

**MÉMOIRE SOUMIS À LA RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC**

**VERS UN MEILLEUR FINANCEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE À  
PRESTATIONS DÉTERMINÉES**

**FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS DE RETRAITÉS DU QUÉBEC (FARQ)**

et

**FADOQ -MOUVEMENT DES AÎNÉS DU QUÉBEC (FADOQ)**

Septembre 2005

## INTRODUCTION

Il nous fait plaisir de vous soumettre le mémoire de la Fédération des associations de retraités du Québec (FARQ) et de la FADOQ - Mouvement des aînés du Québec. La FARQ regroupe de nombreuses associations de retraités qui comptent des milliers de participants dans des régimes de retraite soumis à la *Loi RCR*. La FADOQ - *Mouvement des Aînés du Québec* est un regroupement présent dans 17 régions du Québec qui rassemble 280 000 personnes âgées de 50 ans et plus dont l'objectif principal est de maintenir et d'améliorer la qualité de vie de ses membres et par voie de conséquence, de l'ensemble des aînés québécois. Depuis 35 ans, elle défend les droits des aînés dans des domaines aussi variés que ceux de la santé, du logement, des revenus, du transport, du vieillissement et de la violence. La FARQ et la FADOQ seront appelés « les Retraités » dans le présent mémoire.

La lecture du document de consultation intitulé «Vers un meilleur financement des régimes de retraite à prestations déterminées» nous amène à penser qu'il existe un problème philosophique sur la question de savoir ce qu'est un régime de retraite, quel est son but et à qui il doit profiter. Les Retraités croient que la situation actuelle ne constitue pas simplement un problème de sous financement des régimes de retraite.

En effet, il existe des causes qui ont mené à ce sous financement chez certains employeurs et ces causes doivent être analysées en profondeur. Il y a eu des gagnants et des perdants dans le passé lorsque les surplus se sont développés et ont été utilisés. Les gagnants furent généralement les employeurs et les perdants furent généralement les retraités. C'est ce que nous allons démontrer dans le présent mémoire.

La situation actuelle doit être analysée et solutionnée à la lumière de ce qui s'est passé au cours des 25 dernières années.

De plus, les Retraités rappellent que l'article 6 de la *loi RCR* établit qu'une caisse de retraite est un patrimoine fiduciaire. Il en découle que c'est l'intérêt des participants qui doit être priorisé et que ceux-ci doivent participer paritairement à la gestion des régimes de retraite.

Les Retraités reconnaissent que la situation est différente pour les régimes quasi publics où la pérennité est assurée et qui sont généralement négociés que pour les régimes du secteur privé qui ne sont pas nécessairement négociés et où les employeurs peuvent faire faillite avec les conséquences que l'on connaît sur la rente des retraités.

Il faut également tenir compte du fait qu'il y a approximativement le tiers des régimes de retraite qui sont présentement en surplus et qui ne nécessitent pas de correctifs. Les solutions devraient être adaptées selon les groupes et selon que le régime est en déficit ou en surplus.

Le point de vue des retraités jette un éclairage différent non seulement sur les solutions proposées mais aussi sur les constats et les causes profondes de la situation actuelle.

Dans le présent mémoire, nous allons généralement suivre le même plan que celui du document de consultation.

#### REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Il est primordial de définir le problème correctement si on veut apporter une solution appropriée et équitable pour tous. Selon les Retraités, le problème peut être défini comme le fait qu'au cours des dernières années récentes, des milliers de retraités et participants actifs ont subi une baisse de leurs prestations suite à la faillite ou la déconfiture de leur employeur alors qu'ils croyaient que leur rente était garantie et ce, parce que leur régime de retraite était sous financé à la date de la terminaison du régime de retraite.

De son côté, le document de consultation semble définir le problème comme celui des employeurs qui ont des difficultés à assumer les déficits qui se sont dégagés dans à peu près 66% des régimes de retraite. Il est indéniable qu'un bon nombre de régimes de retraite sont sous financés et il faut probablement trouver des solutions à ces problèmes mais l'objectif ultime est de faire en sorte que les retraités qui ont terminé leur carrière (et les participants actifs) ne puissent pas subir de baisse de leurs prestations.

Avant d'aborder l'analyse des causes du problème et des solutions, un certain nombre de remarques préliminaires s'imposent.

- a) Un régime de retraite où l'employeur ne cotise pas ou peu est inutile.

Les régimes à prestations déterminées comportent des avantages certains mais la protection des régimes à prestations déterminées ne doit pas être recherchée à n'importe quel prix et en particulier quant au niveau de cotisations des employeurs et à l'utilisations des surplus. En effet, quel est l'intérêt pour les participants d'un régime de retraite où l'employeur ne cotise pas ou peu et où ils sont les seuls à contribuer. Il n'est pas inutile de rappeler qu'en général, dans un régime à cotisations déterminées, les employeurs contribuent et ne prennent pas de congés de contributions. De plus, tous les rendements sont attribués aux participants.

b) La nature du financement d'un régime à prestations déterminées.

Il est utile de se rappeler que dans un régime à prestations déterminées, l'employeur ne contribue pas ou contribue très peu pour les participants qui sont jeunes (avant 40 ans) car la cotisation des jeunes participants est suffisante pour assurer le paiement de la rente qu'ils ont accumulée au cours de l'année. Par ailleurs, lorsque les employés sont plus vieux, l'employeur doit assumer une plus grande contribution pour eux car la contribution du participant n'est plus suffisante pour assurer le financement de la rente accumulée au cours de l'année. Or, il y a 25 ans, il y avait beaucoup de jeunes participants dans les régimes de retraite de sorte que les employeurs ont beaucoup moins contribué aux régimes de retraite que les participants avec l'idée qu'ils contribueraient de façon plus substantielle lorsque les participants seraient plus vieux. De plus, au cours des 25 dernières années, approximativement 50% des employeurs ont pris des congés de contributions avec les surplus qui se sont développés, souvent depuis le début des années 1980. Aujourd'hui, la main-d'œuvre est plus âgée et c'est au tour des employeurs de payer leur juste part de cotisations. Or, ce que nous entendons, c'est qu'ils veulent maintenant des mesures d'assouplissement alors qu'ils ont peu payé dans le passé et que la moitié d'entre eux ont pris des congés de contributions pendant de nombreuses années.

Il faut donc comprendre que si les cotisations des employeurs ont atteint de plus hauts niveaux au cours des dernières années, cela est tout à fait normal pour le service courant et cela fait partie de la promesse du régime de retraite puisque c'est la nature même d'un régime à prestations déterminées qui devient plus mature.

Les employeurs n'ont jamais contribué plus que le minimum requis. Au contraire, la moitié d'entre eux ont même pris des congés de contributions et ce, depuis fort longtemps.

c) L'employeur assume le solde du coût annuel.

Le fait que l'employeur assume le solde du coût annuel n'a rien de particulier. C'est simplement une façon de déterminer la cotisation de l'employeur. Celle-ci est d'ailleurs prévisible avec les hypothèses actuarielles. La cotisation de l'employeur est déterminée en tant que solde du coût parce qu'il est plus facile d'ajuster la cotisation de l'employeur que celle des salariés. La cotisation des salariés est fixe pour fins de facilités administratives.

En réalité, les participants et l'employeur ont une cotisation à faire qui est relativement fixée d'avance. Comme on l'a vu précédemment, au début d'un régime de retraite alors que les employés sont jeunes, l'employeur paie une contribution plus basse et lorsque les employés vieillissent, cette cotisation doit normalement augmenter.

Les retraités croient que les employeurs doivent maintenant payer leur juste part et que cette situation doit être prise en compte dans l'établissement de solutions.

d) Les employeurs assument les déficits.

Il est vrai qu'en vertu de la *Loi RCR*, les employeurs assument les déficits des régimes de retraite. Cependant, il faut comprendre qu'au cours des 25 dernières années, il n'y a généralement pas eu de déficit dans les régimes de retraite mais des surplus de sorte que les employeurs n'ont absolument rien assumé. Au contraire, comme on le verra plus loin, les employeurs ont généralement utilisé les surplus à leur avantage.

Les déficits arrivent pour la première fois aujourd'hui et nous constatons que les employeurs ne veulent pas les payer d'emblée puisqu'ils demandent des mesures d'assouplissement et il semble qu'on voudrait les leur donner.

À la terminaison d'un régime, il est également vrai que l'employeur assume le déficit mais il faut comprendre que ce déficit sera assumé seulement si l'employeur est solvable. Or, les terminaisons de régimes arrivent souvent lorsqu'un employeur fait faillite et est par conséquent insolvable. Dans de tels cas, ce sont les participants qui assument les risques et leurs rentes sont diminuées. À titre d'exemple, les retraités de Mines Jeffrey ont perdu 36% de leurs rentes suite à la déconfiture de leur employeur. Il y a également d'autres dossiers qui ont fait les manchettes, tels que la compagnie Ivaco, la compagnie Slater Steel et plusieurs autres.

e) Les cotisations de l'employeur font partie de la rémunération globale des employés.

Il est maintenant généralement admis que les cotisations de l'employeur au régime de retraite font partie de la rémunération globale des employés. En effet, si l'employeur doit augmenter ses cotisations au régime de retraite, il accordera aux employés moins d'augmentation dans les autres composantes de la rémunération globale. À ce sujet, vous trouverez en annexe certaines citations utiles qui confirment ce point de vue.

Si on accepte ce concept de la rémunération globale, il en découle que les surplus qui sont générés par les cotisations des employés ou de l'employeur devraient retourner aux participants actifs et retraités puisque tous ces surplus découlent de leur rémunération.

f) Conjoncture défavorable depuis 2001.

Il est vrai que les années 2000, 2001 et 2002 ont été difficiles pour les marchés boursiers. Cependant, cela n'explique pas tout comme si c'était un cas de force majeure. Tout d'abord, il est facile de comprendre que les caisses de retraite qui

étaient agressivement investies à la bourse ont été pénalisées de façon plus considérable que les caisses de retraite qui étaient administrées de façon conservatrice. À titre d'exemple, 72% de la caisse de retraite de Mines Jeffrey était investie à la bourse à l'automne 2001. Rien n'obligeait ce régime à être aussi massivement investi à la bourse. Il n'est pas surprenant que ce régime de retraite ait été plus durement frappé que d'autres.

Il est vrai également que la baisse des taux d'intérêts a gonflé le passif des caisses de retraite et par le fait même, diminué les surplus. Il faut cependant ajouter que si les caisses de retraite avaient été investies de façon à faire l'appariement entre les actifs et les passifs, (en général par des investissements plus considérables en obligations), la baisse des taux d'intérêts aurait eu pour effet d'augmenter également les actifs de la caisse de retraite avec un effet plus neutre sur les surplus de la caisse.

