



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté
dans le cadre de la consultation
de la Commission des affaires sociales

sur la loi modifiant la Loi sur les régimes
complémentaires de retraite,
la Loi sur le régime de rentes du Québec
et d'autres dispositions législatives

par la
Confédération des syndicats nationaux (CSN)

8 mai 2008

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec)
Canada H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2271
Télécopieur : 514 598-2052
Web : www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction	5
Un contexte à préciser	5
Retraite progressive et rétention de main-d'oeuvre	6
Mesure permanente ou temporaire	8
Mesure actuelle de retraite progressive.....	9
Entente avec l'employeur	10
Les régimes hybrides	10
Le secteur public	11
Le Régime de rentes du Québec	12
Conclusion.....	15
Résumé des propositions	17

Introduction

La CSN et ses syndicats affiliés ont toujours été au cœur des politiques et des réformes en vue de mettre en place un régime de retraite assurant des conditions de vie décentes aux travailleuses et aux travailleurs au moment de la retraite. Présente dans tous les secteurs d'activités et représentant plus de 300,000 personnes, nous avons toujours été favorables à l'idée qu'une part importante de la rémunération devait être mise de côté pour assurer une rente de retraite. Au fil des ans, plusieurs syndicats ont négocié des régimes de retraite à prestations déterminées, permettant ainsi à leurs membres d'atteindre un niveau de revenu intéressant à la retraite, et ce, dans bien des cas, avant l'âge normal de la retraite, soit 65 ans.

Loin d'être à l'abri des grands mouvements internationaux, on observe au Québec de plus en plus de pressions économiques et démographiques sur notre système de retraite qui a maintenant atteint une certaine maturité. Il y a longtemps que la CSN demande que des modifications législatives soient apportées à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite pour faciliter la retraite progressive. Bien que nous croyons que certaines des mesures prévues au projet de loi s'apparentent davantage à des mesures de rétention de main-d'œuvre, nous y voyons néanmoins une avancée pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs, comme aux employeurs, d'adapter les outils de retraite aux nouvelles réalités sociales et économiques.

Cependant, nous sommes en désaccord avec toutes les modifications qui ont trait au Régime de rentes du Québec. Ce régime a maintenant 40 ans, et comme pour plusieurs régimes de retraite son financement et ses bénéficiaires sont souvent remis en question par les différentes générations de cotisants. S'il nous faut procéder à un examen attentif de ce régime, ce n'est sûrement pas en procédant à des changements à la pièce que nous obtiendrons un ensemble cohérent et acceptable pour les participants au régime. Nous ne prétendons pas que rien n'est à revoir, nous pensons plutôt que ce qui mérite d'être fait, mérite d'être bien fait.

Un contexte à préciser

La population vieillit et les impacts de ce vieillissement sont apparents tant dans la société que dans les entreprises. Des pénuries de main-d'œuvre sont anticipées dans plusieurs professions affectant déjà certains milieux de travail plus que d'autres. Par ailleurs, les nouvelles générations de travailleuses et de travailleurs, en plus d'être plus mobiles, ont des préoccupations différentes et une philosophie autre quant à la place du travail dans leur vie. Les périodes d'interruption du travail sont d'ailleurs

beaucoup plus importantes pour ces nouvelles générations. Bien que le désir de réduire l'âge de la retraite soit toujours présent, on peut penser que ces personnes devront travailler jusqu'à un âge plus avancé que la cohorte actuelle de travailleurs afin de partir à la retraite avec un niveau de revenu comparable.

Cette main-d'oeuvre vieillissante a aussi des attentes différentes de ce qui était anticipé. Que ce soit la volonté d'assumer des fonctions moins exigeantes ou d'avoir accès à la retraite progressive, le tiers des personnes nouvellement retraitées demeurent au travail et continuent de mener une vie active. Nos régimes de retraite sont non seulement inadaptés à ces changements, mais ils sont souvent un frein au processus d'adaptation de la main-d'oeuvre à ces nouvelles réalités. Les mesures de retraite anticipée non flexibles et les mesures de retraite progressive existantes font en sorte que les travailleuses et travailleurs doivent souvent faire le choix entre continuer de travailler et perdre une partie de leur capital retraite, ou prendre leur retraite (et parfois travailler ailleurs) malgré eux.

