

COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

***AVIS DU CCTM SUR L'ÉTAT DE SITUATION CONCERNANT
LES RÉGIMES DE RETRAITE ÉQUIVALENTS ET LES
DISPARITÉS DE TRAITEMENT DANS LES RÉGIMES DE
RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES***

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ LE 10 MARS 2022

TRANSMIS À

**M. JEAN BOULET, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
1.1 Observations préliminaires.....	3
1.2 Demandes d'avis.....	5
2. RAPPEL DE QUELQUES JALONS	6
2.1 Mesures d'allègement réglementaire.....	6
2.2 Le rapport d'Amours.....	6
2.3 Forums des secteurs municipal, universitaire et privé	6
2.4 Avis du CCTM de 2015 concernant le secteur privé.....	7
2.5 Autres repères	7
3. TRAVAUX ENTREPRIS PAR LE CCTM	9
3.1 Échanges avec Retraite Québec.....	9
3.2 Impact de la pandémie de la COVID-19 sur les régimes de retraite	9
4. ÉVOLUTION DU DOSSIER	11
4.1 Régimes de retraite à prestations cibles.....	11
4.2 Évolution du financement des régimes (ratio de solvabilité)	11
4.3 Portrait des régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD	12
5. ANALYSE ET DISCUSSION	13
5.1 Éléments considérés.....	13
5.2 Orientations retenues.....	15
6. RECOMMANDATIONS	16
6.1 Prendre en considération le contexte actuel.....	16
6.2 Proposer un guide de bonnes pratiques pour la négociation des régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD	16
6.3 Faire le point sur la tendance démontrant une diminution du nombre de régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD	17
7. CONCLUSION	19
ANNEXES	20
Annexe 1 – Demande du ministre du 16 septembre 2019.....	21
Annexe 2 – Demande du ministre du 19 janvier 2022	23
Annexe 3 – Membres du CCTM et du Sous-comité	24
Annexe 4 – Disparités de traitement dans les régimes de retraite.....	25
Annexe 5 – Méthodes d'équivalence entre régimes de retraite	36
Annexe 6 – Exemples chiffrés.....	43

1. INTRODUCTION

Le présent avis a pour objet de faire rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'évolution des travaux du CCTM relativement au mandat portant sur les régimes de retraite équivalents et les disparités de traitement dans les régimes de retraite à prestations déterminées.

1.1 Observations préliminaires

L'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement du Québec le 13 mars 2020, en raison de la pandémie de la COVID-19, a mis une halte sur les priorités et certains des travaux en cours au CCTM, dont ceux portant sur les régimes de retraite.

S'ajoutent les vagues successives de la COVID-19 qui ont perpétué l'incertitude. À l'automne 2021, alors que la situation semblait vouloir se résorber, le variant Omicron a surgi et a de nouveau amené un confinement et un ralentissement des activités.

Comme partout ailleurs, les organisations québécoises ont dû passer en mode de gestion de crise et des enjeux plus urgents ont dès lors accaparé les milieux de travail ainsi que les organisations patronales et syndicales membres du CCTM.

L'arrivée de la COVID-19

Pour la santé publique, la situation était dramatique. Du côté des milieux de travail, celle-ci était inédite : avec le confinement, la production a cessé, l'organisation du travail a été bouleversée et la nécessité de poursuivre les activités en mode télétravail s'est imposée. Pour certains, la situation était encore plus grave : fermeture d'entreprises ou restructuration de secteurs d'activités économiques, pertes d'emplois, redéploiement des travailleurs dans d'autres secteurs d'activités, questionnement quant à l'organisation du travail et les ressources disponibles dans les services publics.

Heureusement, et il faut le souligner, le gouvernement du Québec a mis sur pied des mesures d'accommodements pour aider les employeurs qui se retrouvaient dans une position difficile. Il faut rappeler également l'impact positif des mesures de financement et de formation offertes en soutien aux travailleurs qui ont perdu leurs emplois et qui se sont retrouvés sans revenu.

Les travaux au CCTM

Malgré les obstacles qui se sont multipliés durant la pandémie, les partenaires ont continué à être présents sur le front des relations du travail et pour le CCTM, dont voici quelques exemples.

Le 27 octobre 2020, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale déposait le projet de loi 59 *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, pièce législative fondamentale pour tous les milieux de travail. Ce projet de loi, issu de l'*Avis*

concernant la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail adopté par les membres du CCTM en juin 2017, a tenu en haleine les partenaires au cours des longs mois nécessaires aux travaux. Du dépôt du projet de loi en octobre 2020, en passant par les consultations particulières et les auditions publiques en janvier 2021, jusqu'à son adoption en septembre 2021, les milieux de travail ont suivi assidûment chacune des étapes.

En octobre 2020, les membres du CCTM ont approuvé l'*Avis sur le télétravail*, dont les travaux ont été réalisés dans un délai très court, à la demande expresse du ministre, devant le télétravail devenu obligatoire en raison de la pandémie.

En mai 2021, le CCTM a tenu une journée de réflexion sur l'avenir du travail avec le ministre, le directeur général de l'Organisation internationale du travail ainsi qu'un professeur émérite en relations industrielles afin d'échanger sur trois thèmes d'intérêt : 1) Les défis du 21^e siècle et l'avenir du monde du travail; 2) Les impacts de la numérisation et de l'intelligence artificielle sur les milieux de travail; ainsi que 3) L'évolution et l'état actuel des relations du travail au Québec. Nul doute que la réalité pandémique a également nourri les discussions. Au sortir de cette journée, une *Vision commune des partenaires du CCTM sur l'avenir du travail* a été adoptée. Cette vision oriente d'ailleurs les travaux en cours et à venir.

En juin 2021, le CCTM a produit l'*Avis à l'initiative du CCTM concernant l'attribution des mandats ministériels et le Règlement sur la rémunération des arbitres*. Cet avis a mené à l'élaboration du nouveau règlement entré en vigueur en novembre de la même année.

En décembre 2021, le CCTM a transmis l'*Avis sur le projet de règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire*. Ce projet de règlement s'applique à tous les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective. Un décret est en voie de préparation.

Outre les avis mentionnés, les partenaires ont également participé aux activités statutaires du CCTM ainsi qu'à la préparation de recommandations notamment en matière d'arbitrage des griefs (appels de candidatures et entrevues pour l'ajout de nouveaux arbitres sur la liste visée à l'article 77 du Code du travail) et d'évaluation médicale (inscription de professionnels sur la liste des membres du Bureau d'évaluation médicale institué en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*).

Enfin, dans la foulée de l'état d'urgence déclaré, un Comité de vigie¹ a été mis sur pied dès le printemps 2020. Ce comité est toujours actif et sa pertinence s'inscrit directement dans la mission du CCTM qui est de promouvoir le dialogue social et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques, de manière à orienter l'action gouvernementale en matière de travail

¹ Les membres du CCTM ont tenu le 15 avril 2020, une séance avec le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale concernant les enjeux économiques et sociaux entourant la pandémie de la COVID-19. Le ministre du Travail a proposé la mise sur pied d'un comité de vigie au CCTM afin de permettre aux parties de jouer un rôle de surveillance lors de la reprise des activités dans tous les secteurs économiques. Ce rôle important visait à maintenir la paix industrielle en matière de relations du travail et faire en sorte que les parties poursuivent les échanges et de trouver des solutions en amont.

et de main-d'œuvre et ainsi favoriser une économie prospère et solidaire. Le Comité de vigie a tenu plus de 20 séances à ce jour.

1.2 Demandes d'avis

Le 16 septembre 2019, M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale transmettait au CCTM une demande d'avis portant sur l'établissement d'une règle d'équivalence et de critères permettant de déterminer ce qu'est un régime de retraite équivalent, mais distinct. (Annexe 1)

Dans sa lettre mandat, le ministre Boulet demandait aux partenaires du CCTM de lui proposer une règle d'équivalence consensuelle et des critères permettant de déterminer ce qu'est un régime équivalent, mais distinct.

Le 19 janvier 2022, le ministre sollicite un état de situation sur sa demande d'avis, tout en demandant aux membres du CCTM de se pencher sur les effets potentiels de critères d'équivalence sur les travailleurs et travailleuses, principalement ceux à l'aube de la retraite, le tout dans l'objectif de favoriser une transition harmonieuse. (Annexe 2)

Afin de répondre aux demandes, le CCTM a demandé à la direction de Retraite Québec de présenter un portrait des disparités de traitement dans les régimes de retraite à l'automne 2019. Un sous-comité de travail a ensuite poursuivi la réflexion (Annexe 3). Des séances et des rencontres *ex-parte* ont été tenues avec les partenaires patronaux et syndicaux.

