

Montréal, le 12 février 2018

**À tous les députés et députées de l'Assemblée nationale**

**Objet : Révision de la *Loi sur les normes du travail* pour interdire les disparités de traitement dans les régimes de retraite et les assurances collectives**

Madame, monsieur,

À la fin de la dernière session parlementaire, vous avez reçu une lettre du Conseil du patronat du Québec (CPQ) et de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) au sujet des régimes de retraite et des disparités de traitement. À l'occasion de la rentrée parlementaire, nous souhaitons vous donner quelques éléments d'information pour mettre en perspective les propos du CPQ et de la FCCQ sur un sujet qui sera discuté à l'Assemblée nationale au cours de la présente session.

Voilà près de dix ans que la FTQ et Force Jeunesse font campagne pour que la *Loi sur les normes du travail* soit clarifiée afin d'interdire les clauses de disparité de traitement (« clauses orphelins ») non seulement sur les conditions de travail normées (comme c'est le cas actuellement), mais également sur les avantages tels que les régimes de retraite et les assurances collectives. Depuis quelques mois, le gouvernement du premier ministre Philippe Couillard laisse entendre qu'il s'apprête à déposer un texte de loi en ce sens. Nous espérons, vous vous en doutez, que ce sera bien le cas d'ici quelques semaines et que cette proposition législative obtiendra votre appui.

Les raisons pour lesquelles nous avons mené cette longue campagne sont bien connues. Depuis le milieu des années 1990, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse a signalé que les disparités de traitement basées sur la date d'embauche étaient discriminatoires envers les derniers arrivants sur le marché du travail, en particulier les jeunes. C'est sur la base de ce constat que l'Assemblée nationale a adopté une première loi interdisant ces disparités de traitement en 1999.

Cependant, la crise financière de 2007 et 2008 a créé une situation très difficile pour des milliers de caisses de retraite d'employeurs. Un grand nombre d'entre eux ont alors décidé de réduire ces avantages, en le faisant malheureusement au détriment des plus jeunes employés. De manière générale, l'ancien régime de retraite à prestations déterminées (PD) demeurait pour les employés déjà couverts, mais les nouveaux employés se voyaient offrir un régime moins avantageux à cotisations déterminées (CD). Bien que le CPQ et la FCCQ prétendent qu'il est possible que ces deux types de régimes soient équivalents, ce n'est pas ce que nous disent les actuaires... ni les retraités. Si la prétention patronale était exacte, pourquoi alors créer un régime de retraite différent pour les nouveaux employés?

Face à cet important problème, le gouvernement du premier ministre Philippe Couillard vous a demandé de voter le texte de la Loi 29. Cette loi, réclamée par les associations patronales, a fait du Québec la première juridiction au Canada possédant une réglementation des régimes de retraite privés n'imposant pas un fardeau financier démesuré aux entreprises. Grâce à cette loi, pour les employeurs, le coût d'un régime PD peut désormais être équivalent à celui d'un régime CD. Il n'est pas inutile de rappeler que, lors des débats sur ce texte, le CPQ plaidait que son adoption ferait en sorte que les employeurs cesseraient de demander des reculs sur les régimes de retraite à prestations déterminées (PD).

La lettre que le CPQ et la FCCQ vous ont adressée en décembre tente, au contraire, de vous convaincre que les effets de la crise financière d'il y a dix ans demeurent entiers pour les régimes de retraite. Leur lettre omet, cependant, de mentionner le gain majeur qu'a représenté pour eux l'adoption de la Loi 29 qui permet notamment aux employeurs de ne pas renflouer les caisses de retraite à chaque année en cas de déficit actuariel de solvabilité, comme c'était le cas avant l'adoption de cette loi.

Leur lettre tente également de vous convaincre que les disparités de traitement ne sont pas discriminatoires envers les jeunes. Sous leur plume, les disparités de traitement n'en sont pas puisqu'en réalité les jeunes reçoivent des « contreparties équivalentes ». Ainsi, des régimes de retraite moins sécuritaires seraient en réalité conçus pour offrir « plus de flexibilité pour la nouvelle génération ».

Mais au moment où l'augmentation des prix des médicaments met en difficulté la santé financière des assurances complémentaires de santé et que des disparités de traitement apparaissent également dans les régimes d'assurances collectives, le CPQ et la FCCQ pourront-ils vraiment dire aux jeunes générations qu'une couverture de santé moins avantageuse leur « offre plus de flexibilité »?

Nous ne voulons pas d'une société dans laquelle la discrimination en emploi est banalisée. Nous pensons que le législateur de 1999 a eu raison de souhaiter un cadre légal qui interdit les disparités de traitement, et nous pensons qu'il est urgent que les normes du travail soient mises à jour pour rétablir clairement les limites à respecter sur le marché du travail.

Si vous avez des questions, souhaitez des précisions ou voulez discuter plus en détail de cette problématique, n'hésitez pas à nous solliciter.

En vous souhaitant une excellente rentrée parlementaire, veuillez recevoir, madame, monsieur, nos salutations respectueuses.



Serge Cadieux, secrétaire général de la FTQ



Sophie Tremblay, présidente de Force Jeunesse