

Les politiques particulières
s'appliquant aux salariés âgés
et
les régimes de retraite ordinaires et spéciaux

par Jacques Simard



Direction de l'information sur le travail
Direction générale des politiques et de la recherche
Ministère du Travail
Mars 2010

Table des matières

Introduction	3
Base de référence	4
Politiques particulières pour les salariés âgés	4
Régimes de retraite ordinaires et spéciaux	10
Synthèse	31
Conclusion	32
Annexe I	33
Annexe II	34
Annexe III	37

Introduction

Au cours des prochaines années, le monde du travail au Québec vivra de profondes mutations. Le vieillissement de la population aura un impact grandissant sur la moyenne d'âge des travailleurs et travailleuses et, conséquemment, sur les départs à la retraite qui se feront nombreux. Ajoutons à ce constat le fait que les jeunes arrivent plus tard sur le marché du travail en raison d'études prolongées. Une pénurie de main-d'œuvre s'annonce donc et tous les acteurs, qu'ils soient gouvernementaux, patronaux ou syndicaux, devront s'adapter à cette situation en définissant des mesures et des stratégies appropriées. Le maintien en poste des salariés âgés est l'option la plus souvent évoquée.

Cette pénurie de main-d'œuvre appréhendée est ici une source d'inquiétude immédiate et fait déjà l'objet de débats dans tous les secteurs d'activité. Comment les employeurs réussiront-ils à conserver leur personnel âgé ? Comment les salariés s'ajusteront-ils à une durée de vie plus longue ? Comment les régimes de retraite pourront-ils engranger la capitalisation nécessaire au paiement des rentes ? Voilà les défis à relever pour les relations du travail.

Nous avons voulu savoir si les conventions collectives signées au Québec contenaient des clauses répondant à ces questions. Or, le ministère du Travail ne procède pas actuellement à l'examen de dispositions portant sur le maintien de la main-d'œuvre.

C'est pourquoi cette étude se propose, d'une part, d'analyser des mesures qui s'appliquent plus particulièrement aux salariés âgés et qui ont une certaine incidence sur leurs conditions de travail. Ces mesures ne sont toutefois pas et ne doivent pas être considérées comme des façons de favoriser le maintien de la main-d'œuvre. D'autre part, l'étude aborde certains éléments des régimes de retraite ordinaires et spéciaux.

Base de référence

Pour effectuer cette étude, nous avons pris en considération les conventions collectives analysées dont la date d'expiration égale ou excède le 2 février 2007. Tous les secteurs d'activité économique y sont représentés.

Ainsi, 6 552 conventions regroupant 923 393 salariés forment la base de référence utilisée pour la recherche sur les politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés. En raison d'une date d'extraction différente, la base de référence employée est très légèrement différente pour les régimes de retraite ordinaires et spéciaux, composée de 6 580 conventions collectives réunissant 923 121 salariés.

En plus des dispositions exactes qui déterminent clairement une mesure, nous avons aussi pris en compte les deux possibilités suivantes : soit que la convention collective manque de précision en cette matière (catégorie « Aucune précision »), soit qu'elle traite de plus d'un élément ou encore qu'elle fasse état d'une mesure non répertoriée (catégorie « Autre disposition »).

Afin de faciliter la compréhension des résultats globaux, il faut prendre note que les conventions ne contenant aucune disposition sur les deux sujets étudiés ne sont pas dénombrées dans les tableaux.

Politiques particulières pour les salariés âgés

Le système d'analyse de conventions collectives comprend diverses possibilités de codification qui font état de la teneur des dispositions éventuelles d'une convention s'appliquant aux salariés âgés. Ces dispositions ont trait, entre autres, à un allègement des tâches au travail, à une banque de congés spéciaux ou à une réduction du temps de travail des salariés. Elles servent à améliorer les conditions de travail des salariés et peuvent maintenir en emploi cette main-d'œuvre riche en expertise.

Des exemples de libellés de certaines politiques relatives aux salariés âgés sont présentés en annexe I. Aucun critère particulier n'a guidé le choix des dispositions, si ce n'est leur intérêt.

Présentation des résultats

Les tableaux qui suivent décortiquent les données recueillies sur les politiques particulières s'adressant aux salariés âgés en fonction des paramètres suivants : les secteurs privé et public, l'affiliation syndicale et la taille des unités de négociation (en nombre de salariés visés).

- **Secteurs privé et public**

Sur les 6 552 conventions collectives de notre bassin de référence, 2 600 (39,7 %) contiennent des dispositions qui visent les salariés âgés de manière particulière (595 959). De ce nombre, 1 132 (43,5 %) proviennent du secteur privé et elles régissent 123 652 salariés ou 20,7 % de notre population de référence. Dans le secteur privé, c'est la politique de réduction du temps de travail qui est la plus privilégiée par les parties signataires, puisqu'elle est présente dans 823 conventions (72,7 %) et qu'elle s'applique à 57,4 % des salariés. Au second rang se trouve la catégorie « Autre disposition » avec un total de 232 conventions (20,5 %) regroupant 44 149 salariés (35,7 %).

Dans le secteur public, les mêmes phénomènes sont constatés, c'est-à-dire que les catégories « Réduction du temps de travail » et « Autre disposition » sont les plus représentées. La première catégorie regroupe 790 conventions collectives (53,8 %) représentant 66,2 % des salariés de ce secteur et la seconde, 650 conventions (44,3 %) régissant 33,1 % des salariés.

Tableau 1

**Politiques pour les salariés âgés
Répartition des salariés et des conventions collectives
Secteurs privé et public**

	Nombre de salariés visés					Nombre de conventions analysées				
	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition
Privé	5 918	1 055	70 987	1 543	44 149	48	8	823	21	232
Public	1 543	1 315	312 730	163	156 556	10	11	790	7	650
Total	7 461	2 370	383 717	1 706	200 705	58	19	1 613	28	882

- **Affiliation syndicale**

En ce qui a trait à la répartition des politiques en fonction de l'affiliation syndicale, les données du tableau 2A montrent que, dans le secteur privé, toutes les organisations syndicales privilégient la réduction du temps de travail comme mesure destinée aux salariés âgés, s'appliquant également à une majorité de salariés.