Les syndicats et les employeurs doivent trouver des mécanismes de retraite adaptés à ces situations. D'un côté des jeunes qui recherchent des modèles de régimes de retraite pouvant s'agencer au nouveau cheminement de carrière (travail atypique, interruption de carrière, etc.) et de l'autre, des travailleuses et travailleurs plus âgés qui désirent réduire leur temps de travail tout en commençant dès maintenant à profiter du régime de retraite qu'ils ont constitué.

Retraite progressive et rétention de main-d'oeuvre

Le projet de loi qui est présenté reflète bien les modifications qui ont été apportées à la Loi de l'impôt du gouvernement fédéral afin de permettre de recevoir une rente tout en continuant à cotiser au régime de retraite, et cela, sans réduction du temps de travail. Ces modifications à la Loi de l'impôt faisaient suite aux volontés exprimées par les acteurs du marché du travail notamment, dans un rapport du Conseil consultatif sur le travail et la main-d'oeuvre (CCTM). Les changements proposés à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite semblent permettre de profiter pleinement des nouvelles dispositions de la Loi de l'impôt fédéral. La CSN ne peut donc que saluer ces modifications puisqu'elles répondent en grande partie aux obstacles qui avaient été identifiés au cours des dernières années afin de favoriser la retraite progressive.

Ces mesures sont-elles suffisantes pour permettre la mise en place de programmes de retraite progressive vraiment efficaces? L'un des obstacles majeurs identifiés réside dans l'incapacité pour un individu de recevoir une

partie de sa rente de retraite tout en continuant de travailler au même endroit et ce, qu'il y ait ou non réduction du temps de travail. De plus, mentionnons qu'il est aussi impossible de recevoir une rente de son régime de retraite et de continuer à cotiser pour accumuler des années supplémentaires. Le projet de loi vient corriger ces problèmes et permet aux parties d'un régime de modifier ce dernier et de prévoir que la participante ou le participant qui a atteint le droit à une retraite sans réduction, ou celui qui a atteint 60 ans, puisse recevoir jusqu'à 60 % de sa rente tout en continuant à travailler. Nous saluons cette mesure.

Cependant, même si le projet de loi était adopté, il sera impossible de recevoir une partie de sa rente avant 60 ans pour une personne n'ayant pas atteint l'âge de retraite sans réduction actuarielle. À titre d'exemple, une personne, ayant de la difficulté à offrir une prestation complète de travail avant 60 ans, ou qui désire diminuer son temps de travail, ne pourrait profiter d'un programme de retraite progressive puisque son régime de retraite ne prévoit pas d'âge de retraite sans réduction avant 60 ans. Un programme de retraite progressive serait d'autant plus important pour cette personne, si elle n'a pas atteint un niveau de rente suffisant, et que l'on veut lui permettre de travailler encore quelques années pour atteindre un niveau de remplacement du revenu adéquat. On retrouve ces situations particulièrement dans les milieux où la pénibilité du travail est reconnue. Des programmes de retraite progressive devront être modifiés, voire même retirés, là où les parties s'étaient entendues pour mettre en place des mesures permettant à ces travailleurs de prolonger leur temps sur le marché du travail. La possibilité de recevoir une partie de la rente avant 60 ans constituerait une mesure d'accès à un programme de retraite progressive.

