



Montréal, le 7 février 2018

L'Honorable Carlos J. Leitão
Ministre des Finances
Ministère des Finances du Québec
12, rue Saint-Louis
1er étage
Québec (Québec) G1R 5L3

L'Honorable Dominique Vien
Ministre responsable du Travail
Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale
200, chemin Sainte-Foy, 6e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

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

Madame la Ministre, Monsieur le Ministre,

Nous vous écrivons afin de vous faire part des préoccupations de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (« ACARR ») concernant l'intention du gouvernement de modifier les normes du travail et d'interdire les clauses de disparité de traitement dans les régimes complémentaires de retraite et d'assurances collectives selon la date d'embauche des employés.

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.

Les principales préoccupations de l'ACARR concernant une interdiction d'inclure des clauses de disparités 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 « ré-ouvrir » aux nouveaux employés si les clauses de disparités devaient être interdites. Les employeurs seraient plutôt incités à mettre fin à leurs régimes à prestations déterminées pour les employés existants 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 votre gouvernement en décembre 2015 qui était d'assurer la pérennité des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées.

-
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. 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 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 inclure de clauses de disparités 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 l'introduction de clauses de disparité avec leurs syndicats et ces négociations ont mené à des concessions de part et d'autres. Une interdiction des clauses de disparité 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.

Nous sommes d'avis que 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.

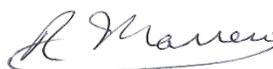
À notre avis, les employeurs qui offrent des régimes de retraite ou autres prestations de valeur équivalente aux employés existants et aux nouveaux employés ne devraient pas être considérés comme créant une disparité de traitement. Autrement dit, un employeur devrait pouvoir offrir un régime à cotisations déterminées ou d'autres types de prestations à ses nouveaux employés dans la mesure où les prestations ont une valeur équivalente aux prestations du régime à prestations déterminées auquel les employés existants participent. Il serait à notre avis relativement simple pour le gouvernement de développer la réglementation nécessaire pour encadrer une telle équivalence.

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

Veuillez agréer, Madame la Ministre, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Michel Jalbert
Président du conseil d'administration
ACARR



Ric Marrero
Chef de la direction intérimaire
ACARR

cc. Jean-Pascal Bernier, Chef de cabinet du premier ministre
Michel Després, Président-directeur général de Retraite Québec

-
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.*