Tableau 2A
Politiques pour les salariés âgés
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon l'affiliation syndicale
Secteur privé

	Nombre de salariés visés					Nombre de conventions analysées				
	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition
CSD*	230	225	5 153		530	1	1	57		9
CSN*	2 176	14	15 129	484	6 658	16	1	178	2	53
CSQ*			706					14		
CTC*			68					1		
FAT-COI*			60					1		
FCT*	75		29		50	1		2		1
FTQ*	3 207	816	44 914	769	35 480	28	6	502	15	155
IND*	230		4 928	290	1 431	2		68	4	14
Total	5 918	1 055	70 987	1 543	44 149	48	8	823	21	232

* Les dénominations complètes des affiliations syndicales se trouvent à l'annexe III.

Contrairement au secteur privé où la réduction du temps de travail est largement majoritaire, le secteur public (tableau 2B) favorise principalement deux dispositions. La FTQ, les syndicats indépendants et la CSD optent en effet surtout pour une autre disposition (plusieurs éléments ou mesure non répertoriée dans les choix de réponse), tandis que la CSN et la CSQ privilégient la réduction du temps de travail.

Toutes dispositions confondues, la CSN et les syndicats indépendants rassemblent 63,2 % des salariés (298 582) répartis dans 65,5 % des conventions.

Tableau 2B

**Politiques pour les salariés âgés
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon l'affiliation syndicale
Secteur public**

	Nombre de salariés visés					Nombre de conventions analysées				
	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition
CSD		13	42		805		1	2		9
CSN	420	50	149 749	112	8 507	1	1	518	4	63
CSQ	124		87 806		10 575	1		132		56
FTQ	156	472	21 982	51	51 699	3	5	66	3	228
IND	843	780	53 151		84 970	5	4	72		294
Total	1 543	1 315	312 730	163	156 556	10	11	790	7	650

- **Taille des unités de négociation**

Les deux tableaux suivants présentent, dans les deux secteurs d'activité, une répartition des politiques pour les salariés âgés, basée sur la taille des unités de négociation.

Ainsi, les données du tableau 3A indiquent que 88,7 % des conventions du secteur privé qui contiennent des clauses à l'égard des salariés âgés se retrouvent dans les unités de négociation de 1 à 199 salariés. Ces mêmes tailles d'unités absorbent 49 % de l'ensemble des salariés répertoriés.

À l'exception des deux dernières tailles, toutes les autres privilégient la réduction du temps de travail de façon majoritaire.

Tableau 3A
Politiques pour les salariés âgés
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon la taille des unités de négociation
Secteur privé

	Nombre de salariés visés					Nombre de conventions analysées				
	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition
1 à 19 salariés	120	29	1 273	42	461	14	2	133	5	47
20 à 49 salariés	240		6 241	35	983	7		187	1	31
50 à 99 salariés	566	145	20 092	723	4 130	9	2	293	11	64
100 à 199 salariés	1 319	246	18 279	347	5 359	9	2	142	3	42
200 à 499 salariés	1 638	635	18 251	396	9 632	7	2	58	1	31
500 à 999 salariés	872		5 451		5 099	1		9		8
1 000 à 4 999 salariés	1 163		1 400	769	13 285	1		1		8
5 000 à 9 999 salariés				290	5 200					1
Total	5 918	1 055	70 987	1 543	44 149	48	8	823	21	232

Dans le secteur public (tableau 3B), les unités comprises entre 200 et 4 999 salariés concentrent 80,9 % du total des salariés. Pour ce qui est des conventions en fonction de la taille des unités, les cinq premières se répartissent en nombres à peu près égaux (entre 221 et 290), suivies des unités de 500 à 4 999 salariés (151 et 109), pour terminer avec les 5 000 à 9 999 salariés (5).

Dans ce même secteur, 53,8 % des conventions (790) regroupant 66,2 % des salariés ont une politique de réduction du temps de travail. À l'exception des deux plus petites unités, cette politique est majoritairement présente dans les autres tailles.

Tableau 3B
Politiques pour les salariés âgés
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon la taille des unités de négociation
Secteur public

	Nombre de salariés visés					Nombre de conventions analysées				
	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition	Allègement ou réorganisation des tâches	Banque de congés spéciaux	Réduction du temps de travail	Aucune précision	Autre disposition
1 à 19 salariés	22	51	1 043	36	1 063	2	4	106	3	123
20 à 49 salariés	34	73	3 389	65	3 651	1	2	105	3	110
50 à 99 salariés	144	115	7 735	62	7 485	2	2	112	1	105
100 à 199 salariés	230	104	17 540		15 664	2	1	118		111
200 à 499 salariés	1 113	272	54 322		36 120	3	1	169		117
500 à 999 salariés		700	65 840		36 335		1	96		54
1 000 à 4 999 salariés			142 534		44 658			81		28
5 000 à 9 999 salariés			20 327		11 580			3		2
10 000 salariés et plus										
Total	1 543	1 315	312 730	163	156 556	10	11	790	7	650

Régimes de retraite ordinaires et spéciaux

Les régimes de retraite ordinaires sont analysés sous trois aspects :

- la nature du régime, c'est-à-dire le partage des cotisations entre l'employeur et l'employé ;
- l'administration du régime : à qui incombe la responsabilité de la gestion ;
- les conditions à remplir pour recevoir les prestations sans réduction actuarielle : âge et/ou ancienneté.

Des données sur les régimes spéciaux sont également présentées. Ces régimes offrent, à certaines conditions, des incitations financières aux employés qui ne peuvent bénéficier d'une pension pleine et entière. Le but recherché est généralement de diminuer l'effectif. L'impact est le départ hâtif à la retraite.

Enfin, une dernière remarque s'impose : les statistiques et le calcul des pourcentages sur les régimes de retraite ordinaires ne prennent en compte que les conventions ayant des clauses précises à cet égard. C'est donc dire que les conventions n'ayant pas de dispositions ne sont pas considérées. À titre d'information, 25,8 % des conventions, totalisant 13,2 % des salariés, faisant partie du bassin de référence n'ont pas de telles dispositions.

