auprès de son employeur, sans que son départ ne



résulte de la fermeture de l'entreprise ou encore de sa restructuration ») à même l'excédent de la cotisation négociée sur la cotisation minimale en vertu de la Loi. Bien que le projet de Loi n°34 permette dorénavant d'acquitter les droits des participants selon le degré de solvabilité, le comité de retraite souhaite continuer de verser aux participants ayant des droits résiduels les sommes qui leur ont été promises, telles qu'indiquées sur leur relevé de cessation ainsi que sur les relevés annuels.

Nous demandons donc à ce que l'article soit amendé afin de permettre au comité de retraite (s'il le souhaite) de financer les droits résiduels sur une période de cinq ans à même la cotisation négociée, lorsqu'il y a un excédent par rapport à la cotisation requise.

De plus, l'article 146.20 prévoit que, dans la situation où un régime serait en surplus sous base de solvabilité, le participant recevrait plus de 100 % de la valeur de ses droits. Bien que le régime de retraite ne se trouve actuellement pas en situation de surplus sous base de solvabilité, et que nous comprenions que cet article ait été rédigé aux fins de favoriser une certaine symétrie (puisque'ils assumeraient le risque de voir leurs prestations réduites, en contrepartie, les participants auraient accès aux surplus), nous croyons que cet article pourrait avoir ultimement pour effet de détériorer les marges que nous avons récemment mises en place afin de nous assurer de verser les prestations que nous avons promises à nos participants.

Nous suggérons donc d'amender cet article pour donner la possibilité aux régimes qui le désirent de limiter le paiement à 100 % de la valeur.

Pour les mêmes raisons que celles énoncées précédemment, nous croyons également que la distribution du « surplus » ne devrait pas être forcée lors du retrait d'un employeur (article 146.43). Le régime devrait avoir la possibilité de limiter le transfert à 100 % de la valeur des droits.

Finalement, l'article 146.20 mentionne que le degré de solvabilité établi lors de la dernière évaluation actuarielle, dont le rapport a été transmis à la RRQ, doit être utilisé. Lors de fluctuations importantes des taux d'intérêt ou des marchés financiers, utiliser un degré de solvabilité désuet pourrait constituer un préjudice au régime ou aux participants dont les droits sont acquittés.

Nous croyons donc qu'une certaine flexibilité devrait être accordée aux régimes qui le souhaitent afin de déterminer plus fréquemment le degré de solvabilité. Nous demandons donc la possibilité de pouvoir évaluer le degré de solvabilité sur une base trimestrielle.



***Responsabilité de l'employeur (article 146.11; 146.23; 146.44; 319.8)***

Dorénavant, les employeurs participants au régime de retraite ne seront responsables tout au plus que des montants de cotisations négociées dans les conventions collectives. En cas de retrait d'employeur, l'employeur en question n'aura plus de dette à payer et les droits des participants seront donc acquittés en fonction du degré de solvabilité. Nous sommes en désaccord avec ce changement majeur (qui ne comporte à peu de choses près pas de règles transitoires). En apportant ces changements à un régime à prestations déterminées, les participants supporteront dorénavant tous les risques liés au régime de retraite, de la même manière qu'un régime à cotisations déterminées le fait. Les règles du jeu seront changées, sans que les participants aient eu leur mot à dire. Lorsque le régime de retraite s'est trouvé dans une situation importante d'insuffisance de cotisations en 2010, beaucoup d'efforts ont été faits par les deux parties (employés et employeurs) afin de trouver une solution qui assurerait la survie du régime à prestations déterminées. Avec cette limitation de responsabilités, il sera beaucoup plus difficile de convaincre un employeur d'augmenter le niveau de ses cotisations négociées en cas d'insuffisance, car, ultimement, rien ne l'oblige à le faire, puisque les droits des participants peuvent être réduits en dernier recours. Il ne sera donc offert à l'employeur aucun incitatif à augmenter sa cotisation.

Nous croyons qu'un partage des coûts des déficits passés à parts égales (50 %/50 %), tel que prévu par la Loi n<sup>o</sup>15 dans le secteur municipal, pourrait par exemple s'appliquer aux régimes à cotisations négociées.

Également, concernant les futurs retraits d'employeur, nous sommes en accord avec l'article 319.8, obligeant un employeur à verser au régime la dette lui appartenant lorsque le retrait (survenant durant les cinq années suivant la sanction du projet de Loi n<sup>o</sup>34) est causé pour l'une des raisons suivantes : fermeture (totale ou partielle) de l'entreprise, insolvabilité de l'entreprise ou encore changement d'affiliation syndicale. Par contre, nous croyons que cet article devrait s'appliquer en tout temps et non pas uniquement dans les cinq années suivant la sanction du projet de Loi n<sup>o</sup>34. Un employeur qui se retire d'un tel régime (sans raison valable) devrait toujours être responsable de sa dette. L'amendement de l'article 319.8, afin qu'il soit appliqué de façon permanente (et non transitoire), permettrait de servir comme levier auprès de l'employeur lors de l'établissement des paramètres d'un potentiel plan de redressement. En cas d'impasse lors de la détermination du partage de coûts dans le cadre d'un plan de redressement, l'employeur sera davantage incité à augmenter sa cotisation, sachant qu'il aurait ultimement à payer la dette, s'il décide de se retirer à la suite de négociations sans issue.



***Plan de redressement (article 146.23)***

L'article 146.23 mentionne que le plan de redressement doit être élaboré par celui qui a le pouvoir de modifier le régime. Dans le cas du Régime de rentes des Teamsters, Local 1999 (groupe 973), le comité de retraite détient ce pouvoir. Lorsque le plan de relance a été déployé avec date de prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011, il avait au préalable été présenté aux employés, aux employeurs, ainsi qu'aux différents représentants syndicaux. Il a par la suite été voté par les membres, et les différentes conventions collectives ont été amendées avec des lettres d'entente. Le but du comité de retraite a toujours été d'agir de façon transparente et juste, et ce, dans le meilleur intérêt des participants.

Nous croyons donc que les paramètres d'un plan de redressement devraient être négociés, discutés et votés en tout temps avec les participants du régime. Cette suggestion prend d'ailleurs encore plus son sens à la suite du transfert aux participants du risque des employeurs.

***Conclusion***

Bien que, pour certains articles, des amendements s'imposent, nous croyons que plusieurs dispositions du plan de redressement et du financement du régime sont très intéressantes et auraient grandement aidé le comité de retraite lors de l'insuffisance de cotisations en 2010. Par contre, nous sommes en désaccord avec le fait que les participants se retrouvent automatiquement responsables du déficit, et ce, de façon rétroactive, sans égard aux années de service accumulées avant la date de prise d'effet visée par la Loi et sans que leur consentement ne soit pas demandé. Les dispositions de la Loi actuelle s'assurent qu'en cas de modification des obligations des employeurs, leur consentement soit requis. Pourquoi alors modifier celles des employés en leur transférant tout le risque subitement, sans même les consulter?

N'hésitez pas à me contacter si des renseignements additionnels sont requis à la suite de la lecture de cette lettre consignnant nos observations.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations les plus sincères.



Gilles Lafortune  
Pour le comité de retraite

cc : Nathalie Jutras, PBI Conseillers en actuariat ltée  
Benoît Saucier, Régie des rentes du Québec  
François Godin, Régie des rentes du Québec

