



ACPM | ACARR

The Association of Canadian Pension Management

L'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite

23 mai 2018

Mémoire de l'ACARR présenté dans le cadre de la consultation publique sur le projet de loi 176 :

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail



PERSONNE-RESSOURCE À L'ACARR

M. Ric Marrero
Chef de la direction intérimaire
Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite
1255, Bay Street, Suite 304
Toronto (Ontario) M5R 2A9
Tél. : 416-964-1260, poste 223
Télécopieur : 416-964-0567
Courriel : ric.marrero@acpm.com
Site Web : www.acpm-acarr.com

TABLE DES MATIÈRES

Avant-Propos	3
Introduction.....	4
Interdiction rétroactive des clauses de disparité	4
Interdiction prospective des clauses de disparité	4
Modification proposée	5
Conclusion	5

AVANT-PROPOS

VISION

Être le principal défenseur des promoteurs et des administrateurs de régimes de retraite afin d'appuyer l'établissement d'un système de revenu de retraite équilibré, efficace et viable au Canada.

MISSION

L'ACARR a recours au talent et aux ressources de son bassin national de membres bénévoles afin de fournir, au nom des promoteurs et des administrateurs de régimes de retraite canadiens ainsi que de leurs fournisseurs de services, un leadership éclairé en matière de politiques et de défense du système de revenu de retraite.

L'ACARR se fonde sur les principes suivants dans l'élaboration de ses politiques visant à appuyer l'établissement d'un système de revenu de retraite efficace et viable au Canada :

La diversification grâce à des options volontaires, obligatoires et publiques, de même que privées

Le système de revenu de retraite du Canada devrait combiner de façon appropriée des régimes de retraite volontaires en entreprise, des régimes individuels d'épargne-retraite (« troisième pilier ») et des régimes publics obligatoires (« premier et deuxième piliers »).

La capacité de choisir sa protection

On devrait favoriser les régimes du troisième pilier et ceux-ci devraient jouer un rôle important et continu au sein du système de revenu de retraite du Canada.

Un revenu suffisant, une sécurité et une capacité financière

Les composantes du système de revenu de retraite du Canada devraient atteindre un juste équilibre entre ces trois objectifs afin de permettre aux Canadiens de recevoir un revenu de retraite suffisant, leur offrant la sécurité, et à un coût raisonnable pour les participants et les employeurs.

L'innovation dans la conception des régimes

Le système de revenu de retraite du Canada devrait favoriser et permettre l'innovation dans la conception de régimes des trois piliers.

L'adaptabilité

Le système de revenu de retraite du Canada devrait être en mesure d'évoluer en fonction des circonstances, sans que d'importantes modifications législatives soient nécessaires.

L'harmonisation

Les lois et les règlements sur les régimes de retraite du Canada devraient toujours viser une meilleure harmonisation.

La clarté et la transparence

Les lois, les règlements et les régimes de revenu de retraite devraient être définis clairement et les bénéficiaires des régimes de retraite devraient être informés adéquatement des risques, des coûts et des prestations.

La bonne gouvernance

L'excellence en matière de gouvernance et d'administration en ce qui concerne le système de revenu de retraite

INTRODUCTION

Nous vous écrivons afin de vous faire part des commentaires de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite (« ACARR ») concernant le projet de loi 176 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.

Considérant la mission de l'ACARR décrite ci-dessus, nous nous sommes seulement intéressés à la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes complémentaires de retraite et d'assurances collectives selon la date d'embauche des employés. Nos commentaires portent donc principalement sur les articles 32 et 46 du projet de loi 176 modifiant l'article 87.1 de la Loi sur les normes du travail.

INTERDICTION RÉTROACTIVE DES CLAUSES DE DISPARITÉS

Nous avons indiqué dans une lettre transmise aux ministres Leitão et Vien le 7 février dernier que nous étions très préoccupés par la possibilité d'une interdiction d'inclure des clauses de disparités de traitement dans les régimes de retraite, particulièrement si cette interdiction devait avoir une portée rétroactive.