Voir l'annexe II pour des exemples de libellés sur les régimes de retraite ordinaires (nature, administration, conditions) et spéciaux.

Présentation des résultats

À l’instar des tableaux sur les politiques s’appliquant aux salariés âgés, ceux qui suivent détaillent les données recueillies sur ces régimes en fonction des paramètres suivants : les secteurs privé et public, l’affiliation syndicale et la taille des unités de négociation (en nombre de salariés visés).

NATURE DU RÉGIME DE RETRAITE

- **Secteurs privé et public**

Le tableau 4 renseigne sur la nature du régime de retraite dans les secteurs privé et public. Les données révèlent que 4 882 conventions, visant 800 260 salariés, contiennent des dispositions sur la nature du régime de retraite.

On constate que la très grande majorité des conventions collectives des secteurs privé (83,1 %) et public (93,9 %) offrent un régime défrayé par l’employeur et l’employé (appelé régime contributoire). Elles régissent respectivement 78,6 % et 93,4 % des salariés.

Qu’il s’agisse du secteur privé ou public, la catégorie « Aucune précision » occupe la deuxième place avec 13,5 % des conventions regroupant 15,3 % des salariés, pour le premier, et 5,7 % des conventions rassemblant 6,4 % des salariés pour le second.

Enfin, le régime non contributoire est un peu plus populaire, toutes proportions gardées, dans le secteur privé.

Tableau 4

**Nature du régime de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives
Secteurs privé et public**

	Nombre de salariés visés				Nombre de conventions analysées			
	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire*	Autre disposition	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire*	Autre disposition
Privé	37 456	192 746	12 924	2 198	386	2 374	79	19
Public	35 739	518 448	749		116	1 900	8	
Total	73 195	711 194	13 673	2 198	502	4 274	87	19

* Le régime non contributoire est celui défrayé en totalité par l’employeur.

- **Affiliation syndicale**

Toutes les organisations syndicales présentes dans le secteur privé (tableau 5A) ont adopté très majoritairement le régime contributoire. Celui-ci est applicable à 78,6 % (192 746) des salariés. Quoique toujours loin en deuxième position, l'absence de précision se retrouve un peu plus souvent à la CSN et à la CSQ en proportion du régime contributoire.

Tableau 5A

**Nature du régime de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon l'affiliation syndicale
Secteur privé**

	Nombre de salariés visés				Nombre de conventions analysées			
	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire	Autre disposition	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire	Autre disposition
CSD	1 399	12 142	15	123	17	203	1	2
CSN	8 685	44 653	2 639	7	136	498	15	1
CSQ	293	1 425			12	41		
CTC	3	339			1	5		
FAT-COI	15	211			1	8		
FCT		392	4			24	1	
FTQ	23 516	121 246	9 816	1 881	191	1 381	55	15
IND	3 545	12 338	450	187	28	214	7	1
Total	37 456	192 746	12 924	2 198	386	2 374	79	19

Le tableau 5B met également en relation la nature du régime de retraite et l'affiliation syndicale, mais dans le secteur public. On observe que l'ensemble des organisations syndicales ont également choisi en priorité le régime contributoire, et ce, dans une plus grande proportion encore que dans le secteur privé. Il régit 93,4 % (518 448) des salariés qui travaillent dans ce secteur. L'absence de précision est aussi présente, mais la proportion la plus élevée concerne moins de 10 % des conventions à la FTQ.

Tableau 5B

**Nature du régime de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon l'affiliation syndicale
Secteur public**

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire
CSD	193	1 458		4	46	
CSN	6 756	167 873	246	19	701	3
CSQ	929	99 708		8	194	
CTC						
FAT-COI						
FCT						
FTQ	8 013	101 586	233	57	517	4
IND	19 848	147 823	270	28	442	1
Total	35 739	518 448	749	116	1 900	8

- **Taille des unités de négociation**

Le prochain paramètre a trait à la taille des unités de négociation dans le secteur privé, dont les données apparaissent au tableau 6A.

Si l'on s'attarde au seul régime contributoire (le plus utilisé), on constate plus d'occurrences dans les plus petites unités de négociation.

Tableau 6A

Nature du régime de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon la taille des unités de négociation
Secteur privé

	Nombre de salariés visés				Nombre de conventions analysées			
	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire	Autre disposition	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire	Autre disposition
1 à 19 salariés	1 188	5 868	170	28	110	659	19	4
20 à 49 salariés	2 274	14 234	426	22	75	451	13	1
50 à 99 salariés	6 576	46 390	1 304	282	98	673	18	4
100 à 199 salariés	7 148	52 499	1 650	1 029	55	399	12	7
200 à 499 salariés	10 875	45 581	3 989	837	37	162	11	3
500 à 999 salariés	5 082	15 426	3 135		8	23	4	
1 000 à 4 999 salariés	4 313	7 548	2 250		3	6	2	
5 000 à 9 999 salariés		5 200				1		
10 000 salariés et plus								
Total	37 456	192 746	12 924	2 198	386	2 374	79	19

En ce qui concerne le secteur public (tableau 6B), les mêmes groupes de salariés qu’au privé sont prédominants, auxquels s’ajoute le regroupement des 200 à 499 salariés.

Le portrait est cependant plus varié dans la section du nombre de salariés touchés. Ainsi, contrairement au privé, les tailles d’unités plus grandes occupent les premières places au public, soit plus précisément celles comprenant entre 200 et 4 999 salariés.