Le 10 mars 2022, les membres du CCTM ont adopté à l'unanimité *l'Avis du CCTM sur l'état de situation concernant les régimes de retraite équivalent et les disparités de traitement dans les régimes de retraite à prestations déterminées*.

2. RAPPEL DE QUELQUES JALONS

Aux fins de compréhension de la situation actuelle concernant les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche dans les régimes de retraite, il paraît essentiel de revoir en amont ce qui avait conduit à la prise de décision des entreprises et des administrateurs des régimes de retraite de transformer leurs régimes. Il apparaît aussi important de rappeler les efforts faits par les partenaires du CCTM durant cette période pour sauver les régimes de retraite à prestations déterminées.

2.1 Mesures d'allègement réglementaire

À compter de 2008, le gouvernement du Québec a introduit plusieurs mesures d'allègement réglementaire afin d'atténuer les effets néfastes du contexte économique sur les régimes de retraite à prestation déterminée (PD).

À cette époque, les entreprises du secteur privé avaient l'obligation d'inclure à leurs états financiers l'impact de leurs régimes de retraite. Certaines ont frôlé l'insolvabilité ou ont fait faillite en raison de l'augmentation abrupte des coûts engendrés. Les mesures d'allègement introduites étaient donc des plus nécessaires afin de soutenir les entreprises administrant des régimes de retraite PD. Ces mesures, en vigueur à partir du 31 décembre 2008, ont été prolongées par le gouvernement jusqu'au 31 décembre 2015, car étant toujours nécessaires pour les entreprises.

2.2 Le rapport d'Amours

Entre-temps, le gouvernement du Québec mandatait en 2011, un groupe d'experts afin d'étudier le système de retraite québécois. En 2013, celui-ci déposait au gouvernement un rapport intitulé *Innover pour pérenniser le système de retraite*². Une des recommandations contenues dans le rapport portait spécifiquement sur une nouvelle méthode de financement, soit la capitalisation améliorée.

Il est important de rappeler que les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche ont atteint leur point culminant en 2012, puis elles ont diminué à compter de 2016. Les événements qui suivent permettent de mieux comprendre cette fluctuation à la baisse.

2.3 Forums des secteurs municipal, universitaire et privé

En février 2014, le gouvernement du Québec mettait sur pied trois forums de travail sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées pour les secteurs municipal, universitaire et privé.

² Ce rapport est plus communément appelé le Rapport d'Amours.

Deux de ces forums, soit le municipal et l'universitaire, ont fait l'objet de lois spéciales ordonnant une restructuration de ces régimes. Seul le secteur privé n'a pas fait l'objet d'une telle restructuration, les partenaires du CCTM ayant produit un avis en 2015³ et convenu de consensus leur permettant de mettre en place des solutions novatrices, et ce, en collaboration avec Retraite Québec.

2.4 Avis du CCTM de 2015 concernant le secteur privé

L'une de ces solutions novatrices de l'avis du CCTM concernait la mise sur pied d'une nouvelle méthode de financement qui éliminait l'approche de solvabilité. En fait, les cotisations d'équilibre pour financer les déficits de solvabilité seraient éliminées, car il était clair que les dernières années avaient démontré que cette exigence ne pouvait plus être maintenue.

La nouvelle méthode avait comme avantage de diminuer la volatilité des cotisations tout en procurant une meilleure sécurité pour les prestations. Pour ce faire, les parties au CCTM ont convenu de mettre en place une provision de stabilisation obligatoire dont le financement varie en fonction du risque lié à la politique de placement.

L'avis du CCTM a conduit au dépôt et à l'adoption du projet de loi 57 — *Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite principalement quant au financement des régimes de retraite à prestations déterminées*. Son entrée en vigueur a eu lieu le 1^{er} janvier 2016. Cette nouvelle méthode s'est rapidement avérée efficace, de sorte que le nouveau financement et la situation économique aidant, les caisses de retraite ont retrouvé toutes leurs vigueurs et leurs ratios médians de solvabilité se sont rapprochés du 100 %. Les travaux du CCTM à l'époque se sont faits avec une vision à long terme pour préserver l'existence des régimes PD et le résultat a été tel que d'autres provinces canadiennes ont modifié leur méthode de financement, en s'inspirant du Québec, et que plusieurs autres songent à le faire.

2.5 Autres repères

En 2017, un groupe de travail formé de représentants du ministère des Finances, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Retraite Québec, a reçu pour mandat d'analyser l'évolution des régimes de retraite et de décrire la portée des enjeux sociaux et économiques liés aux disparités de traitement. Le rapport intitulé *État de situation et pistes de solution*⁴ s'est penché sur la question des disparités en cause dans les régimes de retraite. Le rapport constate que la majorité des disparités existantes dataient d'avant 2016.

Par la suite, et tel que mentionné dans la demande d'avis du ministre, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin de principalement faciliter la conciliation famille-travail* (Loi 21) a été adoptée en juin 2018. Cette loi introduit une nouvelle protection contre les disparités de traitement fondées sur la date

³ Forum sur les régimes de retraite dans le secteur privé, *Avis concernant les travaux du CCTM sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé*.

⁴ Ce rapport est plus communément appelé le Rapport Fortin.

d'embauche en matière de régimes de retraite et d'autres avantages sociaux pour les salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement. Toutefois, la Loi 21 prévoit un *statu quo* pour les distinctions liées aux régimes de retraite et autres avantages sociaux qui existaient en date du 11 juin 2018.

En décembre suivant, une motion portant sur les disparités de traitement est adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale. Par cette motion, l'Assemblée nationale « demande au gouvernement de déposer dans les plus brefs délais un projet de loi corrigeant la Loi sur les normes du travail, qui permet la reconduction perpétuelle des clauses de disparités de traitement en vigueur, afin d'interdire réellement et pour de bon le recours à ces clauses »⁵.

⁵ [Procès-verbal de l'Assemblée – le mercredi 5 décembre 2018 – N° 6.](#)

3. TRAVAUX ENTREPRIS PAR LE CCTM

3.1 Échanges avec Retraite Québec

Comme mentionné en introduction, le CCTM a entamé officiellement ses travaux en invitant la direction de Retraite Québec à présenter un portrait des disparités de traitement dans les régimes de retraite à l'ensemble des membres du CCTM⁶.

Sur la base du portrait présenté par Retraite Québec, les membres du CCTM ont échangé sur leur compréhension respective du mandat, du type de balises ou de critères qui pourraient servir à l'établissement d'une règle d'équivalence ainsi que d'une possible période de transition.

Suite à cette séance de travail, le sous-comité mis sur pied à cet effet a poursuivi les travaux.

Les membres du sous-comité ont échangé sur leurs visions respectives et enjeux du dossier. À cet effet, ils ont exprimé le souhait de recevoir des hypothèses et divers scénarios afin d'avoir des règles d'équivalences. Les représentants de Retraite Québec ont alors été invités à présenter des scénarios de méthodes d'équivalence entre régimes de retraite. Les quatre méthodes suivantes ont été présentées⁷ :

- Méthode 1 : facteur d'équivalence
- Méthode 2 : cotisation de l'employeur pour la prochaine année
- Méthode 3 : comparaison en fonction de l'ensemble d'une carrière type
- Méthode 4 : comparaison en fonction de l'ensemble de la carrière de chacun des participants

Les partenaires ont exprimé le souhait d'obtenir des exemples concrets pour illustrer deux méthodes qu'ils renaient aux fins de discussions. À cet effet, Retraite Québec a produit un document aux membres du sous-comité afin de donner des exemples chiffrés pour illustrer les effets d'utiliser deux méthodes potentielles d'équivalence⁸.

Les méthodes proposées par Retraite Québec pour déterminer l'équivalence entre deux régimes de retraite sont complexes sur le plan actuariel, comportent leurs particularités ainsi que des avantages et des inconvénients. Retraite Québec convient qu'il ne peut y avoir des critères d'équivalence parfaits et mentionne qu'il y aura toujours des gagnants et perdants parmi les participants ou participantes.

3.2 Impact de la pandémie de la COVID-19 sur les régimes de retraite

La pandémie de la COVID-19 a entraîné des niveaux historiques de volatilité et réorganisé les priorités partout à travers le monde. Certains promoteurs de régimes ont soudainement eu du mal à maintenir leur entreprise à flot, tandis que beaucoup d'autres étaient

⁶ Retraite Québec : Disparité de traitement dans les régimes de retraite, 23 octobre 2019 (Annexe 4).

