

CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT DANS LES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'ASSURANCE COLLECTIVE AU QUÉBEC

Les derniers mois ont été fertiles en discussions concernant l'avenir du système de retraite québécois. D'abord, le Projet de loi 149 portant sur l'amélioration du Régime de rentes du Québec (RRQ) a été présenté par le gouvernement du Québec le 2 novembre 2017.

Puis, à la suite de la publication du rapport Fortin sur la question des clauses de disparité de traitement (« clauses orphelin ») en fonction de la date d'embauche dans les régimes de retraite et d'assurance collective, un autre débat occupe l'espace public : doit-on interdire les clauses orphelin au Québec pour protéger les jeunes générations, en plus de ce qui résultera de l'amélioration annoncée au RRQ?

Le 11 janvier 2018, Mercer a organisé une table ronde pour recueillir l'opinion des employeurs sur le sujet, opinion qui peut être résumée comme suit :

1. La *Loi sur les normes du travail* du Québec ne devrait pas interdire les clauses orphelin. La possibilité d'en mettre en place donne aux employeurs la flexibilité requise pour adapter leur offre aux besoins des nouvelles générations, de façon uniforme pour tous leurs employés au Canada;
2. Interdire les clauses orphelin aurait des effets dévastateurs. Les employeurs ne retourneront pas aux régimes à prestations déterminées. Si le même régime doit être offert à tous leurs travailleurs, les employeurs migreront encore plus rapidement vers des régimes à cotisations déterminées, même si négocier ces régimes pourrait être ardu et entraîner des conflits de travail importants;

3. Si, malgré ces préoccupations majeures, les clauses orphelin étaient interdites, cette interdiction ne devrait pas s'appliquer aux clauses orphelin existantes;
4. Quoiqu'il en soit, certains changements à des programmes pour les nouveaux travailleurs, par exemple la mise en place de programmes équivalents, ne devraient pas être considérés comme des clauses orphelin. Il est possible d'encadrer simplement la notion d'équivalence de programmes dans une approche de rémunération globale.

Nous décrivons ces points plus en détail ci-après.

DÉFINITION DES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT

Selon l'interprétation reconnue, une clause orphelin consiste à offrir une condition de travail moins avantageuse à un employé uniquement en raison de sa date d'embauche. Ce type de clause a été mis en place dans bon nombre de régimes de retraite, mais est très peu fréquent dans les programmes d'assurance collective.

Pour l'ensemble des intervenants réunis lors de notre table ronde, il faut différencier ce type de changements avec d'autres changements intervenus dans le passé et qui **ne devraient pas être considérés comme des clauses orphelin**, par exemple :

1. Mise en place d'un programme différent pour lequel l'employeur peut établir qu'il est de **valeur équivalente**, au moment des changements, pour les nouveaux employés. Cette flexibilité dans l'offre aux employés n'est pas une entorse à l'équité intergénérationnelle. Il est possible d'établir l'équivalence simplement.

2. Conversion d'un régime de retraite à prestations déterminées à un régime de retraite à cotisations déterminées pour tous les employés, avec allocations de transition pour minimiser les perturbations pour les travailleurs plus expérimentés.
3. Offrir un choix aux travailleurs entre deux programmes.
4. Un employeur peut, dans certaines circonstances, éliminer des programmes pour les employés qui ne se conforment pas, à une certaine date, à des critères d'âge, de service ou une combinaison des deux critères. Ces changements sont courants dans les programmes d'assurance collective.

ADAPTER LES RÉGIMES AUX RÉALITÉS MODERNES

Depuis la mise en place de généreux régimes de retraite à prestations déterminées dans les années 1970 et 1980, les réalités économiques et démographiques ont énormément changé. Ces phénomènes ont poussé les employeurs à réévaluer leurs programmes pour les adapter aux nouvelles réalités.

En même temps, les employeurs ne veulent pas apporter des changements aux dépens de leurs travailleurs actuels envers qui ils tiennent à respecter les promesses qui leur ont été faites au moment de leur embauche. Plusieurs de ces employés approchent de la retraite et un changement aux programmes est très intrusif dans leur planification financière. En évitant de les viser, les changements peuvent se faire plus graduellement dans l'organisation, dans le respect des négociations déjà intervenues avec les employés actuels et en évitant des enjeux de congédiement déguisé.