Finalement, il faut également considérer que depuis le début des années 1980, à peu près la moitié des employeurs ont pris des congés de contributions à même les surplus qui se sont développés. Sans avoir de chiffres exacts, il nous apparaît assez clairement que si aucun congé de contributions n'avait été pris par les employeurs, aucun régime ne serait en déficit à l'heure actuelle.

Il faut également ajouter le fait qu'au cours des dernières années, les employeurs ont utilisé les surplus, souvent à la demande de leurs employés, afin d'améliorer la rente anticipée par l'élimination ou la baisse de la réduction actuarielle. Ces améliorations ont utilisé beaucoup de surplus. Il faut bien comprendre que ces améliorations ont été apportées au bénéfice des participants actifs mais aussi au bénéfice des employeurs qui se délestaient d'une main-d'œuvre vieillissante avec comme conséquence une baisse de leur masse salariale et également une baisse de leurs coûts futurs au régime de retraite puisque, comme nous l'avons vu précédemment, la cotisation des employeurs augmente lorsque les employés vieillissent.

La situation que nous venons de décrire a mal servi les retraités car, de façon générale, ceux-ci n'ont pas obtenu d'améliorations à leurs prestations lors des utilisations de surplus puisque très peu de régimes accordent de l'indexation, du moins dans le secteur privé. Pire encore, des milliers de retraités ont subi une baisse de leur rente lorsque leur employeur a connu une déconfiture financière.

Les Retraités croient donc que les employeurs ne doivent pas s'attendre à recevoir des cadeaux dans la situation actuelle. Si des accommodements doivent être accordés dans les circonstances actuelles, cela doit être fait dans le contexte précédemment décrit et il doit y avoir une contrepartie, à défaut de quoi, il s'agirait d'une récompense injustifiée.

## LA CAUSE DU MARASME ACTUEL DANS UN CERTAIN NOMBRE DE RÉGIMES.

Tel qu'effleuré aux paragraphes précédents, ce n'est pas seulement la conjoncture économique qui est la cause des déficits mais aussi l'utilisation d'hypothèses actuarielles trop libérales, des investissements trop élevés dans le marché boursier, des prises de congés de contributions par les employeurs de même que des améliorations généralement au bénéfice des participants actifs et de l'employeur.

### a) Hypothèses actuarielles trop libérales en faveur des employeurs.

Malgré la croyance populaire, les hypothèses actuarielles, particulièrement au cours des dernières années, n'ont pas été assez conservatrices et ce, malgré l'obligation fiduciaire des comités de retraite de protéger la rente des participants. Il faut comprendre la signification pratique du choix des hypothèses actuarielles, notamment l'hypothèse de rendement. L'actuaire du régime possède une certaine discrétion dans le choix des hypothèses actuarielles. Ce choix a un impact direct sur le niveau de cotisation de l'employeur. En effet, si les hypothèses sont plus conservatrices, le coût pour l'employeur sera plus élevé alors que si l'hypothèse de rendement est élevée, le coût sera plus bas. En pratique, comme les employeurs veulent généralement payer le moins possible à la caisse de retraite, et particulièrement lorsque l'employeur encoure certaines difficultés financières, le choix des hypothèses est discuté avec l'employeur de façon à trouver des hypothèses accommodantes pour lui.

Le choix des hypothèses actuarielles recèle un conflit entre la sécurisation des prestations des participants et le montant de cotisation de l'employeur.

Les Retraités croient que le système actuel permet une complaisance des actuaires à l'égard des employeurs pour la simple raison que les comités de retraite qui nomment les actuaires sont majoritairement composés de représentants de l'employeur de sorte qu'on peut plutôt parler de comités de retraite de l'employeur et on peut également parler des actuaires de l'employeur plutôt que du régime de retraite. Un problème complémentaire vient du fait que la *loi RCR* n'impose pas aux actuaires un rôle de fiduciaire à l'égard des participants au régime de retraite même s'ils sont payés par la caisse de retraite, ce que déplorent les Retraités.

L'anomalie énoncée au paragraphe précédent est illustrée par une situation qui s'est souvent produite depuis 2001. En effet, on sait que les congés de contributions sont pris en fonction des données apparaissant à la dernière évaluation actuarielle produite à la Régie des rentes. Les évaluations actuarielles sont généralement faites à tous les trois ans. Ainsi, il est arrivé souvent qu'un régime de retraite était en situation de surplus à la fin de l'année 1999 ou 2000 mais qu'il est devenu en déficit au cours des années 2001 et 2002. Or, dans plusieurs cas, le comité de retraite n'a pas exigé d'évaluation

actuarielle même si on savait, dans les faits, que la situation financière était différente et ce, de façon à permettre la continuation des congés de contributions ou à tout le moins de ne pas augmenter les cotisations de l'employeur jusqu'à la production de la prochaine évaluation actuarielle. En réalité, dans de telles situations, les employeurs ont pris des congés de contributions alors que le régime était déjà en déficit, ce qui a aggravé la situation déficitaire des régimes. Les actuaires, qui, par leur expérience, connaissaient cette situation, ne semblent pas avoir sonné l'alerte.

b) Les politiques de placement agressives en faveur des employeurs.

L'adoption de la politique de placement relève des comités de retraite composés majoritairement de représentants de l'employeur.

Normalement, l'adoption de la politique de placement devrait tenir compte de la situation particulière de chacun des régimes de retraite et elle devrait avoir pour but principal d'assurer la sécurité des prestations des participants.

On sait que les régimes de retraite sont de plus en plus matures avec comme conséquence qu'il y a de plus en plus de retraités dans les régimes de retraite. Normalement, on devrait s'attendre à ce que les placements des caisses de retraite soient de plus en plus conservateurs. Or, on a pu constater que les politiques de placements des régimes matures n'étaient pas plus conservatrices que celles des régimes plus jeunes. On a pu également constater qu'en général, la proportion des actifs placés à la bourse était plus élevée que les placements en obligations. On a constaté qu'il n'y avait pas d'appariement entre les actifs et les passifs.

En réalité, les comités de retraite ont cherché à obtenir de plus hauts rendements en prenant de plus grands risques dans le but de diminuer les cotisations de l'employeur et de permettre des congés de contributions ; on a voulu financer les régimes par les rendements. Cependant, on n'a pas assez tenu compte du risque que ces politiques de placements prenaient et des conséquences pour les participants, particulièrement dans les cas où les employeurs ont dû faire faillite.

La maturité des régimes ne date pas des années 2001 à 2003 mais s'est développée graduellement depuis plusieurs années sans que les comités de retraite et leurs conseillers en tiennent compte.

Il est évident que la priorité des politiques de placements n'a pas été la sécurité des prestations. On a trop tenu compte de l'effet de la politique de placement sur les cotisations de l'employeur.

Nous croyons que cet état de faits est dû au fait que les membres des comités de retraite sont nommés majoritairement par les employeurs et qu'en conséquence, l'intérêt des employeurs est pris en considération lors de l'élaboration de la



politique de placements. Autrement dit, les comités de retraite n'exercent pas leurs fonctions fiduciairement.

c) Les utilisations de surplus en cours de régime

Les Retraités sont d'accord avec le document de consultation pour constater que les surplus se sont développés surtout à cause des rendements élevés. Cela a une signification pratique. Cela signifie que les employés ont trop contribué dans le passé à leur caisse de retraite soit directement ou soit par les cotisations de l'employeur dans le cadre de leur rémunération globale. Mis différemment, on peut dire que s'il se développe des surplus, cela signifie que la rente des participants n'est pas assez élevée pour les cotisations qu'ils ont faites dans le passé.

Dans la pratique, les surplus ont été utilisés principalement pour des congés de contributions à l'employeur et pour l'adoption de certaines améliorations pour les participants. Cependant, il faut comprendre que les améliorations ne sont pas toutes égales pour tous les participants comme nous le verrons plus bas.

i) Les congés de contributions

Tel que le démontre le document de consultation, près de 50% des employeurs ont pris des congés de contributions pour une valeur approximative de 500 millions de dollars par année. Les congés de contributions ont débuté au début des années 1980 lors de la création massive des surplus. Les congés de contributions ont parfois été négociés et parfois ont été adoptés unilatéralement par l'employeur.

Les employés ont généralement continué seuls à contribuer aux caisses de retraite.

Ces congés ont toujours été pris suite à une recommandation de l'actuaire du régime. Les Retraités se demandent pourquoi l'actuaire recommandait toujours uniquement que l'employeur prenne congés de contributions et non pas les employés. Même dans les cas où un surplus excédentaire s'était développé, il y avait toujours un choix entre un congé de contribution ou une amélioration au régime de retraite. Or, les actuaires choisissaient généralement de recommander les congés de contributions.

Il est unimaginable que des congés de contributions aient été pris par à peu près 50% des employeurs entre les années 2001 et 2003 alors que les déficits se sont déclarés. Cette situation illustre les conflits d'intérêts inhérents aux comités de retraite et aux actuaires car si les comités de retraite étaient indépendants et si l'actuaire avait une obligation fiduciaire, il est certain qu'on aurait exigé soit une autre évaluation actuarielle ou des cotisations de l'employeur.

Il est assuré que si les employeurs n'avaient pas pris de congés de contributions au cours des dernières années, on ne serait pas dans cette situation précaire.

ii) Des améliorations aux régimes de retraite.

Les améliorations à un régime de retraite ne profitent pas toujours à l'ensemble des participants à un régime de retraite. Par exemple, une amélioration à la rente anticipée par la réduction actuarielle ne profite aucunement à ceux qui sont retraités. Ce type d'amélioration ne profite qu'aux participants actifs éligibles à la rente anticipée. Il faut noter qu'une grande partie des surplus a été utilisée pour l'amélioration de la rente anticipée et de la prestation de raccordement. Il faut également noter qu'une amélioration à la rente anticipée profite également aux employeurs puisque ceux-ci baissent leur masse salariale par la retraite des participants les plus âgés et baissent également leurs cotisations futures au régime de retraite puisque le coût pour l'employeur s'élève lorsque les employés vieillissent.