⁷ Retraite Québec : Méthodes d'équivalence entre régimes de retraite, 19 février 2020 (Annexe 5).

⁸ Retraite Québec : Exemples chiffrés, 27 février 2020 (Annexe 6)

confrontés à des besoins urgents de liquidité pour assurer le salaire des employés. En même temps, des milliers de retraités se questionnaient si les fonds sont suffisants dans les régimes de retraite pour suffire au paiement de leurs prestations.

La combinaison de la correction des marchés et de la chute des rendements obligataires a entraîné une baisse significative de la solvabilité globale des régimes PD, qui rappelait la volatilité que nous avons connue pendant la crise financière de 2008.

D'ailleurs, en mars 2020, la firme de Mercer Canada indiquait que les ratios médians de solvabilité des régimes à prestations déterminées, qui étaient à 98 % en décembre 2019, avaient chuté à 93 % à la fin février 2020 pour se retrouver au plus bas à la fin mars 2020, soit à 84 %. C'était une situation dramatique pour ne pas dire catastrophique dans la mesure où si une entreprise qui offrait un régime à prestations déterminées depuis des années à ses employés et que celle-ci déclarait faillite, cela voulait dire qu'avec le ratio médian de solvabilité, les retraités auraient vu leurs prestations amputées de 16 %.

Ainsi, la situation de mars 2020 était difficile pour les régimes PD. Cependant, les mesures instaurées en 2016 avec la modification de la méthode de financement et la mise sur pied d'une provision pour fonds de stabilisation, ont permis d'éviter une situation encore plus dramatique, car le ratio moyen de solvabilité aurait été encore beaucoup plus bas.

Considérant l'évolution rapide de la situation économique, aux plans national et international, les partenaires du CCTM estimaient que la prudence était de mise, lors de l'arrivée de la pandémie de la COVID-19 en mars 2020, en ce qui a trait aux travaux sur les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche. Dans les faits, ils étaient davantage, à ce moment-là, préoccupés par la survie même des régimes de retraite et par la gestion urgente de la pandémie. Ils ont donc souhaité reporter la réflexion qui était alors en cours.

4. ÉVOLUTION DU DOSSIER

Depuis le report de la réflexion des partenaires sur les régimes équivalents, la conjoncture entourant les régimes de retraite a évolué. Dans un premier temps, le gouvernement du Québec a fait adopter la *Loi visant principalement à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles* et, dans un deuxième temps, la situation concernant le ratio médian de solvabilité des caisses de retraite s'est améliorée.

4.1 Régimes de retraite à prestations cibles

En décembre 2020, le gouvernement du Québec a adopté la *Loi visant principalement à permettre l'établissement de régimes de retraite à prestations cibles*. Ce nouveau type de régime de retraite offre une option d'épargne supplémentaire aux travailleurs et aux travailleuses.

En fait, un régime à prestations cibles est un régime mitoyen entre un régime à prestations déterminées et un régime à cotisation déterminée.

Pour les participants, un régime à prestations cibles assure une meilleure protection qu'un régime à cotisation déterminée, puisqu'il permet la mutualisation des risques de longévité et de placements. Pour les employeurs, un régime à prestations cibles permet que la cotisation soit prévisible.

4.2 Évolution du financement des régimes (ratio de solvabilité)

Un rapport de Mercer Canada indiquait au début de janvier 2021⁹ que le rebond enregistré par le marché boursier au quatrième trimestre a contribué à renforcer la vigueur des régimes de retraite à prestations déterminées canadiens à la fin de 2020.

La firme-conseil affirmait que son indice de santé des régimes de retraite, qui représente le ratio de solvabilité d'un hypothétique régime de retraite à prestations déterminées, était passé à 114 % à la fin de décembre 2020, comparativement à 107 % à la fin de septembre.

Mercer indiquait au début janvier 2021 que le ratio de solvabilité médian des régimes de retraite était de 96 % au 31 décembre 2020, contre 93 % au 30 septembre 2020. Il avait cependant reculé par rapport à son niveau de 98 % en début de l'année 2020.

Plus récemment, en date du 31 décembre 2021, Mercer indique une amélioration du ratio médian de solvabilité des caisses de retraite pour les régimes à prestations déterminées, celui-ci ayant passé en juin 2021 à 100 % et à 101 % en septembre 2021.

⁹ Mercer (4 janvier 2021). <https://www.mercer.ca/fr/salle-de-nouvelles/regimes-de-retraite-terminent-2020-comme-ils-lont-commencee.html>

4.3 Portrait des régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD

En 2019, Retraite Québec transmettait au CCTM des données concernant les régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD. Bien que ces données concernent la situation au 31 décembre 2017 pour 97 régimes identifiés, et que des changements ont pu être observés depuis, quelques faits saillants offrent un aperçu des secteurs et participants de ces régimes.

Faits saillants concernant les 97 régimes de retraite au 31 décembre 2017 :

- Un peu plus de la moitié des régimes regroupe des participants syndiqués, un peu plus du tiers rassemble des participants non syndiqués et un peu moins du 10 % réunit des cadres.
- La majorité des participants, soit approximativement 56 %, adhèrent à un régime PD alors que 28 % des participants adhèrent à un régime CD. Il ne s'avère pas possible de le déterminer avec précision pour 15 % des participants.
- Près de 70 % des régimes sont concentrés dans le grand secteur de la fabrication et regroupent environ 75 % des participants. La majorité des participants sont syndiqués (67 %).
- Autour de 10 % des régimes se retrouvent dans le grand secteur des services professionnels et regroupent environ 5 % des participants, non syndiqués (100 %).
- Moins de 5 % des régimes se retrouvent dans le grand secteur des finances et des assurances, regroupant approximativement 5 % des participants, dont 25 % sont syndiqués.
- Enfin, un peu plus de 15 % des régimes se retrouvent dans d'autres secteurs variés et regroupent 15 % des participants, majoritairement non syndiqués (approximativement 70 %).

Tendance à la baisse des régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD

Retraite Québec fournissait récemment au CCTM un nouvel état de situation des régimes de retraite à prestations déterminées comportant un volet PD et un volet CD. Ces données supplémentaires permettent de constater l'évolution du portrait des régimes de retraite.

	Nombre de régimes	Nombre de participants actifs				Total
		Volet PD		Volet CD		
		Nombre	%	Nombre	%	
Au 31 déc. 2016	105	27 797	57 %	21 285	43 %	48 362
Au 31 déc. 2017	97	28 020	64 %	15 719	36 %	43 739
Au 31 déc. 2018	94	24 591	57 %	18 802	43 %	43 393
Au 31 déc. 2019	84	16 073	45 %	19 283	55 %	36 356

Source : Retraite Québec (2 novembre 2021)

Les données montrent que le nombre de régimes comportant un volet PD et CD diminue de façon constante. De 105 en 2016, le nombre de régimes est passé à 97 en 2017 (une diminution de 8), à 94 en 2018 (une diminution de 4) et à 84 en 2019 (une diminution de 10).

Au cours de quelques années, le nombre de régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD a diminué de 20 %. Quant au nombre de participants, celui-ci est passé de 48 362 à 36 356, soit une diminution de 12 006 participants (26 %).

Selon les informations disponibles à ce jour, il est plausible de penser que la tendance à la baisse se poursuivra, tant en ce qui concerne le nombre de régimes ayant un volet PD et CD que le nombre de participants.

5. ANALYSE ET DISCUSSION

En vue d'établir leurs constats et soumettre leurs recommandations les partenaires du CCTM ont tenu compte de la situation des jeunes travailleurs, des travailleurs expérimentés près de la retraite, de l'évolution du portrait des régimes de retraite ayant un volet PD et un volet CD, la difficulté d'établir des méthodes et des critères d'équivalence ainsi que le contexte social et économique actuel.

5.1 Éléments considérés

Les jeunes travailleurs et travailleuses

Le 22 février 2022, les membres du sous-comité sur les régimes de retraite ont rencontré les représentants de Force Jeunesse. Les échanges, forts intéressants, se sont tenus de façon ouverte et constructive.

Essentiellement, les représentants de Force Jeunesse ont exprimé le souhait de voir l'élimination complète des disparités sur une période de temps déterminée et, à défaut d'entente sur des critères d'équivalence, un arbitre de griefs ou le Tribunal administratif

du travail devra statuer sur les meilleurs critères d'équivalence¹⁰ afin d'éliminer les disparités.