Tel que le projet de loi est présenté, les seules personnes de moins de 60 ans qui pourront se prévaloir du programme de retraite progressive sont celles qui ont un régime assez généreux pour permettre une rente de retraite sans réduction actuarielle avant 60 ans. Celles-ci auront le loisir de prendre leur retraite avec la rente qu'elles ont accumulée ou demeurer au travail avec une rémunération bonifiée. On peut donc dire que le projet de loi est davantage un programme de rétention de la main-d'œuvre, pour les travailleuses et les travailleurs de moins de 60 ans, qu'un projet de loi sur la retraite progressive. De fait, il répond plus aux besoins des entreprises qui désirent garder en emploi une certaine main-d'œuvre et aux salarié-es qui, autrement, pourraient quitter avec une pleine rente de retraite, qu'aux besoins de celles et de ceux qui veulent diminuer leur temps de travail et profiter d'une partie de leur rente de retraite.

Même si une étape importante est franchie par les modifications proposées, nous estimons que le projet de loi ne permet pas de mettre en place un véritable programme de retraite progressive dans les entreprises où le

régime de retraite ne permet pas une retraite sans réduction avant 60 ans. Nous comprenons que les modifications à la Loi de l'impôt fédéral n'ont pas permis cette ouverture, mais nous pensons qu'il faut continuer à faire les représentations auprès du gouvernement fédéral pour que d'autres modifications soient apportées dans ce sens.

Proposition 1 : Étendre les modalités de retraite progressive à toutes les personnes de moins de 60 ans admissibles à une retraite, qu'elles aient droit ou non à une rente sans réduction.

Mesure permanente ou temporaire

Le projet de loi met en lumière différents volets concernant la gestion de la main-d'œuvre. D'un côté des travailleuses et des travailleurs qui, par la voie de la négociation, ont acquis qu'une partie de leur augmentation de salaire soit dirigée vers le financement de mesures de retraite anticipée. Ces mesures de retraite leur permettent, pour plusieurs, de quitter leur emploi avant l'âge de 65 ans avec une rente de retraite adéquate. D'un autre côté, des employeurs qui désirent retenir ces mêmes personnes afin de faire face à des pénuries de main-d'œuvre. Finalement, il y a les jeunes qui ont des aspirations différentes envers le travail. Ils ne voient plus nécessairement celui-ci comme une période ininterrompue avec une retraite le plus tôt possible. Plusieurs désirent se prévaloir de périodes sans travail, soit pour retourner aux études ou pour s'occuper de leur famille. De tels choix entraîneront nécessairement un âge de retraite plus tardif afin d'avoir une rente adéquate à la retraite.

En voulant trouver une solution pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de demeurer en emploi tout en évitant de laisser dans le régime de retraite une part importante de l'argent qu'ils y ont consacré, le législateur permet un montage bien précaire de bénéfices. Les parties au régime de retraite pourront dorénavant décider de modifier ce dernier afin de permettre de recevoir 60 % de la rente en plus du salaire, dès que l'âge de retraite sans réduction sera atteint, et ce, sans diminuer la prestation de travail. Ces modifications mettront en lumière, assez rapidement, des contradictions importantes entre les diverses générations de travailleuses et de travailleurs.

Faudra-t-il, dès demain, provisionner dans les régimes de retraite pour assurer le paiement de 60 % d'une rente dès l'âge de retraite sans réduction en plus d'une pleine rente de retraite à un âge ultérieur? Dans le contexte actuel, où la valeur et le coût des régimes de retraite sont souvent pointés du doigt, tant par les jeunes que par les employeurs, il est de plus en plus difficile d'expliquer et de justifier l'augmentation des bénéfices payables entre 55 et 65 ans. Bref, devons-nous mettre de côté, dès le début de notre

carrière, des montants d'argent nous assurant d'avoir, avant 60 ans, et notre salaire et une partie de notre rente? Poser la question c'est déjà y répondre. Cette mesure ne peut qu'être temporaire pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs qui ont épargné en vue d'une retraite hâtive de demeurer au travail, et ce, sans laisser sur la table une partie de leur épargne. Pour les autres, elle demande une réflexion plus importante sur l'âge auquel une rente de retraite sera payable. De telles modifications dans les régimes de retraite nécessiteront des débats importants sur l'âge de la retraite, à moins qu'il ne soit clair que cette mesure s'accompagne nécessairement d'une réduction du temps de travail.