Il y a eu d'autres améliorations au régime de retraite mais elles sont beaucoup moins importantes que les améliorations apportées à la rente anticipée. De plus, peu de régime, surtout dans le secteur privé ont utilisé les surplus pour indexer la rente des retraités. Pourtant, l'indexation nous apparaît comme l'amélioration la plus équitable lorsqu'elle s'applique aux participants actifs et aux retraités simultanément. De plus, elle ne coûte rien aux employeurs si cette indexation est limitée au rendement excédentaire.

iii) La situation difficile des retraités

La situation des retraités est la moins enviable parmi les différents intervenants dans un régime de retraite même si des sommes très importantes d'argent sont en jeu pour eux. En effet, lorsque des surplus se développent, et ce, même lorsque les surplus se développent suite à des rendements excédentaires sur le capital réservé pour payer la rentes des retraités, ceux-ci n'en profitent généralement pas, puisqu'au lieu d'indexer leurs rentes, l'employeur prend congé de contributions ou adopte des amendements pour réduire la rente anticipée ou accorder des prestations de raccordement aux participants actifs éligibles.

Il n'existe aucune assurance que la prestation des retraités sera payée de façon complète puisque si l'employeur fait faillite ou si le régime de retraite se termine alors que l'employeur est insolvable, la rente des retraités sera diminuée.

Les retraités ont peu ou pas de voix au chapitre. En effet, même s'ils ont un représentant au comité de retraite, comme celui-ci est contrôlé par l'employeur, les retraités n'ont aucun pouvoir. Il est également difficile pour

les retraités de se regrouper puisqu'ils sont dispersés et qu'il est difficile de les rejoindre.

Il n'est pas inutile de noter que si la rente des retraités était achetée auprès d'une compagnie d'assurance au lieu d'être payée par le régime de retraite, la rente des retraités serait assurée par la SIAP. En effet, les compagnies d'assurance ont mis sur pied un fonds de garantie qui paiera la rente des retraités advenant la déconfiture d'une compagnie d'assurance. Comment-se fait-il que les compagnies d'assurances peuvent se permettre d'offrir une telle assurance?

Si les retraités ne peuvent pas avoir accès à une utilisation équitable des surplus en cours de régime, ils n'ont alors que le risque de voir leur rente diminuer au cas de déconfiture de leur employeur et il serait préférable pour les retraités que leur rente soit achetée auprès d'un assureur.

Il est difficile pour les retraités d'accepter des règles d'assouplissement pour les employeurs alors que, durant les années fastes de création des surplus, les retraités n'ont pas eu leur juste part lors des utilisations de surplus. Ils ont généralement supporté la totalité des risques de l'inflation et lorsque des déficits sont survenus, des milliers d'entre eux ont assumé les risques par des baisses de rentes parfois très considérables alors qu'ils croyaient que leur rente était garantie.

## **LES CONSTATS**

Nous commencerons par faire différents commentaires sur les constats du document de consultation puis nous procéderons à nos propres constats.

### **a) Les régimes sont un poids pour les employeurs**

Nous avons vu précédemment que la nature même d'un régime à prestations déterminées faisait en sorte que les employeurs contribuaient moins dans un régime à prestations déterminées lorsque les employés étaient jeunes et qu'ils devaient contribuer plus à mesure que leurs employés vieillissaient. On a vu également que la moitié des employeurs ont pris des congés de contributions. Les employeurs ont profité de la situation sous la promesse implicite qu'éventuellement, ils paieraient de plus grosses contributions pour le service courant et qu'ils assumeraient les déficits le cas échéant. Aujourd'hui, c'est le temps de remplir les engagements qu'ils ont contractés.

Ainsi, il faut partir avec le principe qu'il est normal que les employeurs fassent l'effort supplémentaire prévu à l'égard des cotisations aux régimes de retraite. Si des accommodements sont nécessaires pour certains d'entre eux, il faudra qu'il y ait des conditions strictes pour tenir compte de la nature d'un régime à

prestations déterminées et de l'historique du régime de retraite, notamment lors des utilisations de surplus.

Il pourrait également être envisagé que les régimes soient modifiés à la baisse pour l'avenir dans le cas des retraites anticipées ou que des cotisations additionnelles soient imposées aux participants actifs s'ils veulent profiter de prestations améliorées.

Ce ne sont pas les retraités qui doivent faire les frais de ces améliorations ou subir des risques qu'ils n'ont pas à assumer.

**b) Le contexte n'incite pas à financer plus que le minimum**

Les employeurs n'ont jamais payé plus que le minimum. Au contraire, près de la moitié d'entre eux ont pris des congés de contributions au cours des années. La réalité est telle que les employeurs ne veulent pas payer s'ils ne sont pas obligés par négociation, par réglementation ou par le jeu de la compétition avec des employeurs concurrents.

C'est un faux prétexte que de dire que le contexte n'incite pas à payer plus que le minimum alors que les employeurs n'ont jamais démontré, lorsque le contexte était différent, qu'ils payaient plus que le minimum requis.

On a vu précédemment que par la nature même d'un régime à prestations déterminées, les employeurs ont payé de plus petites contributions lorsque les participants étaient jeunes et que la promesse implicite était qu'ils paieraient plus lorsque leurs employés vieilliraient. Nous sommes maintenant dans cette situation.

Il n'est pas exact de dire que s'il se dégage des surplus, il y a un partage entre l'employeur et les participants. Il faut d'abord distinguer les régimes négociés des régimes non négociés. Dans les régimes parapublics négociés, il est généralement vrai que les surplus sont négociés et partagés. Il arrive souvent par ailleurs que les retraités sont laissés pour compte dans ce partage même si des surplus importants sont créés par des rendements excédentaires sur le capital réservé pour payer leurs rentes.

Dans les régimes non négociés, de façon générale, l'employeur a utilisé les surplus pour prendre des congés de contributions. Parfois, mais pas toujours, il a aussi apporté des améliorations à la rente anticipée ou à la prestation de raccordement, mais comme on l'a vu précédemment, ils y ont tiré un avantage financier. De façon générale, dans les régimes non négociés ou même dans des régimes négociés du secteur privé, les retraités n'obtiennent pas leur juste part lors de l'utilisation de surplus puisqu'il y a peu de régime qui sont indexés.

Il n'est pas inutile de rappeler qu'un régime de retraite est un investissement pour le bénéfice des employés et non pas pour le bénéfice de l'employeur. Les cotisations qu'un employeur fait à la caisse de retraite font partie de la rémunération globale des employés de sorte que les surplus qui sont créés par lesdites cotisations devraient appartenir aux participants et l'employeur ne devrait pas avoir d'expectative à l'égard des surplus.

Il devrait être clair pour les employeurs qu'ils doivent, à chaque année, contribuer à la caisse de retraite de façon irrévocable et que toutes les cotisations doivent servir au bénéfice exclusif des employés. S'il advenait qu'un employeur doive assumer un déficit d'expérience, la clause banquier pourrait être utilisée pour lui permettre de se rembourser des sommes ainsi cotisées.

En cas d'insuffisance à la terminaison d'un régime de retraite, il est vrai que c'est l'employeur qui est responsable de la dette. Cependant, il sera responsable uniquement s'il est solvable. Généralement, lorsqu'il y a une terminaison de régime, c'est parce que l'employeur a vendu son entreprise ou a fait faillite et dans ce dernier cas, il n'est pas solvable et ce sont les participants qui assument tous les risques du déficit puisque leurs prestations sont diminuées d'autant.

#### **c) La priorité accordée aux rendements**

Les comités de retraite (contrôlés par les employeurs), par des politiques de placements agressives, ont pris des risques qui expliquent partiellement la situation actuelle.

Il faut noter que le fait que les rentes des retraités soient payées par la caisse de retraite fait en sorte qu'on utilise le capital qui est réservé pour payer les rentes des retraités de façon agressive pour faire des surplus sans contrepartie pour les retraités eux-mêmes puisque, lorsqu'il s'est dégagé des surplus, ceux-ci ont été utilisés principalement au bénéfice des employeurs par des congés de contributions et des améliorations à la retraite anticipée et à la prestation de raccordement. Si la situation était équitable, les surplus qui sont dus aux rendements excédentaires sur le capital réservé pour payer les rentes des retraités devraient servir à indexer la rente des retraités. Une telle indexation ne coûterait rien aux employeurs puisqu'elle ne serait pas accordée lorsqu'il n'y aurait pas de rendements excédentaires et même en cas de déficit, la clause banquier permettrait de renflouer les employeurs.

Si les retraités avaient bénéficié de leur juste part des surplus dans le passé, il serait plus facile de consentir à des accommodements pour les employeurs qui sont en difficulté financière.

Encore ici, le problème des politiques de placements agressives réside principalement dans le fait que le comité de retraite est composé majoritairement de représentants de l'employeur et qu'il est en conflit d'intérêts.

#### **d) Le choix des hypothèses actuarielles**

Comme nous l'avons vu précédemment, le choix des hypothèses actuarielles a un impact sur les cotisations de l'employeur et sur le déficit global de la caisse. C'est l'actuaire qui choisit les hypothèses actuarielles à l'intérieur d'une fourchette prévue dans ses normes professionnelles. Comme le comité de retraite est contrôlé par une majorité de représentants de l'employeur, c'est, en définitive, l'employeur qui nomme l'actuaire et il est facile de comprendre qu'il peut se dégager une certaine complaisance entre l'actuaire et l'employeur.

Il arrive même que les régimes de retraite d'employeurs en difficulté financière sont évalués de façon moins conservatrice que des régimes où l'employeur est en bonne santé financière.

Le document de consultation indique que l'actuaire est vulnérable aux pressions des parties. Il serait plus exact de dire qu'il n'y a qu'une seule partie qui fait de la pression sur l'actuaire et c'est l'employeur, à savoir celui qui nomme l'actuaire par ses représentants majoritaires au comité de retraite.

Il est vrai que des normes plus précises seraient préférables mais la situation serait corrigée d'elle-même si les comités de retraites étaient paritaires et si l'actuaire était tenu légalement à une fonction fiduciaire lorsqu'ils sont payés par la caisse.

#### **e) Certaines exigences de financement posent problème**

Les retraités considèrent que les employeurs n'ont pas à être récompensés pour leurs erreurs ou négligences passées. Les employeurs n'ont pas à recevoir le fruit des surplus qui pourraient être générés dans la caisse de retraite pendant dix ans. En effet, il faut comprendre que si on étend la période d'amortissement à dix ans, tous les surplus qui vont se générer pendant cette période vont d'abord servir à diminuer la dette de l'employeur.

De plus, l'aide ou les accommodements devraient être limités seulement aux employeurs qui en ont besoin. Par exemple, les 669 employeurs dont le coût annuel est inférieur à 10% de la masse salariale devraient payer selon les normes actuelles. De même, le délai de dix ans pourrait être raccourci selon le pourcentage de déficit.