Tableau 6B

**Nature du régime de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon la taille des unités de négociation
Secteur public**

	Nombre de salariés visés			Nombre de conventions analysées		
	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire	Aucune précision quant à la nature du régime	Régime contributoire	Régime non contributoire
1 à 19 salariés	256	4 540	26	28	472	4
20 à 49 salariés	942	9 986	24	30	311	1
50 à 99 salariés	862	18 954		13	268	
100 à 199 salariés	2 154	37 547		17	262	
200 à 499 salariés	3 448	96 071	699	12	304	3
500 à 999 salariés	4 192	110 588		6	162	
1 000 à 4 999 salariés	23 885	198 855		10	115	
5 000 à 9 999 salariés		31 907			5	
10 000 salariés et plus		10 000			1	
Total	35 739	518 448	749	116	1 900	8

ADMINISTRATION DU RÉGIME DE RETRAITE

- **Secteurs privé et public**

Si l'on prend en considération les 4 882 conventions collectives des secteurs privé et public qui contiennent une disposition sur l'administration du régime (tableau 7), on constate que 50,5 % d'entre elles confient à une compagnie d'assurances ou à une société de fiducie le soin d'administrer le régime de retraite. Celles-ci visent 64,3 % de l'ensemble des salariés. Au total des deux secteurs, la catégorie « Aucune précision » détient le second rang, alors que 43,3 % des conventions avec 30,1 % des salariés s'y retrouvent.

Fait à noter, dans le secteur privé seulement, une majorité de conventions (1 565 ou 54,8 %) regroupant un nombre majoritaire de salariés (137 672 ou 56,1 %) ne fournissent aucune précision quant à l'administration du régime.

Tableau 7

**Administration du régime de retraite
Répartition des salariés et des conventions collectives
Secteurs privé et public**

	Nombre de salariés visés						Nombre de conventions analysées					
	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition
Privé	137 672	10 105	13 074	81 895	2 068	510	1 565	90	100	1 070	26	7
Public	103 041	812	18 103	432 903	54	23	550	8	65	1 396	3	2
Total	240 713	10 917	31 177	514 798	2 122	533	2 115	98	165	2 466	29	9

- **Affiliation syndicale**

Une lecture des données du tableau 8A montre que l'ensemble des organisations syndicales dans le secteur privé optent surtout, malgré la disposition « Aucune précision », pour une compagnie d'assurances ou une société de fiducie à titre d'administrateur des régimes. Les 1 070 conventions assujettissent 81 895 salariés ou 33,4 % de l'ensemble.

À la suite de ces deux principales catégories, c'est l'option de permettre à un syndicat seul d'administrer le régime qui a été la plus souvent retenue par la CSN avec 46 conventions, soit 7,1 % de la totalité des conventions signées par cette centrale syndicale qui ont une disposition sur l'administration du régime dans le secteur privé. Dans le même ordre d'idées, à la FTQ, le comité conjoint employeur-syndicat prend la troisième place avec 47 conventions, ce qui représente seulement 2,9 % de celles qu'elle a négociées.

Tableau 8A
Administration du régime de retraite
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon l'affiliation syndicale
Secteur privé

	Nombre de salariés visés						Nombre de conventions analysées					
	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition
CSD	8 008	1 371	1 076	3 124	100		166	16	5	34	2	
CSN	26 858	5 512	5 809	17 277	494	34	361	46	35	199	8	1
CSQ	600			1 118			32			21		
CTC	219			123			4			2		
FAT-COI	216			10			8			1		
FCT	396						25					
FTQ	91 990	3 023	5 441	54 442	1 087	476	828	24	47	724	13	6
IND	9 385	199	748	5 801	387		141	4	13	89	3	
Total	137 672	10 105	13 074	81 895	2 068	510	1 565	90	100	1 070	26	7

Contrairement au secteur privé où l'absence de précision domine, l'administration par une compagnie d'assurances ou une société de fiducie s'impose dans le secteur public (tableau 8B), sauf à la FTQ et à la CSD où la catégorie « Aucune précision » est majoritaire. Par contre, à la CSD, une majorité de salariés (936) est visée par une convention collective stipulant que l'administration du régime est plutôt confiée à une compagnie d'assurances ou une société de fiducie.

Tableau 8B

**Administration du régime de retraite
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon l'affiliation syndicale
Secteur public**

	Nombre de salariés visés						Nombre de conventions analysées					
	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition
CSD	644		60	936	11		31		1	17	1	
CSN	13 672	602	3 564	157 004	33		121	6	10	585	1	
CSQ	2 747		186	97 694	10		15		2	184	1	
CTC												
FAT-COI												
FCT												
FTQ	56 550	200	9 681	43 378		23	278	1	32	265		2
IND	29 428	10	4 612	133 891			105	1	20	345		
Total	103 041	812	18 103	432 903	54	23	550	8	65	1 396	3	2

- **Taille des unités de négociation**

Le tableau 9A renvoie à l'administration du régime de retraite en fonction de la taille des unités de négociation présentes dans le secteur privé. Les données révèlent que la catégorie « Aucune précision » occupe encore une fois la position de tête dans l'ensemble des tailles d'unités de négociation, mais particulièrement dans les tailles de 1 à 199 salariés qui regroupent 49,2 % des conventions analysées et 29,2 % des salariés. Dans les mêmes tailles d'unités, l'administration par une compagnie d'assurances ou une société de fiducie concerne 35 % des conventions et 23,3 % des salariés. Finalement, les tailles de 1 à 199 unités dans ces deux catégories absorbent 84,2 % des conventions et 52,4 % des salariés.

Tableau 9A
Administration du régime de retraite
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon la taille des unités de négociation
Secteur privé

	Nombre de salariés visés						Nombre de conventions analysées					
	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition
1 à 199 salariés	4 556	103	322	2 217	49	7	500	12	33	241	4	2
20 à 49 salariés	8 632	434	393	7 325	103	69	285	13	13	223	4	2
50 à 99 salariés	26 322	2 626	1 253	23 848	415	88	380	37	17	351	7	1
100 à 199 salariés	32 011	1 972	3 061	23 648	1 501	133	242	14	21	184	11	1
200 à 499 salariés	36 285	3 199	3 689	17 896		213	126	12	12	62		1
500 à 999 salariés	14 775	571	2 736	5 561			23	1	3	8		
1 000 à 4 999 salariés	9 891	1 200	1 620	1 400			8	1	1	1		
5 000 à 9 999 salariés	5 200						1					
10 000 salariés et plus												
Total	137 672	10 105	13 074	81 895	2 068	510	1 565	90	100	1 070	26	7

Par rapport au secteur privé, le secteur public (tableau 9B) se distingue par un éventail plus large des tailles d'unités prédominantes : il comprend en plus les unités de 500 à 4 999 salariés.