Nous tenons donc à saluer le choix retenu dans le projet de loi d'écarter une interdiction rétroactive des clauses de disparité dans les régimes de retraite et nous encourageons fortement l'Assemblée nationale à ne pas modifier cet aspect du projet de loi. Une application rétroactive de l'interdiction entraînerait d'importantes difficultés administratives et nécessiterait à notre avis un lourd encadrement législatif pour en baliser l'application.

De plus, une interdiction rétroactive viendrait rompre sans justification des ententes négociées de bonne foi entre les employeurs et les syndicats. Nous anticipons qu'une interdiction des clauses de disparité déjà négociées mènerait à des conflits de travail importants lors des prochaines négociations collectives et que plusieurs grèves ou lock-out ayant comme source le régime de retraite seraient à prévoir.

INTERDICTION PROSPECTIVE DES CLAUSES DE DISPARITÉS

Bien que nous soyons satisfaits du choix retenu de protéger les clauses de disparités existantes, nous tenons à réitérer nos préoccupations par rapport à l'impact d'une interdiction prospective des clauses de disparités sur le système de retraite québécois. Si les employeurs n'ont plus l'option de fermer leurs régimes à prestations déterminées seulement à l'égard des nouveaux employés, nous craignons que ceux-ci ferment tout simplement leurs régimes et migrent plutôt vers des régimes à cotisations déterminées pour tous. L'interdiction des clauses de disparité prospective irait donc à l'encontre de l'objectif de la loi 29¹ adoptée 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.

De plus, il est peu probable 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.

Nous sommes donc d'avis que le statu quo est de loin préférable pour le maintien d'un système de retraite robuste et la protection des employés ayant de longues périodes de service.

MODIFICATIONS PROPOSÉES

Dans la mesure où une interdiction prospective des clauses de disparité est maintenue dans le projet de loi, nous recommandons à l'Assemblée nationale de préciser qu'il n'y a pas de disparité de traitement lorsqu'un employeur offre des prestations de retraite ou autres prestations ou avantages de valeur équivalente aux employés existants et aux nouveaux employés. Autrement dit, un employeur devrait pouvoir offrir un régime à cotisations déterminées ou d'autres types d'instruments de retraite ou régime d'avantages à ses nouveaux employés dans la mesure où le nouveau régime est équivalent au régime à prestations déterminées auquel les employés existants participent. Il serait tout à fait avisé pour le gouvernement de permettre une telle flexibilité et nous sommes convaincus qu'il est possible de développer la réglementation nécessaire pour encadrer une telle équivalence.

De plus, dans la mesure où une interdiction prospective des clauses de disparité est maintenue dans le projet de loi ainsi qu'une disposition transitoire permettant les clauses de disparité existantes lors de l'entrée en vigueur de l'article 32, nous recommandons également à l'Assemblée nationale de préciser que cette disposition transitoire continue de s'appliquer à l'égard d'un régime de retraite même après l'expiration de la convention collective dans laquelle une disparité de traitement a été approuvée, et ce afin d'éviter des litiges et des conflits de travail. En effet, lorsque des employeurs ont « fermé » leurs régimes à prestations déterminées aux nouveaux employés ou ont négocié des dispositions différentes en fonction de la date d'embauche, cela constituait généralement une décision pour la durée de vie restante des régimes de retraite offerts à leurs employés, et ce même à l'expiration d'une convention collective prévoyant des clauses de disparité de traitement.

CONCLUSION

Nous tenons à remercier l'Assemblée nationale de nous permettre de partager nos commentaires et suggestions concernant le projet de loi 176. Nous enjoignons l'Assemblée nationale et le gouvernement à poursuivre le dialogue au sujet des clauses de disparité de traitement avec les différents intervenants au cours des prochains mois et nous demeurons disponibles pour vous appuyer dans vos démarches en ce sens.

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.