De plus, les Retraités considèrent que les employeurs qui voudraient profiter de mesures d'accommodement devraient le faire sous certaines conditions. Ainsi, il faudrait que les employeurs s'engagent, pendant les dix ans en question, à cotiser de façon minimale la cotisation établie par l'actuaire au début de la période de façon à ce que les surplus, s'il s'en dégage, demeurent dans la caisse de retraite. De plus, aucune

amélioration au régime de retraite ne pourrait être effectuée pendant dix ans ni aucun congé de contributions ne pourrait être pris durant la période.

Les universités et municipalités pourraient être traitées différemment car leur situation est différente des entreprises privées et leurs régimes sont généralement négociés.

**f) La gestion des risques n'est pas toujours adéquate**

Les principales critiques aux politiques de placement sont à l'effet qu'il n'y a pas d'appariement entre les actifs et le passif, que le pourcentage des actifs investis à la bourse est trop élevé, qu'il n'est pas tenu compte de la maturité des régimes et qu'il n'est pas tenu compte de la situation financière des employeurs.

Même si les retraités désirent une politique de placement plus conservatrice pour garantir leurs prestations, ils n'ont aucun pouvoir car le comité de retraite est majoritairement nommé par l'employeur. Or, il arrive que des comités de retraite ou des employeurs sont prêts à prendre plus de risques pour essayer d'obtenir des rendements plus élevés pour les raisons mentionnées précédemment.

Cette situation est injuste pour les retraités qui sont à risques sans contrepartie puisque, de façon générale, les retraités participent peu ou pas dans l'utilisation des surplus en cours de régime alors qu'ils peuvent, dans certain cas, subir d'importantes diminutions à leurs prestations en cas de déficit à la terminaison du régime lorsque leur employeur est insolvable.

Les Retraités considèrent qu'il y a un certain nombre de constats à ajouter au document de consultation.

**g) Les comités de retraite ne sont pas indépendants et sont en conflit d'intérêts**

Le problème des politiques de placements trop agressives et non adaptées à la situation, celui de l'utilisation d'hypothèses actuarielles trop libérales et le fait qu'un bon nombre d'employeurs ont continué à prendre des congés de contributions au cours des années 2001 à 2003 démontrent que les comités de retraite ne sont pas indépendants et qu'ils défendent souvent l'intérêt de leur employeur au détriment de celui des participants.

**h) Les actuaires ne sont pas indépendants ni fiduciaires**

Le problème du choix des hypothèses actuarielles, le fait qu'au cours de toutes ces années, la recommandation de congés de contributions était faite uniquement en faveur des employeurs, le fait que des congés de contributions ont continué à être pris par un grand nombre d'employeurs entre 2001 et 2003 démontrent que les actuaires ne sont

pas indépendants et qu'il serait nécessaire que la loi leur impose une obligation fiduciaire lorsqu'ils sont payés par la caisse de retraite.

**i) Certains employeurs ont été négligents dans la prise de congés de contributions**

Disons simplement que si les employeurs remettaient à la caisse tous les congés de contributions qui ont été pris dans le passé, il n'y aurait pas de déficit dans les caisses de retraite.

**j) Les employeurs n'ont pas payé leur juste part**

La nature d'un régime à prestations déterminées est telle que les employeurs font de plus petites contributions à la caisse lorsque les employés sont jeunes et doivent faire de plus grosses contributions lorsque les employés prennent de l'âge. C'est une promesse implicite d'un régime de retraite à prestations déterminées. Or, aujourd'hui, il est normal que les employeurs paient une plus grande part puisque les employés ont vieilli.

**k) Les employeurs ont aussi profité des améliorations à la rente anticipée à la prestation de rattachement**

Non seulement les employeurs ont utilisé les surplus pour prendre des congés de contributions mais ils ont également profité des améliorations à la rente anticipée et à la prestation de rattachement des participants actifs puisque leur masse salariale a été réduite et leurs cotisations futures au régime de retraite ont aussi été réduites.

**l) Les retraités ne sont pas bien traités dans les régimes de retraite**

Les surplus qui ont été créés par des rendements excédentaires sur le capital réservé pour payer la rente des retraités n'ont pas servi à améliorer les prestations des retraités car nous savons que peu de régimes de retraite sont indexés. Les retraités sont les seuls à assumer les risques de l'inflation. Les surplus ont servi principalement aux employeurs et à un certain groupe de participants qui ont bénéficié d'améliorations à la rente anticipée.

**m) Les retraités sont à risques car leurs prestations ne sont pas garanties**

Des exemples dramatiques illustrent que des milliers de retraités ont subi des coupures de rentes lorsque leur employeur insolvable n'était pas capable de combler le déficit de la caisse de retraite lors d'une terminaison de régime. On sait également qu'une rente achetée auprès d'une compagnie d'assurance bénéficie d'une garantie alors qu'une rente payée par un régime de retraite ne bénéficie d'aucune garantie. Il s'agit d'une anomalie qui peut et doit être corrigée.



## ANALYSE DES PRINCIPES DIRECTEURS ET CONSIDÉRATIONS STRATÉGIQUES PROPOSÉES

Dans la section suivante, nous allons commenter les principes directeurs apparaissant au document de consultation et nous allons également faire des commentaires sur les mesures proposées.

### **La promotion des régimes à prestations déterminées**

Nous réitérons qu'un régime à prestations déterminées où l'employeur ne contribue pas ou peu est inutile. De même, un régime à prestations déterminées où l'ensemble des participants n'ont pas accès au surplus est insuffisant et injuste.

### **La flexibilité**

Les Retraités sont d'accord avec une certaine flexibilité mais il ne faudrait pas faire de cadeaux aux négligents. Il ne faudrait pas que les accommodements dépassent ce qui est nécessaire pour régler la situation actuelle.

### **L'implication des intervenants**

Actuellement, les régimes de retraite continuent d'être la chose de l'employeur puisque c'est celui-ci qui nomme la majorité des représentants aux comités de retraite. Par exemple, lorsque le vice-président des finances ou le contrôleur siège au comité de retraite, on peut comprendre qu'il est difficile pour lui de faire abstraction des intérêts de l'employeur lorsqu'il a des décisions à prendre au comité de retraite qui affectent les finances de l'employeur. La seule solution équitable réside dans l'établissement d'un comité de retraite paritaire tripartite, soit l'employeur, les participants actifs et les retraités car, actuellement, il y a peu d'implication réelle des intervenants sauf dans certains régimes négociés et même pas dans tous ces cas.

## ANALYSE DES MESURES PROPOSÉES

En début d'analyse, nous avons identifié le problème comme suit :

«Selon les Retraités, le problème peut être défini comme le fait qu'au cours des dernières années récentes, des milliers de retraités et participants actifs ont subi une baisse de leurs prestations suite à la faillite ou la déconfiture de leur employeur alors qu'ils croyaient que leur rente était garantie et ce, parce que leur régime de retraite était sous financé à la date de la terminaison du régime de retraite.»

Les mesures proposées sont inacceptables telles que libellées car aucune des mesures proposées ne visent à assurer, dans un avenir prévisible, que les participants auront la garantie que leur rente ne sera pas diminuée à cause de la faillite ou la déconfiture de leur employeur.

Nous allons analyser chacune des mesures proposées et par la suite, nous proposerons d'autres mesures.

## **1. Provisions pour écart défavorable bâties de 2009 à 2019**

En réalité, cette mesure veut simplement imposer un choix d'hypothèses actuarielles conservatrices qui tiennent compte de la situation particulière de chaque régime. Or, c'est ce qui aurait dû être fait de toute manière si on avait agi de façon fiduciaire, c'est-à-dire dans l'intérêt des participants plutôt que dans celui de l'employeur.

Si l'actuaire était tenu légalement à des obligations fiduciaires et si le comité de retraite était indépendant, on arriverait naturellement à ce résultat.

De plus, la proposition fait en sorte que cette provision ne sera complètement bâtie qu'en 2019, soit dans 15 ans. Or, d'ici là, il n'y a rien pour garantir que les rentes des participants ne seront pas diminuées.

## **2. Porter à dix ans la période d'amortissement**

Il faut réaliser qu'en portant à dix ans la période d'amortissement des déficits, on augmente à dix ans le temps où l'employeur peut faire faillite et où les retraités peuvent voir leur rente diminuer.

Il faut également réaliser qu'en portant à dix ans la période d'amortissement, on attribue à l'employeur tous les surplus qui se dégageront pendant ces années puisque les surplus serviront d'abord à baisser la dette de l'employeur. Dans un tel contexte, les Retraités considèrent que seuls les employeurs en problèmes financiers devraient pouvoir bénéficier d'un tel allègement. Par exemple, tous les employeurs devraient être forcés de faire un effort supplémentaire et seuls ceux qui peuvent démontrer qu'ils sont incapables de payer le déficit pourraient bénéficier d'un allègement.

Cependant, des conditions strictes devraient être imposées aux employeurs qui veulent se prévaloir d'un assouplissement. Ainsi, ces employeurs devraient être tenus de cotiser la cotisations établie par l'actuaire pendant dix ans même si le régime fait des surplus. De plus, un tel employeur ne pourrait pas prendre de congés de contributions pendant dix ans à moins d'entente avec les participants actifs et retraités. De plus, si des surplus se développent au cours des dix années en question, toute amélioration devrait obtenir le consentement d'une majorité de participants actifs et une majorité de participants retraités. Finalement, un tel employeur devrait aussi déposer une lettre de garantie bancaire pour garantir le paiement de tout déficit au cas de terminaison déficitaire du régime pendant les dix ans en question.

### **3. Consolider les déficits**

Les Retraités n'ont pas de commentaires particuliers.

### **4. Permettre l'utilisation d'instruments financiers pour garantir le paiement d'amortissement en solvabilité**

Les instruments financiers ne génèrent pas d'intérêts de sorte qu'ils ne sont pas équivalents à un paiement en argent à la caisse de retraite. Cette question doit être analysée dans le cadre global d'une réforme.

Les Retraités sont prêts à envisager une telle utilisation si les conditions mentionnées précédemment au point numéro 2 sont remplies.

### **5. Établir et financer le coût d'une modification sur base de solvabilité**

Les Retraités sont d'accord avec cette mesure. Ils ajoutent cependant qu'aucune modification au régime de retraite ne devrait être permise si le régime n'est pas solvable.

### **6. Permettre aux parties de s'entendre d'avance sur l'attribution des surplus**

Il est à noter que le législateur a déjà statué à l'article 288.1 de la *Loi RCR* sur l'attribution des surplus aux participants à défaut d'une clause dans le régime de retraite et les Retraités y tiennent mordicus. Avant qu'il y ait des surplus dus à la provision pour écart défavorable, ça va prendre du temps. La solvabilité sera bâtie seulement en 2019. En conséquence, la situation pourra être révisée en 2019 mais pas actuellement.