Mesure actuelle de retraite progressive

La Loi sur les régimes complémentaires de retraite prévoit la possibilité de retirer des sommes d'un régime de retraite pour permettre de compenser la perte de revenu d'une personne qui réduirait son temps de travail. Bien qu'imparfaites, les dispositions actuelles ont été utilisées pour consolider des programmes de retraite progressive négociés entre les syndicats et les employeurs. De même, ces mesures permettent à une personne, n'ayant pas atteint l'âge de retraite sans réduction actuarielle, de participer à un programme de retraite progressive et d'utiliser une partie de son capital retraite. Le projet de loi supprime cette mesure, considérant que les nouvelles mesures proposées se substituent à celle-ci. Bien que plus généreuses, celles-ci doivent aussi être négociées entre les parties avant d'être introduites au régime.

Bien que des mesures de transition soient prévues au projet de loi, celles-ci ne visent que les personnes qui participent effectivement à un programme de retraite progressive. En supprimant ces mesures, du coup on élimine les programmes de retraite progressive en place. Ceux et celles qui avaient négocié ces programmes ne pourront plus s'en prévaloir à moins de renégocier de nouvelles ententes incluant les nouvelles mesures. De même, il ne sera plus possible de viser les travailleuses et travailleurs de moins de 60 ans qui n'avaient pas atteint l'âge de retraite sans réduction prévue au régime. Comme nous l'avons mentionné précédemment, des programmes de retraite progressive sont souvent une des solutions à la pénibilité du travail pour les travailleurs âgés. La CSN croit que ces deux types de programmes sont complémentaires et qu'ils devraient demeurer dans la loi.

Proposition 2 : Maintenir dans la loi les mesures actuelles de retraite progressive

Entente avec l'employeur

Le projet de loi prévoit l'accord de l'employeur pour permettre la participation au programme. Les régimes de retraite sont financés à même la rémunération de l'ensemble des participantes et des participants au régime de retraite. Bien qu'un régime de retraite à prestations déterminées ne donne pas à tous, la même valeur de bénéfice, il accorde généralement les mêmes droits et opportunités. En cas de décès, tous ont droit au même bénéfice. Lors de la retraite, les mêmes conditions de calcul de rente sont prévues pour tous, bien qu'à la fin, la rente soit différente de l'un à l'autre. Le fait d'introduire un bénéfice qui pourrait être subordonné à un droit de veto de l'employeur pour chaque participant au programme, bien qu'il y ait une entente collective sur les modalités du régime, est pour nous inacceptable.

Dans un programme de retraite progressive, l'impact le plus important pour l'entreprise n'est pas nécessairement le régime de retraite, mais bien la gestion de la main-d'oeuvre. C'est pour cette raison que les dispositions actuelles de la loi prévoyaient un accord de la part de l'employeur. Dans le cas du projet de loi, la rente de retraite pourrait être payable sans réduction de la prestation de travail et donc sans effet sur l'organisation du travail. Il n'y a donc plus le même motif pour l'employeur d'opposer son veto à l'application de la mesure. Bien que nous croyons préférable et plus équitable de modifier le régime pour permettre à tous les participants d'avoir accès à ces nouveaux bénéfices, nous sommes d'accord pour laisser aux parties la possibilité de négocier des ententes pouvant mieux répondre à leurs besoins. Par exemple, un programme pourrait prévoir un nombre minimal d'années de service pour y avoir droit ou tout simplement fixer l'âge auquel une personne peut demander le paiement de cette rente réduite. À cet égard, de telles ententes doivent implicitement engager l'employeur. Nous demandons que les parties puissent négocier les modalités du programme et que celles-ci soient inscrites dans le régime de retraite. Le projet de loi doit être modifié pour y prévoir nommément qu'une entente collective réponde au critère d'entente de l'employeur, tel que cela est prévu dans le projet de loi.

Proposition 3 : Prévoir nommément qu'une entente collective réponde au critère d'entente avec l'employeur.