Pour le CCTM, l'approche proposant qu'à défaut d'entente, les parties aient recours à un arbitre (ou au Tribunal) amènerait une augmentation des litiges et une plus grande judiciarisation. Pour rappel, les partenaires soulignent l'importante judiciarisation survenue il y a plusieurs années lors des litiges portant sur les congés de cotisation et les surplus des caisses de retraite.

Les partenaires croient qu'il faut éviter une telle judiciarisation et plutôt favoriser la libre négociation consentie par les parties dans les milieux de travail.

Finalement, les représentants de Force jeunesse proposent de tenir compte de certains facteurs, tel que la prise de risque des participants comme critère d'équivalence. Les membres du CCTM répondent à cette proposition en recommandant un guide de bonnes pratiques contenant plusieurs critères d'équivalence (Voir section sur les recommandations).

Les travailleurs et travailleuses expérimentés près de la retraite

Une obligation d'éliminer à court terme les disparités dans les régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD, par voie législative par exemple, toucherait potentiellement les travailleurs et travailleuses expérimentés près de la retraite.

Il est à prévoir que des impacts toucheraient ces derniers advenant leur transfert dans un régime de retraite où ils devraient maintenant accepter des risques et ainsi voir remise en cause la promesse qui leur a été faite d'avoir une rente déterminée lors de leur retraite.

Par ailleurs, à de nombreuses occasions dans le passé, il a été constaté que des changements apportés à des régimes de retraite incitaient une proportion importante de travailleurs expérimentés à prendre une retraite anticipée (c.-à-d. avant l'entrée en vigueur des changements) afin de bénéficier de leurs avantages. Une telle modification aux conditions ne constituerait sûrement pas un incitatif, pour les travailleurs et travailleuses expérimentés, à rester actif sur le marché du travail.

Alors que le Québec connaît la plus grande crise de pénurie de main-d'œuvre de son histoire récente et que le gouvernement du Québec investit de façon importante afin de prolonger la vie active des travailleurs expérimentés, une telle décision ne pourrait être à l'avantage de l'économie québécoise et n'assurerait pas une amélioration des conditions de travail des travailleurs et travailleuses.

¹⁰ Les critères d'équivalence devraient tenir compte des facteurs de risques pour tous les participants de façon à ce que ces risques ne reposent plus sur les seuls participants qui ont un volet de régime comportant de telles disparités. Le Nouveau-Brunswick possède une législation en ce sens.

Précision : En 2012, le Nouveau-Brunswick a mis en place un modèle de régime de retraite à risques partagés, qui s'appuie sur le modèle néerlandais. La province réagissait ainsi au grand nombre de déficits observés dans les régimes de retraite. Selon ce modèle, les employés et les retraités partagent la responsabilité des déficits et y remédient en augmentant les cotisations ou en réduisant les prestations. (Bibliothèque du parlement, Publication 2016-20-F, 2016).

L'évolution du portrait des régimes de retraite ayant un volet PD et un volet CD

Les données disponibles sur les régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD remontent au 31 décembre 2019, mais montrent bien la tendance à la baisse du nombre de ces régimes ainsi que la baisse du nombre de participants concernés. En quelques années seulement, le nombre de régimes est passé de 105 à 84 et le nombre de participants de 48 362 à 35 356.

Il y a fort à parier que la tendance à la baisse se poursuivra au cours des prochaines années, éliminant ainsi graduellement les régimes de retraite comportant les deux volets.

La difficulté d'établir des méthodes et des critères d'équivalence

Les organismes et acteurs spécialisés en matière de régime de retraite reconnaissent la difficulté et la complexité d'établir des méthodes et des critères d'équivalence. Lors des discussions avec les partenaires du CCTM, Retraite Québec a considéré différentes méthodes, mais arrive à la conclusion qu'il ne peut y avoir de méthodes et de critères d'équivalence parfaits.

Le contexte social et économique actuel

Le contexte social, économique et mondial actuel de même que la capacité financière de certaines entreprises, rendent fragiles plusieurs d'entre elles, qui se retrouvent dans certains secteurs d'activités économiques durement touchés par la pandémie.

Les partenaires soulignent que le maintien de la paix industrielle dans les milieux de travail pourrait être affecté si une législation obligeait les parties à la tenue de négociation, sur une période de temps donné, pour en venir à une entente afin d'éliminer totalement les disparités de traitement restant dans les régimes de retraite qui ont un volet PD et CD.

5.2 Orientations retenues

Après avoir considéré des éléments tels l'évolution du portrait des régimes de retraite, la difficulté d'établir des critères d'équivalence, la situation des participants (les jeunes et les travailleurs expérimentés près de la retraite) ainsi que le contexte social et économique actuel, les membres du CCTM retiennent les orientations suivantes :

- Les membres estiment qu'il n'est pas souhaitable d'envisager l'adoption d'une législation interdisant complètement les disparités de traitements restantes dans les régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD.
- Les membres du CCTM sont d'avis que la négociation serait de loin préférable pour trouver les solutions les plus appropriées considérant qu'il est possible de prévoir une d'augmentation de conflits de travail pouvant porter atteinte à la paix industrielle au Québec.

À la suite des orientations retenues, les recommandations suivantes sont proposées.

6. RECOMMANDATIONS

6.1 Prendre en considération le contexte actuel

Les membres du CCTM considèrent que le contexte économique social et mondial actuel n'est pas propice à l'adoption d'une loi interdisant toutes les disparités de traitement dans les régimes de retraite ayant un volet PD et CD.

Les priorités actuelles des partenaires sont mises à maintenir la paix industrielle au sein des milieux de travail et à travailler ensemble sur les grands défis que sont la situation démographique actuelle du Québec, la pénurie de main-d'œuvre, la rétention des travailleurs expérimentés au travail. Ils sont au cœur des questions entourant la productivité, et ce, à travers les enjeux de l'intelligence artificielle, de la numérisation, de la robotisation, de la transition énergétique, de la formation, de la requalification de la main-d'œuvre. De plus, ils doivent également composer avec des enjeux de santé mentale qui bouleversent autant la société québécoise que les milieux de travail.

Afin de prendre en considération le contexte actuel, la première recommandation retenue par les membres du CCTM est la suivante :

Recommandation 1

Les membres du CCTM recommandent de laisser cours à la libre négociation dans les milieux de travail et de permettre aux parties d'élaborer des critères d'équivalences novateurs sur le plan des relations de travail, et ce, à la satisfaction de tous les participants et entreprises, qui ont un régime comportant un volet PD et un volet CD.

6.2 Proposer un guide de bonnes pratiques pour la négociation des régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD

Les membres du CCTM considèrent que les solutions les plus appropriées pour les milieux de travail sont issues des milieux eux-mêmes, ce qui leur permet de se les approprier pleinement.

En effet, il faut savoir que la réalité est différente d'un employeur à l'autre (secteur, type de travail, caractéristiques de la main d'œuvre, pyramide d'âge, région, syndicalisation, etc.) et que les particularités sont nombreuses. Les enjeux sont souvent différents et c'est la raison pour laquelle les parties négociantes sont les mieux placées pour déterminer ce qui convient le mieux pour le présent et pour l'avenir des milieux de travail.

Ils estiment qu'il est dans l'intérêt commun de trouver des voies de passages sur la base de saines négociations en matière de relations de travail, et ce, afin de convenir de principes et des critères d'équivalence consensuels.

Afin de proposer une guide de bonnes pratiques pour la négociation des régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD, la deuxième recommandation retenue par les membres du CCTM est la suivante:

Recommandation 2

Les membres du CCTM recommandent aux syndicats et aux employeurs, sur une base volontaire, et ce, au besoin et au moment venu, de s'inspirer de certains critères d'équivalence pour entreprendre leur exercice de négociation. Par exemple :

- Que l'exercice menant à l'établissement de critères d'équivalence peut se faire sur la base des principes d'équité pour tous les participants d'un régime de retraite qui possède un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées;
- Qu'il est permis d'établir et de tenir compte, de façon comparable pour tous les participants d'un régime de retraite qui possède un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées, une comparaison globale de la rémunération et des avantages sociaux;
- Qu'il est permis de prévoir, afin de s'assurer de maintenir les travailleurs expérimentés au travail, une exemption pour les travailleurs et travailleuses admissibles à une retraite prochaine ou immédiate, et ce, afin de s'assurer de ne pas provoquer de départs hâtifs et d'honorer la promesse qui leur a été faite en ce qui a trait à la rente promise à leur retraite.
- Qu'il est permis de mettre sur pied un régime unique pour tous les participants afin de remplacer les régimes hybrides existants, c'est-à-dire, ceux qui ont un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées;
- Qu'un tel régime unique pourra être sous l'un ou l'autre des types de régimes suivants : un régime à prestations déterminées (PD), un régime à cotisations déterminées (CD), un régime de retraite par financement salarial (RRFS), un régime à prestation cible (RPC) ou encore un REER collectif.
- Qu'il est permis, pour les régimes de retraite qui possèdent un volet à prestations déterminées et à cotisations déterminées, d'établir d'autres critères d'équivalence dans la mesure où ceux-ci respectent les principes d'équité.