La catégorie « Compagnie d'assurances ou société de fiducie » domine au public dans toutes les tailles, sauf une mais de façon marginale (5 000 à 9 999 salariés). Les conventions collectives inhérentes à cette catégorie visent 78 % (432 903) de l'ensemble des salariés.

Tableau 9B
Administration du régime de retraite
Répartition des salariés et des conventions collectives
selon la taille des unités de négociation
Secteur public

	Nombre de salariés visés						Nombre de conventions analysées					
	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition	Aucune précision quant à l'administration du régime	Syndicat seul	Comité conjoint employeur-syndicat	Compagnie d'assurances ou société de fiducie	Employeur seulement	Autre disposition
1 à 19 salariés	2 310	33	43	2 392	21	23	233	4	4	259	2	2
20 à 49 salariés	3 673	44	464	6 738	33		124	1	13	203	1	
50 à 99 salariés	5 157	85	905	13 669			72	1	14	194		
100 à 199 salariés	6 780		2 079	30 842			52		15	212		
200 à 499 salariés	9 346	650	2 287	87 935			33	2	8	276		
500 à 999 salariés	10 421		5 190	99 169			15		7	146		
1 000 à 4 999 salariés	37 616		7 135	177 989			17		4	104		
5 000 à 9 999 salariés	17 738			14 169			3			2		
10 000 salariés et plus	10 000						1					
Total	103 041	812	18 103	432 903	54	23	550	8	65	1 396	3	2

ÂGE ET ANCIENNETÉ

Le troisième élément d'analyse concernant les régimes de retraite porte sur les facteurs de l'âge et de l'ancienneté ou sur une combinaison de ceux-ci comme conditions pour recevoir des prestations sans réduction actuarielle. La présentation des données se fera selon les trois aspects habituels que sont les secteurs privé et public, l'affiliation syndicale et la taille des unités de négociation.

- **Secteurs privé et public**

Le tableau 10 montre qu'au-delà de 90 % des conventions des secteurs privé (2 626) et public (1 869) n'apportent aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté pour recevoir des prestations de retraite sans réduction actuarielle. Elles touchent 83 % et 93 % des salariés de leur secteur respectif.

Il y a un nombre significatif de salariés touchés dans la catégorie « Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre » dans le secteur public, mais ils ne relèvent que de 12 conventions.

Tableau 10

**Âge et ancienneté — Répartition des salariés et des conventions collectives
Secteurs privé et public**

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition
Privé	8 370	152	857	12 413	13 290	203 610	6 632	76	2	5	57	68	2 626	24
Public	2 947	11	21 389	2 623	2 362	516 353	9 251	25	1	12	21	20	1 869	76
Total	11 317	163	22 246	15 036	15 652	719 963	15 883	101	3	17	78	88	4 495	100

- **Affiliation syndicale**

Les données réparties selon les organisations syndicales dans le secteur privé sont indiquées dans le tableau 11A.

L'absence de précision dans les conventions quant à l'âge et l'ancienneté est généralisée, peu importe les affiliations. Globalement, 91,9 % (2 626) des conventions régissant 83 % (203 610) des salariés ne contiennent aucune précision au regard des deux facteurs à l'étude. Si l'on fait abstraction de la catégorie « Aucune précision », on constate qu'à la CSN la condition « Âge seulement » est relativement importante, alors qu'à la FTQ plus de critères sont retenus, tels que « Âge minimum et minimum d'ancienneté », « Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté » et « Âge seulement ».

Tableau 11A
Âge et ancienneté — Répartition des salariés et des conventions collectives
selon l'affiliation syndicale
Secteur privé

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition
CSD	11			50	116	13 502		1			1	1	220	
CSN	2 494		132	2 416	1 292	45 471	4 179	43		1	8	8	582	8
CSQ		68				1 650			1				52	
CTC						342							6	
FAT-COI				8		218					1		8	
FCT						396							25	
FTQ	5 361	84	725	9 939	11 622	126 289	2 439	28	1	4	47	58	1 489	15
IND	504				260	15 742	14	4				1	244	1
Total	8 370	152	857	12 413	13 290	203 610	6 632	76	2	5	57	68	2 626	24

L'analyse des données du tableau 11B dénote aussi que, dans le secteur public, l'absence de précision prédomine, soit 1 869 conventions (92,3 %) assujettissent 93 % des salariés concernés.

À la CSQ, la catégorie « Autre disposition » est mentionnée plus souvent qu'ailleurs.

Hormis la catégorie prépondérante, le nombre le plus élevé de salariés touchés (18 220, affiliés à la FTQ) est régi selon les règles de l'âge et l'ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre, afin de déterminer l'accessibilité au régime de retraite.

Tableau 11B

**Âge et ancienneté — Répartition des salariés et des conventions collectives
selon l'affiliation syndicale
Secteur public**

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition
CSD	162		27			1 462		3		1			46	
CSN	161			937	263	172 660	854	3			6	4	696	14
CSQ	62			55	310	97 464	2 746	1			2	3	155	41
CTC														
FAT-COI														
FCT														
FTQ	1 988	11	18 220	870	559	85 520	2 664	14	1	6	5	4	543	5
IND	574		3 142	761	1 230	159 247	2 987	4		5	8	9	429	16
Total	947	11	21 389	2 623	2 362	516 353	9 251	25	1	12	21	20	1 869	76

- **Taille des unités de négociation**

Dans le secteur privé (tableau 12A), on constate qu'à l'exception de la disposition la plus répandue (« Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté ») la clause précisant la condition « Âge seulement » est la plus souvent citée dans les conventions, particulièrement dans les unités de 1 à 19 salariés. Les unités variant entre 100 et 499 salariés désignent la disposition « Âge minimum et minimum d'ancienneté » comme deuxième choix. La combinaison d'âge et d'âge/ancienneté s'inscrit notablement dans les tailles de 1 à 19 et de 50 à 99 salariés.