Les Retraités n'ont pas d'objection à ce qu'il y ait des ententes d'avance sur l'attribution des surplus mais elle n'est pas d'accord sur le concept du 30% à moins que les associations de retraités puissent avoir accès à la liste des retraités et que ceux-ci puissent être contactés. Autrement, les Retraités suggèrent qu'on trouve un autre mécanisme qui fera en sorte que l'ensemble des retraités pourra être informé par une association de retraités. Le mécanisme du 30% ne distingue pas entre les participants actifs et les participants retraités et n'est pas équitable.

Le problème d'asymétrie des surplus et des déficits est un faux problème. D'abord, le législateur a déjà fait le choix législatif que les déficits seront assumés par les employeurs et que les surplus seront attribués aux participants à la terminaison du régime à défaut d'une clause dans le régime. De plus, la plupart des régimes contiennent une clause attribuant le surplus à la terminaison soit à l'employeur ou soit aux participants. Dans les cas où le surplus appartient aux employeurs, il n'y a pas de problème. Dans les cas où le surplus appartient aux participants, il n'y a pas de problème non plus car il

s'agit d'une matière contractuelle qui a été soit négociée ou soit déterminée par l'employeur lors de la mise sur pied du régime.

De plus, on sait qu'à peu près la moitié des employeurs ont pris des congés de contributions au cours des 25 dernières années alors que les retraités ont généralement subi les inconvénients de l'inflation et ce, même si une partie des surplus sont créés par l'inflation.. On a aussi noté que des milliers de retraités ont assumé les risques des régimes déficitaires par des baisses importantes de rente au cours des dernières années.

Même s'il est pertinent de favoriser des ententes d'utilisation de surplus en cours d'existence du régime, il faut réaliser qu'il y a un conflit entre les intérêts des trois groupes (employeurs, participants actifs et participants retraités) et un rapport de force qui n'a pas sa raison d'être dans la gestion d'une fiducie comme un régime de retraite. En toute occasion, c'est l'équité et les principes fiduciaires qui devraient prévaloir. Or, ce n'est pas ce qui existe présentement de façon générale.

La façon simple de régler le problème est d'exiger le consentement des trois parties pour toute utilisation des surplus ou autoriser un comité de retraite tripartite (avec un participant neutre) à décider des utilisations de surplus.

Lorsqu'on applique des principes fiduciaires, il n'y a pas de problème pour s'entendre.

## **8. Limiter le congé de contributions à l'année suivant une évaluation**

Ce principe aurait pour avantage d'empêcher un congé de contributions alors que la situation financière du régime s'est modifiée depuis la dernière évaluation. Cependant, une telle mesure amènerait des dépenses additionnelles à la caisse de retraite parce qu'à chaque fois que l'employeur aura l'impression qu'il y a un surplus dans la caisse de retraite, il va demander une évaluation actuarielle additionnelle aux frais de la caisse dans le but de vérifier s'il y a un surplus qui lui permettrait de prendre un congé de contributions. (Autrement dit, il fera ce que les comités de retraite auraient dû faire au cours des années 2001 à 2003 pour empêcher les employeurs de prendre des congés de contributions alors que les caisses étaient réellement déficitaires même si la dernière évaluation actuarielle montrait un surplus).

Les Retraités considèrent que cette réglementation n'est pas nécessaire car on peut régler le problème autrement. En effet, il suffirait de limiter les congés de contributions à une entente des trois parties ou à l'accord du comité de retraite tripartite.

## **LES SOLUTIONS ADDITIONNELLES PROPOSÉES PAR LES RETRAITÉS**

En plus de ce qui a été dit de façon favorable à ce qui est proposé dans le document de consultation, les Retraités suggèrent les mesures suivantes.

**a) Pour garantir les rentes en attendant que tous les régimes soient en surplus dans une quinzaine d'années**

Les prestations à un régime de retraite devraient être totalement garanties par un des trois moyens suivants :

- i) Une garantie bancaire de l'employeur ;
- ii) Par un fonds d'assurance collective comme celui de la SIAP ;
- iii) En offrant le choix aux retraités d'exiger que le régime de retraite achète sa rente auprès d'un assureur (pour lui permettre de bénéficier de la protection de la SIAP ;

Il n'est pas inutile de souligner qu'en Ontario, aux Etats-Unis et en Angleterre, il existe un Fonds de garantie. Il est normal que les effets d'une catastrophe ne soient pas assumés par une poignée d'individus. Les gouvernements appliquent ce principe dans le cas de désastres naturels par des indemnisations. Il devrait en être de même lorsqu'un désastre frappe un régime de retraite.

Dans le cas où l'employeur fait faillite ou se place sous la protection de la Cour en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers de compagnies*, les cotisations de l'employeur au régime de retraite et le déficit devraient avoir une priorité. Nous sommes conscients qu'il s'agit de législation fédérale, mais nous croyons que le gouvernement ou la Régie des rentes du Québec devraient faire des représentations en ce sens au gouvernement fédéral.

**b) Politiques de placement trop agressives en faveur des employeurs**

Pour régler le problème des politiques de placement trop agressives, les Retraités suggèrent que les comités de retraite soient composés d'un nombre égal de participants nommés par l'employeur, les participants actifs et les retraités avec un représentant neutre nommé par les trois parties. Ainsi, le comité de retraite sera vraiment indépendant et pourra exercer sa fonction de fiduciaire plus librement que les comités de retraite actuels contrôlés par l'employeur.

**c) Les hypothèses actuarielles trop libérales**

Pour assurer un choix d'hypothèses actuarielles conservatrices, le comité de retraite doit être tripartite comme mentionné précédemment. De plus, l'actuaire doit être légalement tenu à un rôle de fiduciaire lorsqu'il est payé par la caisse de retraite.

**d) Pour permettre un financement ordonné et permettre un assouplissement aux employeurs en difficulté.**

Des assouplissements devraient être réservés aux seuls employeurs qui en ont réellement besoin et non au tiers des régimes qui sont en surplus. Il n'est pas nécessaire d'établir une politique universelle. De plus, même pour les régimes qui sont en déficit, seuls les employeurs qui sont vraiment incapables de payer le déficit selon les règles actuelles pourraient obtenir un assouplissement.

De plus, un employeur qui se prévaut de l'amortissement sur dix ans serait soumis aux conditions suivantes :

- i) Il devrait payer la cotisation fixée au début de la période pendant les dix années même si le régime génère des surplus à moins d'entente entre les trois parties ;
- ii) L'employeur ne pourrait pas prendre de congés de contributions pendant dix ans même si éventuellement des surplus se dégagent dans la caisse ;
- iii) Aucune amélioration qui utilise les surplus, le cas échéant, ne pourrait être faite pendant les dix ans en question sans le consentement des trois parties ;

**e) L'utilisation des surplus en cours de régime**

Toute utilisation de surplus devrait être décidée fiduciairement par le comité de retraite tripartite ou du consentement des trois parties.

À défaut d'entente, les seules améliorations permises devraient être l'indexation des rentes des participants actifs et retraités parce que c'est la seule amélioration qui est équitable pour les participants actifs et retraités.

L'employeur aurait le rôle de banquier de sorte que s'il comble un déficit d'expérience, il aurait le droit de se faire rembourser les sommes payées avec intérêts avant que les participants puissent obtenir une amélioration à leur rente.

**f) L'indexation des rentes des participants**

Accepter de permettre aux employeurs de continuer à prendre des congés de contribution d'une telle ampleur, c'est dire adieu à tout jamais à une certaine indexation des rentes dans le secteur privé et à la pleine indexation dans le secteur public ou parapublic alors que tout le monde admet que les retraités et futurs retraités ont pleinement besoin de maintenir leur rente en termes réels et non en termes nominaux. D'ailleurs, le gouvernement a bien compris cette nécessité puisqu'il indexe pleinement les rentes du régime des rentes du Québec et le gouvernement fédéral indexe pleinement les pensions de vieillesse. En quoi cette nécessité serait-elle différente dans les régimes privés ? Le législateur a même reconnu la légitimité d'imposer l'indexation des pensions alimentaires.

Au cours des années 70, devant les revendications des participants pour qu'on indexe les rentes, les employeurs prétendaient qu'ils n'avaient pas d'argent, que les régimes étaient en déficit et que l'indexation coûtait trop cher. Lorsque des surplus importants se sont développés, dans beaucoup de régimes, les employeurs n'ont pas voulu les utiliser pour indexer les rentes ; ils ont pris des congés de contributions. Pourtant, l'indexation ne coûterait rien aux employeurs puisqu'on utiliserait les surplus pour indexer au fur et à mesure les rentes des retraités et des participants actifs.

Au cours des années 70 et 80, de nombreux rapports ont recommandé l'indexation des rentes et ils y voyaient une nécessité pour protéger le revenu des retraités. Ces recommandations semblent avoir été oubliées au profit du néo-libéralisme au nom de la fausse compétitivité.

Ainsi, le Comité d'étude sur le financement du régime de rentes du Québec et sur les régimes supplémentaires de rentes, dans son rapport intitulé « La sécurité financière des personnes âgées au Québec » (« Rapport Cofirentes ») soumis en 1977 à M. Denis Lazure, ministre des Affaires sociales du Québec, écrivait ce qui suit sur la question de l'indexation :

« Que les éléments de rente, qui sont complètement déterminés, constitués pour un participant actif ou retraité, soient augmentés annuellement d'un pourcentage correspondant à l'excédent du rendement des placements du régime sur le taux d'intérêt prévu lors de la constitution de ces éléments. » (p. 81)

L'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (« ACOR »), organisme regroupant les hauts fonctionnaires de divers gouvernements administrant une loi sur les régimes supplémentaires de rentes (incluant le Québec), a aussi fait une recommandation en ce sens dans son rapport intitulé « Consensus de réforme des retraites » publié en 1982 :

« Les propositions contenues dans le document sont des exigences minimales. Il est convenu que la législation devait exiger que chaque régime revalorise les prestations en fonction des excédents d'intérêt, tout en tenant compte des règles d'application et des mesures de transition prévues ci-dessous. Les prestations visées sont les rentes en cours de paiement, les rentes différées payables aux participants sortis ainsi que les droits à retraite des participants actifs. » (pp. 4-5)

Le rapport du Groupe d'étude fédéral sur la politique de revenu de retraite, publié en 1979, se lit en partie comme suit sur la question de l'indexation :

« This report concludes that the incomes of all the elderly need to be substantially protected from inflation... »

...Under the first three options, the real value of pensions would be more or less maintained by requiring that pensions be indexed either to prices or to inflationary earnings. » (p. 360 et 362)

Le Gouvernement du Canada (sous la signature de M. Marc Lalonde, ministre des Finances, et de Mme Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du bien-être social) a publié un « livre vert » en 1982, intitulé « De meilleures pensions pour les Canadiens », dans lequel on lit ce qui suit sur la question de la protection contre l'inflation :

« Le Gouvernement du Canada est en faveur de l'incorporation, aux régimes de l'employeur, d'une forme quelconque de protection automatique qui sera juste pour l'employeur comme pour le travailleur, et qui garantira un seuil de protection raisonnable aux pensionnés. Si un certain nombre de solutions peuvent être envisagées (voir, par exemple, le rapport du Groupe d'étude fédéral sur la politique de revenu de retraite), la formule de l'intérêt excédentaire que propose l'ACOR a suscité un intérêt considérable. La proposition comporte bien des caractéristiques séduisantes et elle fournit une bonne base pour examiner la question de la protection contre l'inflation.