6.3 Faire le point sur la tendance démontrant une diminution du nombre de régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD

Les membres du CCTM observent que le nombre de régimes de retraite qui comportent un volet PD et un volet CD diminue, passant de 105 au 31 décembre 2016, à 84 au 31

décembre 2019 (selon les données de Retraite-Québec), et qu'il est à prévoir que cette tendance se poursuive au cours des prochaines années.

Ils pensent qu'il serait approprié de faire ultérieurement le point sur cette tendance observée pour estimer avec plus d'exactitude le nombre de régimes de retraite comportant un volet PD et CD qui demeure, mais également le nombre de travailleurs concernés.

Afin de faire le point sur cette tendance observée démontrant une diminution du nombre de régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD, la troisième recommandation suggérée par les membres du CCTM est la suivante:

Recommandation 3

Les membres du CCTM recommandent que le Gouvernement du Québec fasse le point au sortir d'une période de 5 ans, soit en 2027, sur l'évolution des régimes de retraite comportant un volet PD et un volet CD, ainsi que le nombre de participants.

7. CONCLUSION

À ne pas en douter, les membres du CCTM sont préoccupés par la situation entourant les disparités de traitement dans les régimes de retraite qui ont un volet PD et un volet CD.

Ceci étant, et afin de maintenir la paix industrielle dans tous les milieux de travail, ils souhaitent que la préséance soit mise sur la libre négociation et que les solutions proviennent des parties. Les disparités de traitement dans les régimes de retraite à deux volets constituent certes un enjeu social, mais la résolution de celles-ci repose en priorité, et de préférence, sur un processus de négociation consensuel et rassembleur en matière de relations du travail.

ANNEXES

Annexe 1 – Demande du ministre du 16 septembre 2019



Gouvernement du Québec
Député de Trois-Rivières
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre responsable de la région de la Mauricie

CC · M

Québec, le 16 septembre 2019

Me François Lamoureux
Président
Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 17.100
Montréal (Québec) H2Z 2W7

Monsieur le Président,

Le 12 juin 2018, la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (Loi 21) était sanctionnée. Cette loi interdit les disparités de traitement basées sur la date d'embauche dans les régimes de retraite et les régimes d'avantages sociaux, mais permet le maintien des disparités qui existaient au moment de son adoption.

Depuis, l'Assemblée nationale a adopté une motion à l'unanimité le 5 décembre 2018 :

«Que l'Assemblée nationale reconnaisse que les clauses de disparité de traitement représentent un enjeu majeur d'équité intergénérationnelle;

Que l'Assemblée nationale demande au gouvernement de déposer dans les plus brefs délais un projet de loi corrigeant la Loi sur les normes du travail qui permet la reconduction perpétuelle des clauses de disparité de traitement en vigueur afin d'interdire réellement et pour de bon le recours à ces clauses.»

À titre de ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, j'ai indiqué publiquement que j'avais l'intention de donner suite à cette motion en éliminant toutes les clauses de disparités de traitement en matière de régime de retraite et d'avantages sociaux.

Pour permettre aux parties de disposer d'une marge de manœuvre dans la négociation du retrait des disparités de traitement, des intervenants proposent d'autoriser l'instauration de régimes de retraite distincts, mais jugés équivalents.

Avant d'envisager une telle avenue, je demande au CCTM de produire un Avis portant sur la règle d'équivalence et sur les critères permettant de déterminer

Québec
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 643-4810
Télécopieur : 418 643-2802
ministre@msss.gouv.qc.ca

Montréal
Tour de la Place-Victoria
800, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0638
Télécopieur : 514 873-0004

ce qu'est un régime équivalent, mais distinct. Ceci permettrait de statuer si la distinction entre deux régimes de retraite introduit une disparité de traitement. L'Avis peut également aborder toute question susceptible d'alimenter les réflexions au sujet du processus à suivre afin d'interdire les disparités de traitements dans les régimes de retraite et les régimes d'avantages sociaux.

L'Avis sollicité devra faire état des recommandations consensuelles des membres du CCTM sur la règle d'équivalence ; ce consensus m'apparaissant déterminant. Il s'agit d'une condition de réussite importante de l'introduction d'une règle d'équivalence. Cet Avis devra me parvenir au plus tard le 31 mars 2020.

Veillez agréer, Monsieur le Président, mes plus sincères salutations.

Le ministre,



Jean Boulet

Annexe 2 – Demande du ministre du 19 janvier 2022



Gouvernement du Québec
Député de Trois-Rivières
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et
ministre de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
Ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 19 janvier 2022

Monsieur François Lamoureux
Président
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 17.100
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Monsieur le Président,

Le 16 septembre 2019, un mandat a été confié aux membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) afin de proposer des critères d'équivalence entre des régimes de retraite différents, ce qui permettrait l'élimination complète des disparités de traitement dans les milieux de travail au Québec. L'avis était attendu le 31 mars 2020.

Tout en étant conscient que l'avancement des travaux entrepris par le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur la question a pu être retardé en raison de la pandémie de la Covid-19, j'aimerais recevoir, d'ici le 31 mars 2022, un état de situation des travaux du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Dans le cadre du présent mandat, je demande également au CCTM de se pencher sur les effets potentiels des critères d'équivalence sur les travailleurs et travailleuses, principalement ceux à l'aube de la retraite, le tout dans l'objectif de favoriser une transition harmonieuse.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes plus sincères salutations.

Jean Boulet

Québec
425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 643-4810
Télécopieur : 418 643-2802
ministre@mtss.gouv.qc.ca

Montréal
Tour de la Place-Victoria
800, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Montréal (Québec) H4Z 1B7
Téléphone : 514 873-0638
Télécopieur : 514 873-0004

Annexe 3 – Membres du CCTM et du Sous-comité

Membres du CCTM

Membres patronaux

- M. Karl Blackburn, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
- M. Yves-Thomas Dorval, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
- M^e Karolyne Gagnon, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
- M. Charles Milliard, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
- Mme Véronique Proulx, Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)
- M. François Vincent, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Membres syndicaux

- M. Daniel Boyer, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- M. Renaud Gagné, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- M. François Énault, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- M. Éric Gingras, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- M. Pascal Jean, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- M. Luc Vachon, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Membres du Sous-comité sur les régimes de retraite équivalents

Membres patronaux

- M. Yves-Thomas Dorval, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
- M. Alexandre Gagnon, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Membres syndicaux

- M. Pascal Jean, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- M. Hans Marotte, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- (À compter de janvier 2022, en remplacement de M. Sylvain Martin)

Annexe 4 – Disparités de traitement dans les régimes de retraite

Disparités de traitement dans les régimes de retraite

Le 23 octobre 2019

Présentation au comité consultatif du
travail et de la main-d'œuvre (CCTM)



Retraite
Québec

Plan de la présentation

1. Mise en contexte
2. Différents types de régimes de retraite
3. Ampleur des disparités de traitement
4. Écart du taux de cotisation de l'employeur
5. Règles d'équivalence
6. Conclusion et questions

Retraite
Québec

Mise en contexte

- Novembre 2017 : Rapport Fortin
- Juin 2018 : Adoption du projet de loi 176
- Décembre 2018 : Motion unanime de l'Assemblée nationale


Différents types de régimes de retraite

- Régime de retraite à cotisation déterminée
 - Régime de retraite simplifié
- Régime de retraite à prestations déterminées
 - Régime de retraite par financement salarial
- Régime de retraite à prestations cibles

Régime de retraite à cotisation déterminée (CD)

Dans un régime CD :

- l'employeur et l'employé cotisent un montant fixe;
- le montant du revenu de retraite que le participant reçoit est déterminé notamment par le montant des cotisations accumulées et par le revenu du placement gagné;
- les risques liés aux placements et à l'espérance de vie sont assumés par le participant;
- les placements peuvent être faits collectivement par le comité de retraite, ou individuellement par chaque participant.