Tableau 12A

**Âge et ancienneté — Répartition des salariés et des conventions collectives
selon la taille des unités de négociation
Secteur privé**

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition
1 à 19 salariés	304		6	176	51	6 691	26	35		1	17	4	732	3
20 à 49 salariés	258		43	263	168	16 224		8		1	8	4	519	
50 à 99 salariés	653	152	62	1 181	1 196	51 038	270	9	2	1	17	16	744	4
100 à 199 salariés	1 711		132	663	3 235	55 894	691	13		1	5	24	425	5
200 à 499 salariés	1 942			1 413	4 720	49 918	3 289	7			5	15	176	10
500 à 999 salariés	2 317		614	2 463	1 670	15 843	736	3		1	3	3	24	1
1 000 à 4 999 salariés	1 185			1 054	2 250	8 002	1 620	1			1	2	6	1
5 000 à 9 999 salariés				5 200							1			
10 000 salariés et plus														
Total	8 370	152	857	12 413	13 290	203 610	6 632	76	2	5	57	68	2 626	24

Par ailleurs, dans le secteur public (tableau 12B), toujours en ne tenant pas compte de l'absence de précision, la catégorie « Autre disposition » est la plus répandue, surtout grâce aux unités de 1 à 49 salariés. Pour le reste, les tailles d'unités de négociation se répartissent plus ou moins également dans toutes les dispositions, à quelques exceptions près. Par exemple, les grandes unités de 1 000 salariés et plus optent en deuxième position pour la catégorie « Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre ». Et, sur les 2 024 conventions de ce secteur, une seule précise l'ancienneté seulement comme exigence à remplir pour recevoir des prestations de retraite ; elle se retrouve dans la taille de 1 à 19 employés.

Tableau 12B

**Âge et ancienneté — Répartition des salariés et des conventions collectives
selon la taille des unités de négociation
Secteur public**

	Nombre de salariés visés							Nombre de conventions analysées						
	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition	Âge seulement	Ancienneté seulement	Âge et ancienneté sans aucun minimum imposé pour l'un ou l'autre	Combinaison d'âge et d'ancienneté	Âge minimum et minimum d'ancienneté	Aucune précision quant à l'âge et l'ancienneté	Autre disposition
1 à 19 salariés	54	11			20	4 410	327	4	1			2	473	24
20 à 49 salariés	133		27	292	120	9 504	876	4		1	9	3	297	28
50 à 99 salariés	737		62	492	266	17 818	441	10		1	7	4	252	7
100 à 199 salariés	622		506	114	895	36 749	815	5		3	1	7	257	6
200 à 499 salariés	420		244	405	1 061	96 441	1 647	1		1	2	4	305	6
500 à 999 salariés	981			1 320		110 594	1 885	1			2		162	3
1 000 à 4 999 salariés			8 970			210 510	3 260			4			119	2
5 000 à 9 999 salariés			11 580			20 327				2			3	
10 000 salariés et plus						10 000							1	
Total	2 947	11	21 389	2 623	2 362	516 353	9 251	25	1	12	21	20	1 869	76

RÉGIMES SPÉCIAUX DE RETRAITE

Rappelons qu'un régime spécial de retraite consiste à offrir, à certaines conditions, des incitations financières aux employés qui ne peuvent bénéficier d'une pension pleine et entière, et ce, afin de favoriser un départ hâtif à la retraite.

- **Secteurs privé et public**

Le tableau 13 révèle que, sur les 6 580 conventions analysées, à peine 109 (1,7 %) indiquent un régime spécial de retraite, et elles visent une proportion identique de salariés (15 260). Dans 86,2 % des cas, elles proviennent du secteur privé.

Tableau 13

**Régimes spéciaux de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives
Secteurs privé et public**

	Nombre de salariés visés		Nombre de conventions analysées	
	Aucune disposition*	Disposition	Aucune disposition*	Disposition
Privé	334 918	12 115	4 291	94
Public	572 943	3 145	2 180	15
Total	907 861	15 260	6 471	109

* Contrairement à tous les autres tableaux, la catégorie « Aucune disposition » apparaît dans ceux sur les régimes spéciaux de retraite parce que la codification de cette variable est seulement un indicateur de présence ou non.

- **Affiliation syndicale**

Parmi les 94 conventions collectives du secteur privé (tableau 14A) qui font état d'un régime spécial de retraite, la plupart sont associées à la FTQ, avec 62 conventions régissant 7 229 salariés, et à la CSN où l'on dénombre 29 conventions visant 4 709 salariés.

Tableau 14A

Régimes spéciaux de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon l'affiliation syndicale
Secteur privé

	Nombre de salariés visés		Nombre de conventions analysées	
	Aucune disposition	Disposition	Aucune disposition	Disposition
CSD	19 034	161	306	2
CSN	63 819	4 709	913	29
CSQ	1 906		60	
CTC	469		11	
FAT-COI	485		20	
FCT	581		31	
FTQ	219 095	7 229	2 487	62
IND	29 529	16	463	1
Total	334 918	12 115	4 291	94

Comme l'indique le tableau 13, très peu de conventions du secteur public (15) possèdent un régime spécial de retraite.

Parmi celles-ci, dix ont été conclues par la FTQ et la CSN, tandis que quatre autres ont été signées par les syndicats indépendants. Il faut noter que 76,1 % des salariés qui ont un régime spécial de retraite sont regroupés au sein de la CSN.

Tableau 14B

**Régimes spéciaux de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon l'affiliation syndicale
Secteur public**

	Nombre de salariés visés		Nombre de conventions analysées	
	Aucune disposition	Disposition	Aucune disposition	Disposition
CSD	1 676		55	
CSN	179 137	2 393	752	5
CSQ	100 513	124	201	1
CTC				
FAT-COI				
FCT				
FTQ	122 740	226	682	5
IND	168 877	402	490	4
Total	572 943	3 145	2 180	15

- **Taille des unités de négociation**

Au regard du secteur privé, dont les données apparaissent au tableau 15A, 65,5 % des salariés visés par des dispositions sur des régimes de retraite spéciaux sont concentrés dans les unités de 100 à 499 salariés. En ce qui a trait aux conventions, elles sont réparties surtout entre les tailles d'unités de 1 à 19 et de 50 à 199 salariés.