Selon la formule de l'intérêt excédentaire, un degré minimum de protection contre l'inflation serait exigé pour toutes les prestations versées dans le cadre d'un régime de l'employeur : rentes en vigueur, rentes différées, et crédits acquis alors par les membres des régimes. Les régimes assortis d'autres mécanismes automatiques assurant une protection au moins équivalente contre l'inflation, ceux par exemple qui prévoient l'indexation intégrale en fonction de l'indice des prix à la consommation après la retraite, pourraient échapper aux révisions. » (p. 30)

Lors de l'étude de la *Loi 116* en 1990, le Parti québécois s'est opposé au projet de loi. La députée exprime que le Parti québécois votera contre la *Loi RCR*. Elle prononce que les comités paritaires auraient constitué une excellente façon de laisser aux parties concernées dans les entreprises la libre négociation des questions fondamentales qui se posent dans les régimes de retraite en regard des situations particulières que chacune des entreprises peut vivre, de la capacité de chacune des caisses de retraite de faire face à des demandes d'indexation qui peuvent varier et de cette capacité de faire face à une revalorisation ou à des bonifications des rentes de retraite en fonction des surplus accumulés. Les comités paritaires, ajoute-t-elle, constitueraient une excellente alternative aux interventions législatives autoritaires qui décideraient de ce que devrait être l'indexation uniformément appliquée ou l'utilisation des surplus accumulés :



« Nous allons voter contre le projet de loi 116 pour rappeler au ministre que le recul qu'il a introduit quant à la composition des comités de retraite est inacceptable. Nous ne souhaitons pas qu'il y ait nécessairement une intervention législative autoritaire de cette Assemblée comme si la science infuse s'y trouvait. Nous ne souhaitons pas qu'il y ait cette intervention législative autoritaire pour décider ce que serait l'indexation, uniformément appliquée, ou ce que serait la disposition des surplus accumulés dans chacune des caisses. Nous avons toujours dit au ministre – nous voulons le lui répéter ce soir – qu'il regrettera d'avoir reculé sur le caractère paritaire des comités de retraite. C'était là une excellente façon de laisser aux parties concernées dans l'entreprise la libre négociation de ces questions fondamentales en regard des situations particulières que chacune des entreprises peut vivre, de la capacité de chacune des caisses de retraite de faire face à des **demandes d'indexation** qui peuvent varier et de cette capacité de faire face à une revalorisation ou à des bonifications des rentes de retraite en fonction des surplus accumulés. »<sup>1</sup>

La député exprime que la question de savoir qui va bénéficier des surplus des caisses de retraite est une question d'une grande importance stratégique. Elle émet l'opinion que les surplus doivent servir à l'indexation puisqu'elle ne voit pas comment, en 1989 et à l'aube de l'an 2000, les retraités peuvent faire face à la musique sans rentes indexées :

« Malheureusement, cette réalité a eu des conséquences évidemment sur les rendements des investissements qui ont été faits durant ces années. C'est évident que c'est presque un milliard de dollars qui est évalué avoir été accumulé dans les fonds des caisses de retraite. C'est évident que cette question est une question stratégiquement importante. À qui profitera l'argent accumulé ? La seconde question stratégiquement importante est la suivante. **Les rentes de retraite doivent-elles être indexées ? Poser la question, c'est dans le fond y répondre. Comment imaginer, en 1989, presque à l'aube de l'an 2000, qu'on puisse penser se protéger de l'absence de revenus au moment de la retraite par un régime de retraite qui ne serait pas indexé ? »**<sup>2</sup>

Les Retraités ne sont pas les seuls à prôner l'adoption de comités de retraite paritaire. L'opposition principale du Parti québécois porte sur le fait que la *Loi RCR*

---

<sup>1</sup> Débats de l'Assemblée nationale, le 20 juin 1989, p. 6914 ;

<sup>2</sup> Id., p. 6912 ;

rompt avec le projet de loi 58 qu'avait présenté le gouvernement péquiste à la fin de son mandat, avant d'être remplacé au gouvernement par le Parti libéral. Selon la députée Louise Harel, le projet de loi péquiste est ainsi amputé de l'essentiel, c'est-à-dire des comités de retraite paritaires. Les comités paritaires permettraient en effet aux parties, selon la députée, d'établir un partenariat harmonieux, de se parler et de prendre en considération des points de vue adverses :

« Cela, Mme la Présidente, c'est l'élément central, je dirais la pierre d'assise sur laquelle devrait normalement reposer, dans une société industrielle avancée où tout le monde conçoit qu'il ne peut y avoir de relations du travail harmonieuses que dans un partenariat employeur-employé... Cette pierre d'assise en matière de régime de retraite devrait être **comité paritaire de retraite** que l'on retrouvait dans le projet de loi déposé par le précédent gouvernement, ce comité de retraite paritaire était mis de côté. C'était une des dispositions majeures, celle qui, dans le fond, oblige les parties à se parler, celle qui les oblige à prendre en considération des points de vue adverses dans des comités conjoints où se discutent certaines finalités, notamment quant à la disposition des profits d'une entreprise. »<sup>3</sup>

Lors de la présentation de la *Loi 30* sur le Moratoire en 1992, le Parti québécois appuie la *Loi de 1992* tout en soulignant ce qui lui apparaît être un manque de vision, une législation à la pièce qui ne règle pas, entre autres, les problèmes d'indexation et des congés de contributions patronaux qui vident les caisses de retraite. La députée Harel s'exprime comme suit :

« (...) [La Loi sur les régimes complémentaires de retraite] n'a pas permis de doter le Québec d'une véritable politique de retraite. En fait, cette loi, bien qu'elle améliorerait la situation, demeurait une loi qui établit des normes minimales. C'est évident que des questions fondamentales étaient à ce moment-là, écartées et mises de côté, notamment, l'appartenance des surplus lors de la terminaison d'un régime, les contributions, les congés de contributions que les employeurs prennent pour vider les caisses de retraite pendant la vie du régime, **l'absence d'indexation des rentes**, la situation des participants lors de la vente de leur entreprise et, finalement, la participation des travailleurs à la gestion de leur fonds de pension. »<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Id., pp. 6442-6443 ;

<sup>4</sup> Id., p. 2018 ;

« Alors, nous en sommes à la pièce avec le projet de loi 30. Nous en sommes à la pièce à tenter de remédier à une partie seulement de la situation. (...) »<sup>5</sup>

Les Retraités posent la question : Où en sommes-nous aujourd'hui en 2005?

#### LE RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS ADDITIONNELLES DE LA FARQ ET DE LA FADOQ

En plus de ce qui est mentionné précédemment quant au contenu du document de consultation, la FARQ et la FADOQ font les recommandations suivantes :

- 1- Garantir la totalité des rentes des participants par un des trois moyens suivants :**
  - i) Une garantie bancaire de l'employeur ;
  - ii) Par un fonds d'assurance collective comme celui de la SIAP ;
  - iii) En offrant le choix aux retraités d'exiger que le régime de retraite achète sa rente auprès d'un assureur
- 2- Rendre les comités de retraite tripartites et paritaires**
- 3- Imposer par la loi une obligation fiduciaire aux actuaires lorsqu'ils sont rémunérés par la caisse de retraite**
- 4- Toute utilisation de surplus devrait être décidée fiduciairement par le comité de retraite tripartite ou du consentement des trois parties. À défaut d'entente, les seules améliorations permises devraient être l'indexation des rentes des participants actifs et retraités.**

---

<sup>5</sup>

Ibid. ;

## ANNEXE A

### LE CONCEPT DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Au début de leur existence, ce qui couvre approximativement la période de 1900 à 1950, les régimes de retraite étaient considérés comme des libéralités (« gratuities ») consenties unilatéralement aux employés par les employeurs, libéralités que ces derniers pouvaient offrir ou retirer à leur discrétion. Aux alentours de 1950, les régimes de retraite sont devenus objets de droit. C'est alors que la théorie de la rémunération différée a fait son apparition. Voici comment le *Mercer Pension Manual* résume cette évolution :

Pensions were originally regarded as **gratuities** paid by an employer as a reward for good and faithful service. **When pension plans became formalized, pensions were paid as a right rather than at the employer's discretion**, although the terms of the plan were under full control of the employer.

Later came the influential concept that **pensions are a form of deferred pay, included as part of total compensation**. Unions began to bargain with management for pensions, **which were then obviously part of the negotiated package**. The deferred pay concept implies that pensions should not be forfeited if employment is terminated and that benefits should be paid on death before retirement, at least if there are surviving dependants. The deferred pay concept also leads to a belief by employees that plan members (and pensioners) are entitled to a representation on the governing committees. Claims that plan members should benefit from any pension surplus are based on this concept, although plan deficits were not regarded as the responsibility of the members. (WILLIAM M. MERCER LIMITED, *The Mercer Pension Manual*, Volume I, Carswell, 1988)

L'évolution des pensions considérées d'abord comme des libéralités avant d'être considérées comme des objets de droit, et plus particulièrement comme de la rémunération différée, est relatée dans un article publiée dans une revue juridique américaine déjà en 1955. La notion de pension considérée comme rémunération différée n'est donc pas nouvelle. D'ailleurs, dès 1948, dans une cause *Inland Steel*, qui a fait époque, une cour d'appel américaine concluait que les pensions constituent des salaires (« wages ») et peuvent donc faire l'objet de négociations (auxquelles se refusait ladite compagnie Inland Steel en l'espèce) entre le syndicat accrédité et l'employeur et que même elles doivent faire l'objet de négociations si le syndicat les réclame :

Every day that such an employee worked, his financial status would be enhanced to the extent that his pension benefits increased, and his labor would be performed under a pledge from the company that certain specified monetary benefits would be his upon reaching the designated age. It surely cannot be disputed but that **such a pledge on the part of the company forms a part of the consideration for work performed**, and we see no reason why an employee entitled to the benefit of the plan could not upon the refusal of the company to pay, sue and recover such benefits. In this view, **the pension thus promised would appear to be as much a part of his « wages » as the money paid him at the time of the rendition of his services.** (*Inland Steel Co. v. National Labor Relations Board* (1948) 170 F. 2d 247 (United States Courts of Appeals, Seventh Circuit))

Les « pensions », généralement parlant, sont considérées comme de la rémunération différée par les tribunaux nord-américains depuis environ 1950. Cela nous semble incontestable.