Retraite
Québec 

5

Régime de retraite simplifié (RRS)

Le RRS est un régime à cotisation déterminée où :

- l'administration est effectuée par un établissement financier;
- les cotisations salariales peuvent être non immobilisées;
- le choix des placements doit être fait par chaque participant et ces choix sont limités;
- les sommes accumulées doivent être transférées hors du RRS à la fin de l'emploi.

Retraite
Québec 

6

Régime de retraite à prestations déterminées (PD)

Dans un régime PD :

- le niveau des prestations est fixé à l'avance;
- les cotisations sont établies par un actuaire; de manière générale, les cotisations des participants sont fixes et l'employeur assume le solde des cotisations à verser;
- les risques associés au régime reposent dans la majorité des cas sur l'employeur.

Régime de retraite par financement salarial (RRFS)

Le RRFS est un régime à prestations déterminées où :

- la cotisation de l'employeur est fixe et les participants assument le solde des cotisations à verser;
- pour limiter le risque, la rente est financée comme si elle était indexée, mais l'indexation n'est accordée que si les fonds sont suffisants;
- si les fonds sont insuffisants, il y a augmentation des cotisations des participants (travailleurs) ou réduction de leur rente future.

Régime de retraite à prestations cibles (RRPC)

Dans un RRPC :

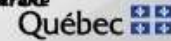
- le niveau des prestations est une cible prévue au régime;
- la cotisation patronale et, le cas échéant, la cotisation salariale sont fixées à l'avance;
- si les fonds sont insuffisants, on doit prendre les mesures prévues au régime, c'est-à-dire augmenter les cotisations, réduire les prestations passées ou celles futures. La rente des retraités pourrait être réduite;
- le risque de longévité est mis en commun.

Régime de retraite à prestations cibles (RRPC) suite

- Au Québec, l'accessibilité au RRPC est limitée à quelques papetières.
- Un projet de loi est en préparation pour le rendre accessible à tous.

Ampleur des disparités de traitement

- Personne ne possède de données complètes.
- Une étude a porté sur deux types de disparités considérées comme les plus fréquentes dans les régimes de retraite :
 - Régimes à prestations déterminées pour les participants en place et régime à cotisation déterminée pour les nouveaux participants.
 - ou
 - Régimes à prestations déterminées pour les participants en place; les nouveaux employés ne peuvent pas y adhérer.
- L'étude se limite aux régimes enregistrés à Retraite Québec.



11

Ampleur des disparités de traitement

Nombre de régimes à prestations déterminées au 14 mars 2017, selon le type de prestations offert aux participants et le nombre de participants au 31 décembre 2015¹

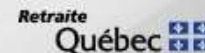
	Nombre de régimes de retraite		Nombre de participants visés	
	Nombre	En %	Nombre	En %
Prestations déterminées pour tous les participants ²⁾	460	68,8	305 251	74,0
Prestations déterminées pour le service passé et cotisation déterminée pour le service futur pour tous les participants	61	9,1	9 686	2,3
Prestations déterminées et cotisation déterminée				
– Volets à prestations déterminées et à cotisation déterminée pour tous les participants	16	2,4	21 252	5,2
– Volets à prestations déterminées pour certains et à cotisation déterminée pour d'autres	34	5,1	36 403	8,9
– Volets à prestations déterminées et à cotisation déterminée selon la date d'embauche	97	14,5	28 403	6,9
TOTAL	668	100,0	412 496	100,0

1. Les données excluent le régime de retraite des travailleurs de la construction du Québec pour l'année 2015, les régimes en voie de fusion ou de terminaison et les régimes administrés par Retraite Québec.

2. Y compris 43 régimes à prestations déterminées qui ont été fermés aux travailleurs embauchés à compter d'une certaine date, ces travailleurs ne se voyant offrir aucun régime sous la surveillance de Retraite Québec.

Source : Retraite Québec.


Réf. : Rapport Fortin, page 22



12

Ampleur des disparités de traitement

- En résumé, avant l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail, sur **668** régimes à prestations déterminées :
 - Régimes à prestations déterminées pour les participants en place et régimes à cotisation déterminée pour les nouveaux participants : **97** régimes.
- et
 - Régimes à prestations déterminées pour les participants en place; les nouveaux employés ne peuvent pas y adhérer : **43** régimes.
- Avantages sociaux : aucune donnée.


Retraite
Québec 

13

Ampleur des disparités de traitement

Depuis l'adoption du projet de loi 176 en juin 2018

- Retraite Québec n'a reçu aucune nouvelle disparité non conforme à la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail.

Retraite
Québec 

14

Ampleur des disparités de traitement

Nombre de régimes à prestations déterminées au 1^{er} mai 2019, selon le type de prestations offert aux participants et le nombre de participants au 31 décembre 2017¹


	Nombre de régimes de retraite		Nombre de participants visés	
	Nombre	En %	Nombre	En %
Prestations déterminées pour tous les participants ²	457	69,0	303 734	74,5
Prestations déterminées pour le service passé et cotisation déterminée pour le service futur pour tous les participants	64	9,6	12 272	3,0
Prestations déterminées et cotisation déterminée				
- Volets à prestations déterminées et à cotisation déterminée pour tous les participants	17	2,6	21 252	5,3
- Volets à prestations déterminées pour certains et à cotisation déterminée pour d'autres	28	4,2	26 442	6,5
- Volets à prestations déterminées et à cotisation déterminée selon la date d'embauche	97	14,6	43 739	10,7
TOTAL	664	100,0	407 439	100,0

1. Les données excluent le régime de retraite des travailleurs de la construction du Québec, les régimes en voie de fusion ou de terminaison et les régimes administrés par Retraite Québec.

2. Y compris 47 régimes à prestations déterminées qui ont été fermés aux travailleurs embauchés à compter d'une certaine date, ces travailleurs ne se voyant offrir aucun régime sous la surveillance de Retraite Québec.

Source : Retraite Québec.


Tableau mis à jour par Retraite Québec, 2019

Retraite Québec 

15

Ampleur des disparités de traitement

- En résumé, après l'adoption de la loi, sur **668 → 664** régimes à prestations déterminées :
 - Régimes à prestations déterminées pour les participants en place et régimes à cotisation déterminée pour les nouveaux participants : **97** régimes (pas de changement)
- et
 - Régimes à prestations déterminées pour les participants en place; les nouveaux employés ne peuvent pas y adhérer : **43 → 47** régimes

Retraite Québec 

16

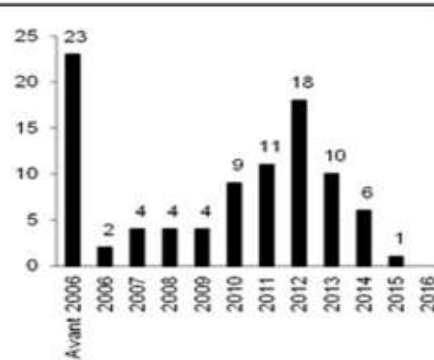
Ampleur des disparités de traitement

- Les disparités existantes ont été introduites à différentes dates. Certaines y sont depuis plusieurs années.
- Sans intervention, le temps fera graduellement disparaître ces disparités.

Ampleur des disparités de traitement

GRAPHIQUE 3

Nombre de régimes qui ont introduit des clauses de disparité par année¹
(nombre de régimes)

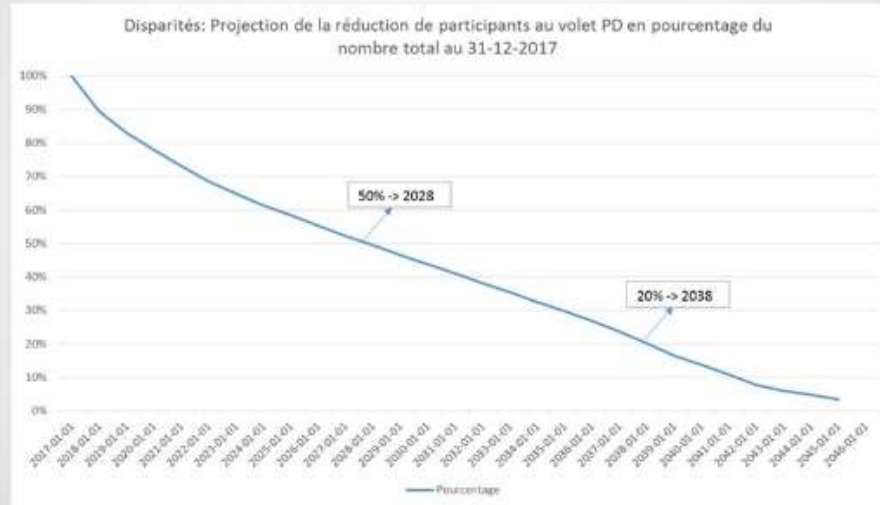


1. L'information est manquante pour 5 des 97 régimes sous surveillance de Retraite Québec qui ont introduit une disparité de traitement.