Tableau 15A

Régimes spéciaux de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon la taille des unités de négociation
Secteur privé

	Nombre de salariés visés		Nombre de conventions analysées	
	Aucune disposition	Disposition	Aucune disposition	Disposition
1 à 19 salariés	10 969	226	1 137	21
20 à 49 salariés	28 956	241	928	8
50 à 99 salariés	87 998	1 557	1 288	21
100 à 199 salariés	83 557	3 247	641	25
200 à 499 salariés	69 060	4 690	241	16
500 à 999 salariés	27 071	1 100	40	2
1 000 à 4 999 salariés	22 107	1 054	15	1
5 000 à 9 999 salariés	5 200		1	
10 000 salariés et plus				
Total	334 918	12 115	4 291	94

Dans le secteur public (tableau 15B), les unités de 100 à 999 salariés rassemblent 94 % de ceux ayant un régime spécial. En ce qui concerne le nombre de conventions, le tiers se retrouvent dans la taille de 100 à 199 salariés.

Tableau 15B

**Régimes spéciaux de retraite — Répartition des salariés et des conventions collectives selon la taille des unités de négociation
Secteur public**

	Nombre de salariés visés		Nombre de conventions analysées	
	Aucune disposition	Disposition	Aucune disposition	Disposition
1 à 19 salariés	5 412	34	567	3
20 à 49 salariés	12 736	36	403	1
50 à 99 salariés	21 046	120	300	2
100 à 199 salariés	40 089	622	282	5
200 à 499 salariés	100 774	900	321	2
500 à 999 salariés	116 298	1 433	170	2
1 000 à 4 999 salariés	234 681		131	
5 000 à 9 999 salariés	31 907		5	
10 000 salariés et plus	10 000		1	
Total	572 943	3 145	2 180	15

Synthèse

Pour mettre en perspective les résultats obtenus par cette étude et en tracer le bilan qui s'en dégage, il faut d'abord souligner l'impact statistique, parfois important, des conventions collectives qui ne comprennent aucune précision¹ ou aucune disposition. Les taux de non-précision et de non-disposition réunis varient considérablement d'une variable à l'autre. Si ces taux sont relativement faibles dans le cas de la nature du régime de retraite (le tiers des conventions et un peu plus de 20 % des salariés), ils sont très élevés quant aux conditions à remplir pour recevoir des prestations de retraite (près de 95 % des conventions et plus de 90 % des salariés). Ces mêmes taux concernant les autres variables fluctuent entre 40 et 58 % des conventions touchant de 36 à 39 % des salariés.

Les régimes spéciaux de retraite sont traités séparément relativement à ces taux parce que la codification de cette variable renseigne seulement sur la présence ou non d'une telle clause et non sur un choix d'options.

Il est donc nécessaire de considérer les données de cette étude en gardant à l'esprit les effets de ces taux pour évaluer correctement la réelle portée de chaque disposition.

Politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés

L'examen de ces politiques révèle que la réduction du temps de travail est l'option la plus répandue. La grande majorité des organisations syndicales favorisent cette mesure, surtout dans le secteur privé. Dans ce dernier secteur, ce sont principalement les plus petites tailles d'unités de négociation (de 1 à 199 salariés) qui choisissent ce genre de politique. Il est cependant normal que ces tailles d'unités soient prédominantes puisqu'elles représentent une large part des conventions collectives signées au Québec. Au public, les tailles plus grandes (de 200 à 4 999 salariés) sont fortement majoritaires dans la représentation des salariés touchés.

Régimes de retraite ordinaires et spéciaux

Les informations recueillies sur les régimes de retraite ordinaires démontrent que le régime contributif défrayé par l'employeur et l'employé est majoritairement choisi par les parties et que le choix de l'administrateur se porte principalement sur une compagnie d'assurances ou une société de fiducie. Tous les syndicats retiennent ces mêmes paramètres essentiellement dans les tailles d'unités de 1 à 199 salariés pour le secteur privé, auxquelles s'ajoute la taille de 200 à 499 salariés pour le secteur public.

À propos des conditions pour recevoir des prestations de retraite sans réduction actuarielle en fonction de l'âge et de l'ancienneté, plus de 90 % des conventions n'en précisent aucune.

Enfin, à peine 1,7 % des conventions indiquent un régime spécial de retraite, ce qui ne représente manifestement pas une formule très prisée par les parties.

1. La catégorie « Aucune précision » signifie qu'il y a bien une mention de la variable étudiée dans la convention collective, mais qu'aucun détail ne permet d'en déterminer la codification.

Conclusion

Après avoir constaté que l'analyse des conventions collectives effectuée par le ministère du Travail ne permettait pas de colliger formellement des renseignements sur la présence de clauses déterminant des mesures de maintien de la main-d'œuvre âgée, l'objet de cette étude s'est déplacé vers des mesures ayant une influence sur les conditions de travail et de départ à la retraite des salariés âgés.

Les politiques réservées à la main-d'œuvre âgée se limitent le plus souvent à diminuer la durée hebdomadaire du travail sans que le but recherché soit nécessairement de maintenir les travailleurs en emploi. Pour ce qui est des régimes de retraite, on remarque qu'il s'agit d'une préoccupation importante pour les parties signataires puisqu'ils se retrouvent dans près de 75 % des conventions collectives.

À la lumière de ces résultats, nous ne pouvons affirmer qu'il existe actuellement une mutation dans les préoccupations du monde du travail concernant les conditions de travail des salariés âgés, que ce soit pour leur faciliter la tâche ou pour contrer la pénurie de main-d'œuvre due au vieillissement de la population active.