L'ÉTAT DE LA SITUATION

Selon les statistiques colligées par Mercer, un peu plus de 40 % des organisations ont déjà introduit des changements à leur régime de retraite en fonction de la date d'embauche. Plusieurs l'ont fait avec comme objectif d'offrir un programme équivalent, mais certains ont mis en place un régime moins généreux.

Chaque situation est particulière et peut impliquer d'autres éléments de la rémunération globale des employés.

Il faut noter que certaines organisations fédérales ayant des employés au Québec ont aussi prévu des clauses orphelin dans leur régime de retraite pour leurs nouveaux employés partout au Canada.

MAINTENIR LA FLEXIBILITÉ ACTUELLE

Lors de notre table ronde, les participants ont convenu que le maintien de la flexibilité actuelle est sans contredit la seule option envisageable, qu'ils aient déjà mis des changements en place ou non.

1. Les employeurs qui ont déjà apporté des changements ont négocié ces changements avec leurs travailleurs syndiqués pour les nouveaux travailleurs seulement. Les employés visés par les nouveaux régimes n'ont demandé un retour en arrière que dans de très rares occasions.

Si les clauses orphelin devaient être interdites dans le futur, les employeurs n'entendent pas retourner en arrière vers l'ancien régime de retraite à prestations déterminées. Ils ont été échaudés par les risques et les coûts de ces régimes. En pratique, ils réagiront en accélérant leur transition vers les régimes à cotisations déterminées pour le futur. Les employés qui avaient jusqu'à maintenant conservé un régime à prestations déterminées pendant la période de transition devront migrer vers un régime à cotisations déterminées, même s'ils sont à quelques années de la retraite.

Les employeurs espèrent ne pas avoir à rouvrir des chantiers qui ont déjà été menés à terme. Apporter des changements à des régimes de retraite est long et compliqué. Renégocier serait ardu et pourrait mener à des conflits de travail importants et non souhaitables.

2. Même pour les employeurs qui n'ont pas mis en place de clauses orphelin jusqu'à maintenant, l'inquiétude reliée à une interdiction éventuelle existe. Ils considèrent qu'avoir la possibilité d'apporter de tels changements offre plus de

flexibilité afin de bien répondre aux besoins changeants des travailleurs.

Les nouvelles générations de travailleurs n'ont pas les mêmes demandes en ce qui a trait à leurs avantages sociaux. Ils ne valorisent pas tous les mêmes aspects. Comment s'adapter à cette nouvelle réalité sans brusquer les travailleurs plus expérimentés si les clauses orphelin sont interdites?

3. L'utilisation des clauses orphelin dans les régimes de retraite est aussi répandue dans les autres provinces canadiennes. De grands employeurs nationaux nous ont indiqué que d'évoluer dans un contexte différent au Québec et dans les autres provinces représentera un enjeu important pour leur organisation dans le traitement équitable de tous les travailleurs au Canada. Ceux-là ne veulent pas d'une interdiction des clauses orphelin non plus.

CONCLUSION

Un large consensus existe parmi les employeurs. La possibilité de mettre en place des programmes d'avantages sociaux différents pour les nouvelles générations de travailleurs est une flexibilité

nécessaire. Une interdiction des clauses orphelin aurait des conséquences fâcheuses pour eux et pour leurs employés. Les plus vieux pourraient devoir migrer vers des régimes à cotisations déterminées quelques années avant leur retraite. Les plus jeunes ne gagneront rien car des régimes à cotisations déterminées leur seront offerts de toute façon.

Les employeurs font face à de nombreux défis de gestion des coûts et de la main-d'œuvre présentement. Les cotisations au RRQ seront majorées pendant sept ans, les prélèvements sur la masse salariale sont de loin plus importants au Québec qu'ailleurs au Canada, les normes du travail sont en évolution au Québec et en Ontario, la hausse des coûts des assurances collectives est incontrôlée et le salaire minimum croît plus vite que par le passé. Les employeurs ne veulent pas en plus avoir à rouvrir des chantiers déjà complétés comme ceux des régimes de retraite et des avantages sociaux. Ces enjeux sont déjà réglés dans plusieurs cas. Ils ont été réglés de façon responsable en respectant les promesses déjà faites. Les employeurs nationaux ne veulent pas avoir à traiter leurs employés du Québec différemment de leurs autres travailleurs canadiens.

À PROPOS DE MERCER

Chez Mercer, nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 110 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'œuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous inventons l'avenir, aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site

www.mercer.ca

Soyez du débat :

Sur Twitter : @MercerCanada

Sur LinkedIn : www.linkedin.com/company/mercer-canada