Les régimes hybrides

Certains régimes ont une partie à prestations déterminées et une partie à cotisation déterminée. Dans le projet de loi, on prévoit des dates différentes pour permettre le paiement d'une partie de la rente pour ces deux types de régimes. Appliqué tel quel, la participante ou le participant à un régime hybride ne pourrait pas demander avant 60 ans la partie attribuable au volet à cotisation déterminée, même si dans le volet à prestations déterminées la

personne y avait droit. Cela nous semble contradictoire et mérite d'être précisé. Nous demandons d'harmoniser les mesures dans le cas de ce type de régime et de permettre le paiement des rentes réduites provenant des deux parties du régime, et ce, au premier âge permis par la loi quelle que soit la partie visée puisque, dans les faits, ce n'est qu'un régime avec deux composantes et non deux régimes de retraite.

Proposition 4: Permettre que les mesures de retraite progressive s'appliquent simultanément aux deux volets d'un régime hybride au premier âge permis par la loi.

Révision et suivi de la Loi

Cependant, nous comprenons des modifications proposées qu'elles rendent possible l'instauration des mesures dans les régimes de retraite sans pour autant en faire une obligation, mais plutôt en rendant nécessaire une entente à cet effet. Néanmoins, nous pouvons craindre que, sans plus d'incitatif, ces mesures soient peut-être très peu utilisées. De même, nous ne sommes pas en mesure présentement d'évaluer si elles répondent bien aux différents problèmes exprimés. Nous pensons qu'il serait intéressant de prévoir, dès maintenant, un processus de suivi de l'implantation de ces programmes et une révision aux 5 ans des mesures apportées à la Loi sur les RCR.

Proposition 5 : Prévoir dans la loi une révision des mesures aux 5 ans.

Le secteur public

Bien que le secteur public et parapublic ne soit pas couvert par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, nous considérons que les mesures proposées, dans le projet de loi présentement à l'étude, doivent trouver écho dans la Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et dans les autres lois par lesquelles les autres régimes de retraite du secteur public et parapublic existent.

En ce sens, la CSN demande que des discussions s'amorcent rapidement avec le gouvernement et les organisations syndicales pour convenir des modifications à apporter aux lois régissant les régimes de retraite dans le secteur public et parapublic. Il s'agit de donner suite à l'annonce de la ministre des Finances et responsable du Conseil du trésor, madame Monique Jérôme-Forget, lors de son discours du budget à l'Assemblée nationale le 13 mars dernier.

Ces discussions ne doivent pas seulement viser à rendre possibles, par le biais d'ententes, des mesures comme celles qui sont à l'étude devant cette

commission; elles doivent permettre d'en préciser les modalités d'application. Rappelons-le, le RREGOP vise plus de quatre cent mille personnes et il ne saurait être question que des bénéficiaires de ce régime deviennent tributaires de l'existence, ou non, d'une entente avec l'une ou l'autre des organisations syndicales qui représentent des travailleuses et des travailleurs dans les secteurs public et parapublic.

Le projet de loi, nous l'avons déjà dit, s'oriente davantage vers la rétention de main-d'œuvre que vers la retraite progressive. La tentation de cibler dans le secteur public certaines catégories d'emploi pour faire face à des problèmes ponctuels de pénurie de main-d'œuvre sera présente. Nous sommes d'avis qu'en tenant compte du grand nombre de salariés concernés, de multiples secteurs dans lesquels ils oeuvrent, de la multiplicité aussi des organisations syndicales qui les représentent, la mise en œuvre de ces dispositions dans le RREGOP doit faire l'objet d'une entente avec les parties négociantes. Le RREGOP est un régime collectif auquel contribuent tous ces salariés, cela impose aussi d'agir en toute équité.

Proposition 6 : Que s'ouvrent le plus rapidement possible des échanges entre le gouvernement et les organisations syndicales pour examiner l'opportunité de mettre en place des mesures de retraite progressive.