ANNEXE I

Exemples de libellés sur les politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés

Réduction du temps de travail

Employeur : La Petite Bretonne/Croissanterie Blainville
Syndicat : Syndicat des métallos, section locale 7625
Durée : du 2007-05-23 au 2012-05-22

Article 33.01 : « *Les salariés âgés de cinquante (50) ans et plus peuvent, seulement s'ils y consentent, être programmés pour travailler quatre (4) jours par semaine [...].* »

Allègement et/ou réorganisation des tâches

Employeur : Club de golf Islesmere
Syndicat : Syndicat des métallos, section locale 7625
Durée : du 2008-02-01 au 2011-01-31

Article 7.05 : « *Les salariés incapables d'accomplir leur travail à cause d'un accident du travail, de leur âge ou d'une limitation fonctionnelle peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté, d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat.* »

Autre disposition

Employeur : Ville de Matane
Syndicat : Syndicat des employés municipaux de Matane
Durée : du 2008-08-14 au 2014-12-31

Article 37.01 : « *Il est loisible à l'Employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention pour les employés qui souffrent de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.* »

ANNEXE II

Exemples de libellés sur les régimes de retraite ordinaires (nature, administration, conditions) et spéciaux

Nature du régime de retraite – Régime contributoire

Employeur : MRC de comté du Haut-Richelieu
Syndicat : Syndicat des travailleurs de la MRC de comté du Haut-Richelieu (CSN)
Durée : du 2008-11-17 au 2011-12-31

Article 24.01 : « *L'employeur consent à verser à chaque salarié permanent, en supplément du salaire gagné, l'équivalent de cinq pour cent (5 %) du salaire annuel, et ce, afin de lui permettre de contribuer à un régime simplifié de retraite. Le versement de cette somme est effectué à chaque période de paie.* »

Article 24.02 : « *L'employeur consent à retenir sur le salaire d'un salarié permanent une contribution au moins égale à celles énumérées à l'article 24.01 à être versée dans un REER collectif [...].* »

Nature du régime de retraite – Régime non contributoire

Employeur : XSTRATA, Fonderie Horne
Syndicat : Syndicat des travailleurs de la mine Noranda – CSN
Durée : du 2009-03-02 au 2012-03-01

Annexe A – Régime de rente à la retraite : « *En vigueur le 2 mars 2009, ce régime prévoit une rente à l'âge normal de la retraite (65 ans), selon les conditions du régime [...]. La compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.* »

Administration du régime – Compagnie d'assurances ou société de fiducie

Employeur : Lithographie Dickson
Syndicat : Teamsters/Conf. des communications graphiques, section locale 555M
Durée : du 2008-09-27 au 2011-12-31

Article 14.2 : « *Toutes les cotisations à la Caisse de retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime [...].* »

Administration du régime – Comité conjoint employeur/syndicat

Employeur : Parmalat
Syndicat : Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD)
Durée : du 2009-12-10 au 2014-10-14

Article 27.04 : « *Gestion du régime – Le comité de retraite est constitué de sept (7) membres, dont deux (2) représentants désignés par l'Employeur et un (1) représentant désigné par le Syndicat. Les autres membres du comité sont désignés conformément aux dispositions du règlement du régime [...].* »

Conditions d'âge et d'ancienneté – Âge seulement

Employeur : Métallurgie Noranda/Affinerie CCR
Syndicat : Union des agents de sécurité du Québec –
Syndicat des métallos, section locale 8922
Durée : du 2007-05-31 au 2010-05-30

Annexe A – Régime de rente à la retraite : « *La rente sera calculée à partir des années d'emploi rémunérées jusqu'au 1^{er} mois coïncidant avec ou suivant la date à laquelle le salarié atteint l'âge normal de la retraite - soixante-cinq (65) ans [...].* »

Conditions d'âge et d'ancienneté – Âge minimum et minimum d'ancienneté

Employeur : Glassine
Syndicat : Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP),
section locale 641
Durée : du 2007-05-01 au 2008-04-30

Lettre d'entente supplémentaire : « *Un membre ayant vingt (20) ans ou plus de service continu et qui est âgé de soixante (60) ans ou plus peut choisir de prendre une retraite anticipée, sans réduction actuarielle. Dans un tel cas, il reçoit également jusqu'à 65 ans une prestation d'appoint comme suit, selon son âge à la date du paiement de la prestation :*

- *âge : 60 à 65 ans*
- *prestation : 24 \$ par mois par année de service, maximum 720 \$ par mois.* »

Conditions d'âge et d'ancienneté – Combinaison d'âge et d'âge/ancienneté

Employeur : Ciment Saint-Laurent
Syndicat : Division des travailleurs alliés du ciment, etc., local D-220 (FAT-COI)
Durée : du 2009-03-25 au 2013-11-30

Article 16.02 : « *Les principales modalités du Régime de retraite peuvent être résumées comme suit [...] Cette prestation est payable à la date normale de retraite du salarié, soit le 1^{er} du mois qui suit ou coïncide avec le 65^e anniversaire de naissance du salarié OU le 1^{er} du mois auquel la somme de l'âge et du service du membre atteint 90 ou plus, si avant et sans être avant le 1^{er} du mois qui suit ou coïncide avec le 60^e anniversaire de naissance du salarié [...].* »

Régime spécial de retraite

Employeur : Ville de Saint-Jérôme
Syndicat : Association des policiers de Saint-Jérôme
Durée : du 2008-01-01 au 2011-12-31

Annexe J : « *La Ville accorde une prime d'incitation à la retraite de mille dollars (1 000 \$) par année de service, maximum de vingt mille dollars (20 000 \$) aux conditions suivantes :*

- 1) avoir entre cinquante-cinq (55) et cinquante-sept (57) ans ;*
- 2) avoir avisé la Ville, au plus tard le 31 décembre précédant la date, de son intention de prendre sa retraite ;*
- 3) prendre sa retraite avant d'avoir atteint cinquante-huit (58) ans ;*
- 4) cette prime est versée à son départ dans son Régime enregistré d'épargne retraite (REER) ou au comptant, au choix de l'employé. »*

ANNEXE III

Dénominations complètes des affiliations syndicales

- **CSD**
Centrale des syndicats démocratiques
- **CSN**
Confédération des syndicats nationaux
- **CSQ**
Centrale des syndicats du Québec
- **CTC**
Congrès du travail du Canada
- **FAT-COI**
Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles
- **FCT**
Fédération canadienne du travail
- **FTQ**
Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec
- **IND**
Syndicats indépendants locaux, provinciaux, nationaux ou internationaux