Les cotisations des employeurs à la caisse de retraite constituent l'une des formes sous laquelle la contrepartie monétaire pour le travail des employés est calculée et consentie. Les employés, pour obtenir le paiement par l'employeur de primes diverses d'avantages sociaux, dont les cotisations patronales au régime de retraite, renoncent à recevoir leur contrepartie monétaire sous d'autres formes. L'employeur dispose d'une enveloppe ou d'une valeur monétaire globale pouvant servir à payer la contrepartie du travail de ses employés, le tout sous diverses formes. En définitive, ce sont les employés eux-mêmes qui paient ainsi la totalité des coûts des avantages sociaux conférés par leur contrat d'emploi, y compris les cotisations patronales au régime de retraite (même dans les régimes non contributifs).

Ce qui a soulevé des débats depuis, débat qui est maintenant réglé, c'est de déterminer si ce sont les cotisations de l'employeur au régime de retraite ou plutôt les avantages, bénéfices ou prestations de retraite (« benefits ») qui constituent cette rémunération différée.

En échange des cotisations patronales, les employés ont renoncé à recevoir leur salaire sous d'autres formes, tel que le professeur ADELL l'expose dans un document de recherche soumis au « Task Force on Inflation Protection for Employment Pension Plans » :

Employers claim that what they negotiate with their employees, in the case of a defined benefit plan, is not the amount of money which the employer will pay into the plan (the cost of the pensions), but rather the amount of benefits which will be paid out. On this reasoning, how much or how little the employer puts into the plan is entirely the employer's affair, as long as enough comes out at the other end to provide the employees the promised level of benefits.

The employees response is that even if it is only the level of benefits that is agreed to in writing, what employers and employees actually bargain over, implicitly if not explicitly, is the cost of employer cotisations to the plan. Although that is particularly true for unionized employees, the argument runs, it is also true for unorganized employees. When an employer agrees to fund a certain level of pension benefits, what it is really agreeing to is to divert from employee wages the amount which is thought at the time to be necessary to pay for that level of benefits. **Because the employees, through foregone wages, have paid for the full amount of employer contributions, they are entitled to whatever those contributions have produced.**

For our purposes, however, the issue is not whether pension benefits are deferred wages, but whether contributions made by employers to fund defined pension benefits are deferred wages. Do employers and employees implicitly agree that employees will receive all the fruits of employer contributions, or that they will receive only the defined benefits which have been expressly promised to them?

Insofar as it relates to the expectations of the parties and to tradeoffs made between them, this is essentially another way of putting the question already discussed above - the question whether the parties bargain costs or benefits when they negotiate pensions. If they bargain costs, the amounts which they agree to put toward pensions are in effect deferred wages. If they bargain benefits and not costs, it would follow that it is the promised pension benefits that are deferred wages, rather than the contributions which pay for those benefits.

**As to whether it is pension benefits or pension costs that the parties really bargain over, the more convincing view is that even if the particular parties bargain explicitly over benefits levels alone, they bargain implicitly over cost levels. That is true whether a union is on the scene or not. It follows that the pension plan contributions made by employers, and their administrative and entrepreneurial contributions to the management of pension funds, should be treated as part of employee compensation.** (Bernard ADELL, *Pension Plan Surpluses and the Law: Finding a Path for Reform*, in Task Force on Inflation Protection for Employment Pension Plans, Research Studies, Volume 2, 1988, Queen's Printer for Ontario, pp. 211-252, particulièrement pp. 235-238 )

La doctrine québécoise considère que la rémunération totale d'un employé comprend les cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux, plus particulièrement ses cotisations aux régimes de retraite :

Le *Code civil du Bas-Canada* ne définit pas la notion même de salaire ou de rémunération comme élément du contrat de travail. On peut dire qu'il s'agit du prix du travail de l'employé, quelles qu'en soient la base d'établissement et la forme, par opposition au profit qu'un travailleur indépendant tirerait de son entreprise. La rémunération désigne donc toute considération ou avantage ayant une valeur pécuniaire payable par l'employeur à l'employé en contrepartie de son travail ; elle comprend ainsi non seulement le salaire ou le traitement payé en fonction, par exemple, de la durée du travail ou du rendement, mais encore les avantages accessoires comme l'indemnité de vacances, le paiement des jours chômés **ou la participation de l'employeur au coût des régimes d'avantages sociaux**. (Robert P. GAGNON, Louis LEBEL, Pierre VERGE, *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> édition, Les Presses de l'Université Laval, 1991, p. 195)

La notion de rémunération couvre une très large réalité. Elle désigne en fait toute considération ou tout avantage ayant une valeur pécuniaire, que l'employeur est tenu de fournir à l'employé en retour de sa prestation de travail. Outre le salaire ou traitement, au sens le plus étroit, payé en fonction du rendement ou de la durée du travail, la rémunération comprend ainsi, le cas échéant, des avantages tels l'allocation de vacances, le paiement de jours chômés, **la participation de l'employeur au coût de certains régimes d'assurance ou de retraite**. Robert P. GAGNON, *Droit du travail*, Les Editions Yvon Blais, 1987, pp. 242-243

(...) La notion de rémunération a une portée plus grande que celle de salaire. Le salaire réfère habituellement à un montant d'argent payé de façon périodique en échange des services rendus. La rémunération désigne tous les bénéfices ou avantages qui ont une valeur pécuniaire et auxquels a droit un employé suite à l'exécution du travail fourni par l'employeur, ce qui peut inclure le versement du salaire, les commissions et bonis, l'utilisation d'une voiture, la participation à une assurance-groupe **et les cotisations à un régime de retraite**. A. Edward AUST, *Le contrat d'emploi*, Les Editions Yvon Blais, 1988, p. 53

Aujourd'hui, même si l'employeur retire encore les mêmes avantages de l'existence du régime, la rente promise à l'employé et qu'il gagne, année après année, fait partie intégrante de sa rémunération. Le niveau de cette rente, donc le niveau des contributions requises, est souvent négocié. On parle de rémunération immédiate pour consommation future. **Lorsque l'employeur verse sa contribution, c'est un engagement contractuel qu'il respecte, c'est une dépense au même titre que les salaires**. Il ne reverra plus cet argent.

La caisse existe pour les participants et dans leur seul intérêt : c'est en quelque sorte leur propriété, leur patrimoine. (Hervé HÉBERT, *Qui doit administrer les régimes de retraite: l'employeur ou le syndicat?*, in Les régimes de retraite, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, 1982, pp. 147-151, p. 148)

Indiscutablement un régime supplémentaire de rentes est une condition particulière de travail c'est-à-dire que c'est du salaire pour consommation différée. J'ai contracté avec mon employeur, en contrepartie d'une prestation de travail, un salaire ainsi que des avantages sociaux.

Les montants déboursés par celui-ci pour le régime de retraite font partie de la masse salariale qui a été préalablement négociée entre les deux parties. Donc, autant dans les régimes contributaires que non contributaires, **le coût est supporté en totalité par les employés**. (Jacques PERRON, *Qui doit administrer les régimes de retraite: l'employeur ou le syndicat?*, in Les régimes de retraite, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, 1982, pp. 152-159, p. 157)

La jurisprudence québécoise indique également que le régime de retraite fait partie des conditions de travail d'un employé et qu'il constitue un élément de la contrepartie proposée à l'employé pour l'exécution de sa prestation de travail. Voici comment la cour d'appel du Québec s'est exprimée sur ce point dans l'affaire *TSCO/Singer* :

Quels que soient son mode de création et ses modalités, un régime de retraite est considéré comme un élément des conditions de travail de l'employé. Obligatoire ou facultative, **la participation offerte constitue un élément de la contrepartie proposée à l'employé pour l'exécution de sa prestation de travail. Elle s'insère dans la relation de travail de l'employé.** *TSCO of Canada Ltd. c. Robert Châteauneuf* (1995) R.J.Q. 637 (C.A.) (autorisation de pourvoi refusée par la Cour suprême du Canada)

La Cour suprême du Canada confirme le concept de la rémunération globale et reconnaît que l'employé accepte un salaire inférieur pour pouvoir bénéficier d'un régime de retraite:

(...) Le pouvoir général de modification ne devrait pas investir le constituant du pouvoir de révoquer une fiducie, et ce, d'autant plus si on considère que les employés bénéficiaires ont versé une contrepartie en échange de la création de la fiducie. **Dans le cas des régimes de retraite, non seulement les employés cotisent-ils à la caisse, mais encore ils conviennent presque toujours d'accepter un salaire inférieur et des avantages sociaux réduits en échange de l'établissement par l'employeur d'une fiducie de régime de retraite en leur faveur.** » *Schmidt c. Air Products Canada Ltd.* (1994) 2 R.C.S. 611 p.646 ;



La Cour suprême du Canada, dans l'affaire *Cunningham*, reconnaît que le coût pour l'employeur des avantages sociaux fait partie de la rémunération globale des employés et qu'en échange de ce coût, ils ont renoncé à d'autres formes de salaire. Dans la portion pertinente des notes de la majorité, rédigées par le juge CORY, il est notamment indiqué que les avantages sociaux sont obtenus en échange d'une réduction du taux de salaire horaire :

La Cour d'appel a refusé d'appliquer l'exception aux prestations d'invalidité touchées par le demandeur parce qu'ils les avaient reçues en conséquence d'une convention collective plutôt que par suite de retenues directes sur son salaire. Je pense qu'il s'agit là d'une exception trop limitée. **Ces avantages ont fait l'objet de négociations et ils ont été obtenus en échange d'une réduction du taux de salaire horaire. Le demandeur a donc obtenu et payé ces avantages** comme s'il avait lui-même souscrit et payé une police d'assurance-invalidité. *Cunningham c. Wheeler* (1994) 1 R.C.S. 359 p.403

Par conséquent, ajoute la Cour suprême, c'est l'employé lui-même qui, en réalité, paye la totalité des avantages sociaux dont il bénéficie dans le cadre de son contrat d'emploi :