Le Régime de rentes du Québec

Nous croyons que toutes les modifications proposées dans le projet de loi concernant la Loi sur le régime de rentes du Québec devraient être reportées dans le cadre d'une prochaine consultation visant exclusivement ce régime. Il est prématuré, selon nous, de modifier quoi que ce soit à la Loi sur le régime de rentes du Québec qui aurait un effet, notamment, sur le financement. Le Régime de rentes du Québec n'est pas parfait, des irritants ont déjà été identifiés et de possibles modifications ont déjà été débattues. Pour nous, il est impératif que tous ces éléments soient considérés dans leur ensemble afin de faire des choix équitables.

Cela est d'autant plus important qu'il n'y a aucune modification proposée dans le projet de loi 68 qui ait pour objet d'améliorer les possibilités de retraite progressive, notamment pour celles et ceux qui ont le RRQ pour seul régime de retraite. En effet, la seule modification qui puisse avoir un effet incitatif est celle qui vise à permettre aux bénéficiaires d'une rente du RRQ, qui retournent sur le marché du travail et qui cotisent de nouveau au régime, le droit à un supplément de rentes fondé sur leurs gains cotisables après la retraite. Si elle était adoptée, cette modification devrait permettre à un bénéficiaire qui a déjà droit à la rente maximale prévue au régime d'ajouter à celle-ci par l'accumulation d'un supplément de rentes. Selon nous, cette

modification aurait pour effet de créer une situation inéquitable. Par exemple, un travailleur âgé de 60 à 65 ans, qui ne demande pas sa rente parce qu'il demeure au travail dans le même emploi alors qu'il a droit à la rente maximale, doit continuer à cotiser au RRQ sans aucune revalorisation de celle-ci.

Nous voulons aussi rappeler que le Régime de rentes du Québec prévoit certaines mesures. Ainsi, il est déjà prévu qu'un retraité qui n'a pas atteint la pleine rente peut revaloriser celle-ci s'il retourne au travail. Les nouvelles années cotisées après l'âge de 60 ans remplacent ainsi des années à salaire plus faible utilisées pour le calcul de sa rente initiale.

Pour la CSN, la modification proposée couvre qu'un nombre restreint de retraité-es, soit ceux qui ont atteint une pleine rente du régime à 60 ans et qui retournent sur le marché du travail. Le fait d'adopter cette modification amènerait des revendications justifiées de la part d'autres catégories de participants au régime. Nous préférons qu'elle soit reportée dans une réflexion plus globale à laquelle nous voulons être associés.

Nous considérons que les changements qui sont proposés ne sont pas de véritables mesures de retraite progressive. Elles semblent plutôt constituer une réponse aux pressions de certains groupes de retraité-es de retour sur le marché du travail qui ne veulent plus cotiser au régime puisqu'ils ont atteint la pleine valeur de rente offerte par celui-ci. Dans le cadre d'une consultation sur le RRQ, la CSN aimerait que soient inclus de véritables changements semblables à ceux apportés à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite permettant une retraite progressive. Pour une proportion importante des personnes cotisant au Régime de rentes du Québec, ce régime est une source très importante de revenu à la retraite. Il serait souhaitable de permettre à ces travailleuses et ces travailleurs de profiter aussi d'un programme de retraite progressive.

Parmi les autres modifications proposées, plusieurs sont de simples concordances. Ce n'est pas le cas de celle qui modifie la définition de l'invalidité. En effet, il nous apparaît que la proposition de modification des critères utilisés pour déterminer si une personne est invalide, n'est pas anodine. Elle relève plutôt d'une volonté de resserrer une définition qui est déjà restrictive pour les travailleurs et travailleuses de moins de 60 ans. Le projet de loi propose d'ajouter la phrase suivante « ***Pour déterminer si une personne est invalide, il n'est pas tenu compte de ses caractéristiques socioprofessionnelles.*** » La CSN s'oppose à cette modification. Cette modification nous semble une réaction à un courant jurisprudentiel qui tient compte de l'employabilité de l'individu lorsqu'il est question de déterminer son admissibilité à des prestations d'assurance longue durée. On ne peut

éliminer les caractéristiques socioprofessionnelles lorsqu'on doit déterminer si la personne est ou non apte à occuper un emploi.