Source : Retraite Québec.

Réf. : Rapport Fortin, page 23

Ampleur des disparités de traitement



Retraite Québec

19

Écart du taux de cotisation de l'employeur (rapport Fortin)

Écart du taux de cotisation de l'employeur entre le volet à prestations déterminées et le volet à cotisation déterminée – Nombre de régimes au 14 mars 2017 et nombre de participants au 31 décembre 2015

Écart du taux de cotisation payé par l'employeur	Régimes de retraite		Participants au volet à cotisation déterminée	
	Nombre	En %	Nombre	En %
Inférieur ou nul	11	11,3	3 176	18,5
Cotisations au volet à prestations déterminées plus élevées que celles du volet à cotisation déterminée				
Jusqu'à 2 %	25	25,8	3 255	19,2
Entre 2 % et 5 %	36	37,1	7 181	41,9
5 % et plus	25	25,8	3 514	20,5
Sous-total	86	88,7	13 951	81,5
TOTAL	97	100,0	17 127	100,0

Source : Retraite Québec.

Réf. : Rapport Fortin, p. 60

Retraite Québec

20

Règles d'équivalence

- Équivalence \neq identique.
- Outil supplémentaire dans certaines situations.
- Différentes méthodes sont possibles.
- Par exemple, la méthode pourrait être basée sur le facteur d'équivalence (FE).

Conclusion

Questions

Annexe 5 – Méthodes d'équivalence entre régimes de retraite

Sous-comité sur les régimes de retraite équivalents
Séance du 19 février 2020
Document déposé séance tenante

Méthodes d'équivalence entre régimes de retraite

Le 19 février 2020


Présentation au Comité consultatif du
travail et de la main-d'œuvre (CCTM)



Retraite Québec 

Plan de la présentation

1. Mise en contexte
2. Introduction
3. Méthodes possibles
4. Autres éléments de réflexion
5. Conclusion et questions

Retraite Québec 

2

Mise en contexte

- Novembre 2017 : Rapport Fortin
- Juin 2018 : Adoption du projet de loi n° 176
- Décembre 2018 : Motion unanime de l'Assemblée nationale
- Septembre 2019 : Demande d'avis du ministre du travail au CCTM sur les règles d'équivalence

Introduction

- Équivalence \neq identique
- Outil additionnel et facultatif pour éliminer des disparités
- Objectif = comparer la valeur de la contribution / coût de l'employeur
- Plusieurs méthodes possibles
- Quatre méthodes présentées

Méthode 1 Facteur d'équivalence (FE)

- FE moins la cotisation de l'employé(e)
- La méthode de calcul du FE est prévue dans les lois fiscales (Agence du revenu du Canada [ARC])
- Par exemple, l'équivalence pourrait être calculée à l'aide d'un salaire correspondant au maximum des gains admissibles (MGA)

Méthode 1 Facteur d'équivalence (FE)

- Avantages
 - Concept connu
 - Méthode simple
- Désavantages
 - Ne prend pas en compte les prestations accessoires (notamment, indexation et retraite anticipée)
 - Calcul basé sur un(e) employé(e) moyen(ne)

Méthode 2

Cotisation de l'employeur pour la prochaine année

- Cotisation payée pour le service courant par l'employeur en pourcentage de la masse salariale en fonction de l'évaluation actuarielle
- Comparaison globale pour l'ensemble des participants ou participantes au régime
- Comparaison en fonction de la prochaine année de service

Méthode 2

Cotisation de l'employeur pour la prochaine année

- **Avantage**
 - Prise en compte des prestations accessoires
- **Désavantages**
 - Évaluation actuarielle nécessaire
 - Volatilité au fil du temps
 - Résultat variable selon les hypothèses

Méthode 3

Comparaison en fonction de l'ensemble d'une carrière type

- Comparaison de la valeur actuarielle en fonction de l'ensemble d'une carrière (nette des cotisations de l'employé(e))
- Comparaison en fonction d'un profil type de carrière. Par exemple, une carrière s'échelonnant pour une personne de l'âge de 25 ans à 60 ans
- Comparaison en fonction de l'ensemble de la carrière

Méthode 3

Comparaison en fonction de l'ensemble d'une carrière type

- **Avantage**
 - Prise en compte des prestations accessoires
- **Désavantages**
 - Méthode complexe
 - Calculs actuariels nécessaires
 - Résultat variable selon le profil de carrière
 - Résultat variable en fonction des hypothèses

Méthode 4

Comparaison en fonction de l'ensemble de la carrière de chacun des participants

- Comparaison de la valeur actuarielle en fonction de l'ensemble des employé(e)s (nette des cotisations des employé(e)s)
- Comparaison en fonction de l'ensemble des employé(e)s
- Comparaison en fonction de l'ensemble de la carrière

Méthode 4

Comparaison en fonction de l'ensemble de la carrière de chacun des participants

- Avantages
 - Prise en compte des prestations accessoires
 - Prise en compte des différents profils des employés pour la détermination du régime équivalent
- Désavantages
 - Méthode complexe
 - Calculs actuariels nécessaires
 - Résultat variable en fonction des hypothèses

Autres éléments de réflexion

- Les méthodes proposées ne considèrent pas les cotisations de paiement de déficit, le cas échéant.
- Une prime de risque pourrait être ajoutée pour le participant ou la participante à un régime à cotisation déterminée.
- Il y aura toujours des gagnants et perdants parmi les participants ou participantes.
- L'équivalence doit être déterminée à un moment dans le temps.

Conclusion et questions

Annexe 6 – Exemples chiffrés

Retraite Québec Méthodes d'équivalence entre régimes de retraite Exemples chiffrés pour illustrer les effets d'utiliser deux méthodes potentielles d'équivalence

INTRODUCTION

Le présent document a pour objectif d'illustrer par des exemples les effets des méthodes d'équivalence 1 et 2 qui ont été présentées le 19 février 2020 au CCTM.

Le document présente des illustrations à l'aide de données dénormalisées provenant de trois régimes de retraite provenant de la liste des 97 régimes. Les trois mêmes régimes de retraite sont utilisés pour les deux méthodes présentées.

Les calculs mesurent d'abord s'il y a équivalence. S'il n'y a pas équivalence, des mesures correctrices potentielles sont présentées afin d'en arriver à une équivalence.

Rappelons que la **méthode 1** est basée sur le facteur d'équivalence (FE), mesure utilisée par l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour déterminer la réduction de l'espace fiscal associée à un véhicule d'épargne retraite enregistré.

Cette méthode est simple et facile à calculer. Mais, elle ne prend pas en considération les prestations accessoires (telles que l'indexation et les bénéfices de retraite anticipée).

Calcul du FE
Pour les régimes à prestations déterminées, le FE correspond au crédit de rente accumulé au cours d'une année (ex : 2 % x salaire) multiplié par 9 moins 600.
Pour les régimes à cotisation déterminée, le FE correspond à la somme des cotisations de l'employeur et de l'employé.

La **méthode 2** quant à elle, se base sur la cotisation payée pour le service courant par l'employeur en pourcentage de la masse salariale, déterminée en fonction de la dernière évaluation actuarielle disponible.

Cette méthode prend en considération la valeur des prestations accessoires, mais implique une certaine volatilité notamment en raison des différentes hypothèses actuarielles utilisées selon l'approche de capitalisation et qui sont fixées par les actuaires.

Pour les deux méthodes, un petit écart marginal et tolérable pourrait être prévu. Dans la pratique, il est presque impossible de toujours arriver à un écart complètement nul.