La preuve produite dans cette affaire démontre, à mon avis, la sagesse de la règle de la non-déductibilité des prestations d'invalidité de ce genre. **La demanderesse a assumé 30 pour cent du coût du régime et l'employeur, 70 pour cent.** Toutefois, il ressort du témoignage d'un représentant syndical et de celui d'un négociateur des compagnies de pâtes et papier que l'employeur a négocié l'ensemble du contrat en fonction du coût horaire pour chaque employé. C'est ainsi que **toutes les sommes payées par l'employeur pour les avantages sociaux, comme le régime d'invalidité, ont été défalquées au salaire horaire total qui aurait autrement été versé à l'employée. C'est donc l'employée qui a en réalité payé la totalité du coût des avantages conférés.** (...) *Cunningham c. Wheeler* (1994) 1 R.C.S. 359 p.410

Le concept de rémunération globale, continue la Cour suprême, s'applique uniformément, que le contrat d'emploi soit individuel ou collectif :

L'exception visant les assurances ne devrait pas s'appliquer aux avantages conférés en vertu d'un contrat de travail seulement lorsque le demandeur est syndiqué et négocie collectivement. Les prestations reçues par **un employé non syndiqué** en vertu de son contrat de travail seront également déductibles s'il est démontré que l'employé a d'une certaine manière payé les avantages conférés. Même s'il n'y a aucune preuve des négociations faites relativement à l'ensemble des salaires et avantages sociaux qui forment la rémunération de l'employé, **la preuve que l'employeur tient compte du coût des avantages conférés dans le calcul de la**

**rémunération suffira à établir que l'employé a fourni sa part en faisant un compromis et en renonçant à un salaire plus élevé.** Il est évident que les retenues à la source sur le salaire de l'employé non syndiqué permettent de prouver sa participation au régime. Encore une fois, je rappelle qu'il ne s'agit pas d'une énumération exhaustive des modes de preuve qui peuvent être utilisés. *Cunningham c. Wheeler* (1994) 1 R.C.S. 359 p.408

Le juge CORY explique que la convention collective devait reposer sur le principe d'une rémunération globale pour tous les employés et que cette rémunération globale pouvait se traduire soit par des salaires horaires plus élevés soit par des salaires horaires moins élevés mais des avantages parallèles plus importants :

(...) À mon avis, il faut conclure de la preuve que la convention collective n'a pu être signée qu'après de longues et difficiles négociations. Les employés doivent avoir fait des concessions en échange des avantages parallèles qu'ils ont reçus. Il est difficile d'imaginer que l'employeur de M. Shanks était dans une situation différente de celle de B.C. Rail, l'employeur du demandeur Cunningham. **C'est-à-dire que la convention collective devait reposer sur le principe d'une rémunération globale pour tous les employés. Cette rémunération globale pouvait se traduire soit par des salaires horaires plus élevés soit par des salaires horaires moins élevés mais des avantages parallèles plus importants.** Je pense qu'il serait tout à fait irresponsable et irréaliste de croire que tel n'a pas été le cas après une aussi longue grève. *Cunningham c. Wheeler* (1994) 1 R.C.S. 359 p.414

Dans *RE Metropolitan Toronto Police Services Board & Al.*, la Cour d'appel de l'Ontario est revenue sur le sujet et a maintenu la même approche, soit que les cotisations patronales à un régime de retraite font partie de la rémunération globale des participants :

[21] The Employers agree that the benefit provided through the supplementary agreements arose almost entirely through collective bargaining. I agree with Rosenberg J. that, as a result, it should be assumed that « **the cost of these benefits was considered in the overall compensation package** at the time of implementation. » The benefits may reasonably be thought of as present wages postponed or deferred. (...) *RE Metropolitan Toronto Police Services Board & Al.*, jugement rendu par la Cour d'appel de l'Ontario (1999) 45 OR 622

Dans une affaire *Boarelli*, la Cour d'appel de l'Ontario conclut que les employés paient eux-mêmes les avantages sociaux qui leur sont consentis dans leur contrat d'emploi puisque lesdits avantages forment une partie de leur rémunération globale en contrepartie de laquelle ils ont accepté de fournir leur prestation de travail :

However, I think it safe to assume in present society that such benefits are included in the wages which the employee receives and for which he must work, rather than requiring proof of such facts in every case. It is well known that in the determination of a remuneration to be paid to employees, **«fringe benefits» are considered in arriving at a total package, and the amount of the weekly salary or wage is dependent upon the cost of the totality of the benefits.** *Boarelli v. Flanigan* (1973) 3 O.R. 69 (Ont. C.A.)

Dans une cause *Watson*, un juge australien a eu à analyser la nature d'un régime de retraite et il conclut que les cotisations de l'employeur à un tel régime constituent une rémunération différée :

The employee makes contributions during his service in the form of compulsory deductions from his salary. **The employer also contributes, and to my mind its contribution is properly be regarded as deferred salary** for which liability may cease in certain events. Were the contributions wholly paid by the employee, it could clearly be said to be a form of compulsory saving and the employee could achieve precisely the same provision for his future by some form of insurance quite distinct from the superannuation scheme with which he is involved. **The fact that part is paid by the employer does not to my mind make the slightest difference.** The existence of a superannuation scheme to which both parties contribute is one of the incidents of the employment offered by the employer which has the effect of making terms of employment more attractive and of encouraging continuity of employment. **The same result could perhaps be achieved by the payment initially of a larger salary with no superannuation fund, thus enabling the employee to make his own arrangements to provide for the event of his retirement,** or with a fund to which the employee only contributes, but in that event the removal of the contingency upon which the employer's share is payable removes the inducement to continue in the employer's service. Looked at in this way the entitlement to a pension is an entitlement to money earned or saved day by day during the employee's active service, earned day by day but not to be paid until he retires. *Watson v. Ramsay* (1961) 78 W.N. (N.S.W.) 64 [Weekly Notes, New South Wales]

Dans l'affaire *Cleaver*, la House of Lords de Grande-Bretagne est arrivée aux mêmes conclusions que le juge australien sur la nature d'un régime de retraite et sur le fait que les cotisations d'un employeur sont en réalité du salaire des employés. Voici comment Lord REID s'exprime alors :

What, then, is the nature of a contributory pension? Is it in reality a form of insurance or is it something quite different? Take a simple case where a man and his employer agree that he shall have a wage of £20 per week to

take home (leaving out of account P.A.Y.E., insurance, stamps and other modern forms of taxation) and that between them they will put aside £4 per week. It cannot matter whether an insurance policy is taken out for the man and the £4 per week is paid in premiums, or whether the £4 is paid into the employer's pension fund. And it cannot matter whether the man's nominal wage is £21 per week so that, of the £4, £1 from his « wage » and £3 comes from the employer, or the man's nominal wage is £23 per week so that, of the £4, £3 comes from his « wage » and £1 comes from the employer. It is generally recognised that pensionable employment is more valuable to a man than the mere amount of his weekly wage. It is more valuable because by reason of the terms of his employment money is being regularly set aside to swell his ultimate pension rights whether on retirement or on disablement. His earnings are greater than his weekly wage. **His employer is willing to pay £24 per week to obtain his services, and it seems to me that he ought to be regarded as having earned that sum per week. The products of the sums paid into the pension fund are in fact delayed remuneration for his current work. That is why pensions are regarded as earned income.** *Parry and Cleaver* (1970) A.C. 1 [H.L.(E.)]

Lord PEARCE, pour sa part, prononce :

Nor do I think that a dividing line can be drawn between contributory and non-contributory pensions. It would be unreal. The present case is an example of the unreality. There was no pension fund and the employers did not pay their contribution. The whole arrangement was merely a part of the wage structure, and no doubt for bargaining about wages it was useful to allocate notional contributions to employers and employed. **What the employer pays actually or notionally to a pensions fund is part of the total cost which he is prepared to pay in respect of the employee's service.** (...) But in my view the employer's contributions are earned by the employee's service just as much as those which the employee himself contributes, **and I see no justification for a difference in principle between the two contributions.** *Parry and Cleaver* (1970) A.C. 1 [H.L.(E.)]

Nous retrouvons dans la jurisprudence américaine plusieurs causes où les tribunaux américains se sont prononcés directement à l'effet que les cotisations d'un employeur à la caisse d'un régime de retraite constituent de la rémunération différée pour les employés :

Piper appears to be arguing that for the purpose of this lawsuit its contributions to the profit sharing plan were a mere gratuity, but that for the purpose of compliance with the tax laws the contributions were compensation for services rendered. The Court is reluctant to entertain such a contention, and believes that Piper is bound on this point by its professed compliance with the tax laws, **and that the contributions**

**should be treated as compensation in ruling on the motion before the court.**

(...

For the above reasons the court finds that **the contributions to the profit sharing plan were part of plaintiffs' compensation** for services rendered. It follows that the plan gave rise to legally enforceable contractual rights. *Boyer v. Piper, Jaffray & Hopwood, Inc.* (1975) 391 F. Supp. 471, pp 473-474

Only the employer contributes to the plans, but the contribution is not without reciprocal contribution on the part of the employee, although these are intangible and difficult to evaluate. It is a reward by the company to promote loyal and efficient service on the part of the employee. The plans are, moreover, an inducement to employees to remain in the service of the company to enjoy the benefits the plans promised. In short, **the contributions of the employer is not a purely gratuitous act, but it is in the nature of additional remuneration to the employee** who meets the conditions of the plans. *T.L. James & Co., Inc. v. Montgomery* (1975) 332 So. 2d 834 p.841

Any analysis of the forfeiture involved here should begin by noting that **the employer's contributions to the profit sharing plan are not a gratuity but constitute deferred compensation** for services rendered. *Harris v. Bolin* (1976) 247 N.W. 2d 600, p. 602

Accordingly, we conclude that **the employer's contributions to the profit-sharing and retirement plans were in the nature of delayed compensation to the employee** for his services during the period for which each contribution was made. *Morse v. Ray McDermott & Co., Inc.* (1977) 344 So. 2d 1353, p. 1357

Les autorités modernes s'entendent sur le fait que le salaire est constitué des cotisations patronales plutôt que des prestations de retraite. En effet, les prestations de retraite ne constituent pas un coût de main-d'œuvre ou un coût de production pour l'employeur. Les cotisations patronales constituent du salaire différé et font partie de la rémunération globale, c'est-à-dire un salaire que les employés ne touchent pas immédiatement mais qu'ils toucheront plus tard sous forme de rentes de retraite. Il en découle naturellement que tous les rendements excédentaires sur ce salaire différé doivent être remis aux employés, non pas à l'employeur.