



23 janvier 2019

L'Honorable Éric Girard
Ministre des Finances
Ministère des Finances
12, rue Saint-Louis, 1er étage
Québec, QC G1R 5L3

L'Honorable Jean Boulet
Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Jacques-Parizeau, 4e étage
Québec, QC G1R 4Z1

L'Honorable Pierre Fitzgibbon
Ministre de l'Économie et de l'Innovation
Ministère de l'Économie et de l'Innovation
710, place D'Youville, 6e étage
Québec, QC G1R 4Y4

L'Honorable Christian Dubé
Président du Conseil du trésor
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est, 4e étage - Secteur 100
Québec, QC G1R 5R8

Objet : Clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite

Messieurs les Ministres,

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (« ACARR ») est le principal défenseur des promoteurs et des administrateurs de régimes de retraite qui agit afin d'appuyer l'établissement d'un système de revenu de retraite équilibré, efficace et viable au Canada. Nous représentons les promoteurs de régimes, les administrateurs, les fiduciaires et les fournisseurs de services et nos membres représentent au-delà de 400 organismes et des régimes de retraite comptant plus de trois millions de participants.

Nous vous écrivons afin de vous faire part des préoccupations de l'ACARR concernant l'adoption d'une motion de l'Assemblée nationale le 5 décembre dernier enjoignant le gouvernement à déposer un projet de loi visant à éliminer définitivement les clauses de disparité de traitement selon la date d'embauche dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux.

Comme vous le savez, l'Assemblée nationale a déterminé lors de l'adoption du projet de loi 176 de protéger les clauses existantes en date du 12 juin 2018. Nous avons salué cette solution l'année dernière puisqu'il s'agit d'une approche équilibrée qui permet de résorber graduellement les différences de traitement tout en respectant les ententes et conditions de travail négociées de bonne foi avant l'adoption du projet de loi.

Les principales préoccupations de l'ACARR concernant l'élimination des clauses de disparités existantes dans les régimes de retraite peuvent être résumées comme suit.

1. Selon notre expérience, il est très peu probable que les employeurs qui ont « fermé » leurs régimes à prestations déterminées aux nouveaux employés décideraient de les « réouvrir » aux nouveaux employés si les clauses de disparités existantes devaient être interdites. Les employeurs seraient plutôt incités à mettre fin à leurs régimes à prestations déterminées pour les employés qui y ont encore accès plutôt que de permettre aux nouveaux employés d’y adhérer. L’interdiction des clauses de disparité accélérerait donc de façon marquée le déclin des régimes à prestations déterminées et pénaliserait inutilement les employés ayant de longues périodes de service. L’interdiction des clauses de disparité irait par ailleurs à l’encontre de l’objectif de la loi 29¹ adoptée par l’Assemblée nationale en décembre 2015 qui était d’assurer la pérennité des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées.
2. Il est peu probable, à notre avis, que les autres provinces canadiennes suivraient l’approche québécoise en matière de clauses de disparité.² Les nombreux travailleurs québécois à l’emploi d’entreprises nationales et internationales qui participent à des régimes multi-juridictionnels pourraient ainsi être traités moins favorablement que les travailleurs des autres provinces. En effet, si les employeurs ne peuvent pas conserver les clauses de disparités existantes au Québec, les travailleurs québécois qui participent présentement à un régime à prestations déterminées pourraient être exclus de leurs régimes et être poussés à participer à des régimes à cotisations déterminées avec les nouveaux employés alors que leurs collègues des autres provinces pourraient continuer à participer aux régimes à prestations déterminées.
3. Plusieurs employeurs ont négocié par le passé l’introduction de clauses de disparité avec leurs syndicats et ces négociations ont mené à des concessions de part et d’autre. Une interdiction des clauses de disparité existantes viendrait rompre les ententes négociées et créer un nouveau déséquilibre. Nous anticipons donc des conflits de travail importants lors des prochaines négociations collectives si les clauses de disparité sont interdites. Plusieurs grèves ou lock-out ayant comme source le régime de retraite seraient à prévoir.

Le maintien du *statu quo* est de loin préférable pour la protection des employés ayant de longues périodes de service et il est loin d’être clair, selon nous, pourquoi ces employés devraient être forcés de sacrifier leur participation à un régime à prestations déterminées au nom de l’équité intergénérationnelle.

¹ Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées, LQ 2015, c 29.

² À titre d’exemple, l’article 87.1 de la Loi sur les normes du travail introduit en 1999 pour interdire la disparité de traitement sur les salaires n’a pas été repris à l’extérieur du Québec. Il est donc encore moins probable qu’une disposition concernant les régimes de retraite soit introduite à l’extérieur du Québec.

Nous aimerions également profiter de l'opportunité pour réitérer notre appui au développement d'un cadre législatif permettant la mise sur pied de régimes de retraite à prestations cibles afin d'améliorer l'accès à des outils qui permettent la mutualisation des risques.

Nous sommes à votre disposition pour discuter de nos commentaires à votre convenance.

Veillez agréer, Messieurs les Ministres, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Julien Ranger

Conseil régional du Québec
Association canadienne des administrateurs
de régimes de retraite



Ric Marrero

Chef de la direction
Association canadienne des administrateurs
de régimes de retraite

c.c. Michel Després, *Président-directeur général de Retraite Québec*
Pierre Lavigne, *ACARR*