Méthode 1 : Crédit de rente (FE)

Exemple 1

Informations relatives aux dispositions PD

Formule de rente du régime	2 % * salaire
Formule de cotisation de l'employé	5 % * salaire
Maximum des gains admissibles 2020	58 700 \$

Informations relatives aux dispositions CD

Formule de cotisation de l'employé	6 % * salaire
Formule de cotisation de l'employeur	6 % * salaire

Calcul de la disparité de traitement

1. FE PD – cotisation employé PD	7 031 \$ ¹¹
2. FE CD – cotisation employé CD	3 522 \$ ¹²
3. Niveau de la disparité (1- 2)	3 509 \$

Il existerait donc une disparité de traitement en faveur du régime à prestations déterminées de l'ordre de 3 509 \$ pour un participant qui gagnerait un salaire équivalent au MGA. Ainsi, plusieurs options sont possibles pour résoudre cette disparité, notamment :

Option 1 : Augmenter la cotisation de l'employeur pour le régime CD à 12 %

1. FE PD – cotisation employé PD	7 031 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	7 044 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	(13 \$) (marginal)\$

Option 2 : Diminuer la formule de rente du régime PD à 1,35 % du salaire

1. FE PD – cotisation employé PD	3 597 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	3 522 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	75 \$ (marginal)

Option 3 : Augmenter la cotisation PD employé à 6,75 %, réduction de la formule de rente PD à 1,75 % du salaire et augmentation de la cotisation employeur au régime CD à 8 %

1. FE PD – cotisation employé PD	4 683 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	4 696 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	(13 \$) (marginal)

¹¹ FE PD – cotisation employé PD = ((2 % x 58 700 \$) x 9 - 600 \$) - (5 % x 58 700 \$) = 7 031 \$

¹² FE CD – cotisation employé CD = (12 % x 58 700 \$) - (6 % x 58 700 \$) = 3 522 \$

Exemple 2

Informations relatives aux dispositions PD

Formule de rente du régime	1,75 % * salaire
Formule de cotisation de l'employé	6,5 % * salaire
Maximum des gains admissibles 2020	58 700 \$

Informations relatives aux dispositions CD

Formule de cotisation de l'employé	5 % * salaire
Formule de cotisation de l'employeur	5 % * salaire

Calcul de la disparité de traitement

1. FE PD – cotisation employé PD	4 830 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	1 895 \$

Il existerait donc une disparité de traitement en faveur du régime à prestations déterminées de l'ordre de 1 895 \$ pour un participant qui gagnerait un salaire équivalent au MGA. Ainsi, plusieurs options sont possibles pour résoudre cette disparité, notamment :

Option 1 : Augmenter la cotisation de l'employeur pour le régime CD à 8,25 %

1. FE PD – cotisation employé PD	4 830 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	4 843 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	(13 \$) (marginal)

Option 2 : Diminuer la formule de rente du régime PD à 1,40 % du salaire

1. FE PD – cotisation employé PD	2 981 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	46 \$ (marginal)

Option 3 : Augmenter la cotisation PD employé à 7,5 %, réduction de la formule de rente PD à 1,55 % du salaire et augmentation de la cotisation employeur au régime CD à 5,5 %

1. FE PD – cotisation employé PD	3 186 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	3 229 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	(43 \$) (marginal)

Exemple 3

Informations relatives aux dispositions PD

Formule de rente du régime	2 % * salaire
Formule de cotisation de l'employé	9,2 % * salaire
Maximum des gains admissibles 2020	58 700 \$

Informations relatives aux dispositions CD

Formule de cotisation de l'employé	5 % * salaire
Formule de cotisation de l'employeur	5 % * salaire

Calcul de la disparité de traitement

1. FE PD – cotisation employé PD	4 566 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	1 631 \$

Il existerait donc une disparité de traitement en faveur du régime à prestations déterminées de l'ordre de 1 631 \$ pour un participant qui gagnerait un salaire équivalent au MGA. Ainsi, plusieurs options sont possibles pour résoudre cette disparité, notamment :

Option 1 : Augmenter la cotisation de l'employeur pour le régime CD à 7,8 %

1. FE PD – cotisation employé PD	4 566 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	4 566 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	0 \$

Option 2 : Diminuer la formule de rente du régime PD à 1,40 % du salaire

1. FE PD – cotisation employé PD	2 935 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	0 \$

Option 3 : Diminuer la cotisation PD employé à 7,4 %, réduction de la formule de rente PD à 1,55 % du salaire et augmentation de la cotisation employeur au régime CD à 5,5 %

1. FE PD – cotisation employé PD	3 227 \$
2. FE CD – cotisation employé CD	3 229 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	(2 \$) (marginal)

Méthode 2 : coût normal de l'employeur

Exemple 1

Informations relatives aux dispositions PD

Formule de rente du régime	2 % * salaire
Formule de cotisation de l'employé	5 % * salaire
Cotisation d'exercice de l'employeur	12,80 % de la masse salariale
Maximum des gains admissibles 2020	58 700 \$

Informations relatives aux dispositions CD

Formule de cotisation de l'employé	6 % * salaire
Formule de cotisation de l'employeur	6 % * salaire

Calcul de la disparité de traitement

1. Cotisation d'exercice PD employeur	7 514 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	3 522 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	3 992 \$

Il existerait donc une disparité de traitement en faveur du régime à prestations déterminées de l'ordre de 3 992 \$ pour un participant qui gagnerait un salaire équivalent au MGA. Ainsi, plusieurs options sont possibles pour résoudre cette disparité, notamment :

Option 1 : Augmenter la cotisation de l'employeur pour le régime CD à 12,8 %

1. Cotisation d'exercice PD employeur	7 514 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	7 514 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	0 \$

Option 2 : Diminuer la formule de rente du régime PD à 1,25 % du salaire

1. Cotisation d'exercice PD employeur	3 595 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	3 522 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	73 \$ (marginal)

Option 3 : Augmenter la cotisation PD employé à 6,75 %, réduction de la formule de rente PD à 1,75 % du salaire et augmentation de la cotisation employeur au régime CD à 8,75 %

1. Cotisation d'exercice PD employeur	5 180 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	5 136 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	44 \$ (marginal)

Exemple 2

Informations relatives aux dispositions PD

Formule de rente du régime	1,75 % * salaire
Formule de cotisation de l'employé	6,5 % * salaire
Cotisation d'exercice de l'employeur	10,86 % de la masse salariale
Maximum des gains admissibles 2020	58 700 \$

Informations relatives aux dispositions CD

Formule de cotisation de l'employé	5 % * salaire
Formule de cotisation de l'employeur	5 % * salaire

Calcul de la disparité de traitement

1. Cotisation d'exercice PD employeur	6 376 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	3 441 \$

Il existerait donc une disparité de traitement en faveur du régime à prestations déterminées de l'ordre de 3 441 \$ pour un participant qui gagnerait un salaire équivalent au MGA. Ainsi, plusieurs options sont possibles pour résoudre cette disparité, notamment :

Option 1 : Augmenter la cotisation de l'employeur pour le régime CD à 10,86 %

1. Cotisation d'exercice PD employeur	6 376 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	6 376 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	0 \$

Option 2 : Diminuer la formule de rente du régime PD à 1,15 % du salaire

1. Cotisation d'exercice PD employeur	2 882 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	(53 \$) (marginal)

Option 3 : Augmenter la cotisation PD employé à 7,5 %, réduction de la formule de rente PD à 1,55 % du salaire et augmentation de la cotisation employeur au régime CD à 7,75 %

1. Cotisation d'exercice PD employeur	4 624 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	4 549 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	75 \$ (marginal)

Exemple 3

Informations relatives aux dispositions PD

Formule de rente du régime	2 % * salaire
Formule de cotisation de l'employé	9,2 % * salaire
Cotisation d'exercice de l'employeur	15 % de la masse salariale
Maximum des gains admissibles 2020	58 700 \$

Informations relatives aux dispositions CD

Formule de cotisation de l'employé	5 % * salaire
Formule de cotisation de l'employeur	5 % * salaire

Calcul de la disparité de traitement

1. Cotisation d'exercice PD employeur	8 805 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	5 870 \$

Il existerait donc une disparité de traitement en faveur du régime à prestations déterminées de l'ordre de 5 870 \$ pour un participant qui gagnerait un salaire équivalent au MGA. Ainsi, plusieurs options sont possibles pour résoudre cette disparité, notamment :

Option 1 : Augmenter la cotisation de l'employeur pour le régime CD à 15 %

1. Cotisation d'exercice PD employeur	8 805 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	8 805 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	0 \$

Option 2 : Diminuer la formule de rente du régime PD à 1,17 % du salaire

1. Cotisation d'exercice PD employeur	2 935 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	2 935 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	0 \$

Option 3 : Augmenter la cotisation PD employé à 9,4 %, réduction de la formule de rente PD à 1,5 % du salaire et augmentation de la cotisation employeur au régime CD à 8,75 %

1. Cotisation d'exercice PD employeur	5 136 \$
2. Cotisation d'exercice CD employeur	5 136 \$
3. Niveau de la disparité (1- 2)	0 \$