Par exemple, dans « La Mutuelle du Canada c. Ouellet, le juge Beaugrand pour la Cour d'appel, affirme :

« Quel est ce travail auquel l'assuré est ou peut devenir apte vu son instruction, sa formation ou son expérience?

Il est certain que, à moins d'être à la fois sourde, aveugle, paralysée et inconsciente, une personne peut toujours, quelles que soient son instruction et son expérience, faire théoriquement quelque chose contre rémunération ou à profit, ne serait-ce que vendre des crayons ou des lacets au coin d'une rue. Il résulte que l'expression 'tout travail » ne peut raisonnablement être interprétée comme travail quelconque qu'une personne puisse faire malgré son peu d'instruction ou son inexpérience dans le domaine.» Le législateur devrait plutôt prendre acte de la jurisprudence qui tient compte de l'employabilité de l'individu, au lieu d'essayer de réduire l'admissibilité aux rentes d'invalidité du Régime de rentes du Québec

La détermination de l'invalidité et du droit à la rente du Régime de rentes du Québec dépend des aspects médicaux et des caractéristiques socioprofessionnelles. Tous les aspects doivent être évalués et pris en compte. Le gouvernement, par un projet de loi sur la retraite progressive, essaie de réduire les droits d'accès aux rentes d'invalidité du Régime de rentes du Québec. La CSN s'oppose fermement à cette modification à la loi.

Proposition 7 : Qu'aucune modification ne soit apportée à la Loi sur le régime de rentes du Québec avant qu'un document de consultation traitant de l'ensemble des aspects du régime ne soit soumis au débat public.

Conclusion

Les régimes à prestations déterminées constituent un outil privilégié pour atteindre nos objectifs de protection du revenu à la retraite et pour permettre de planifier adéquatement la retraite. Cependant, ces régimes sont de plus en plus mis à mal, ainsi aux États-Unis comme en Europe, ils se font de plus en plus rares. Les entreprises mettent souvent fin aux régimes à prestations déterminées pour les remplacer par des régimes à cotisations déterminées. Bien que le Québec et le Canada aient résisté dans une certaine mesure à cette tendance, l'internationalisation des entreprises, accompagnée d'une série d'autres facteurs, fait en sorte que cette vague atteint maintenant nos régimes de retraite. Très peu de nouveaux régimes à prestations déterminées ont ainsi été mis sur pied dans les entreprises privées au cours des dernières années.

L'ensemble des facteurs qui déterminent la vie et le fonctionnement de ces régimes sont dans un équilibre précaire.. Toute modification à la loi qui les encadre doit tenir compte de ce fait et le législateur doit s'assurer de ne pas ajouter aux pressions déjà considérables qui s'exercent sur ces régimes. La CSN est donc en accord avec plusieurs des dispositions du projet de loi 68 qui accorderont plus de flexibilité aux parties pour répondre à la fois aux besoins des employeurs et aux aspirations des travailleuses et des travailleurs.

Cependant, si plusieurs des modifications proposées vont dans le sens des revendications de la CSN, d'autres méritent d'être précisées, voire retirées. Ainsi, il nous apparaît primordial que la loi exige des employeurs qu'ils concluent des ententes avec les associations accréditées lorsqu'elles sont présentes dans les milieux de travail. De plus, la mise en place et le maintien des programmes de retraite progressive doivent aussi être assurés bien davantage que sur une base transitoire, c'est pourquoi l'accès aux programmes, même en situation de retraite avec réduction actuarielle, devrait être permis.

Nous rappelons qu'il faut, sans tarder, entreprendre des échanges pour déterminer les modalités d'un programme devant s'appliquer dans les secteurs public et parapublic. Nous souhaitons aussi qu'un suivi des mesures soit fait de façon à vérifier si celles-ci permettent bien d'atteindre les résultats escomptés. Nos régimes de retraite à prestations déterminées ont été malmenés au cours des dernières années; nous espérons que les modifications proposées donneront un deuxième souffle à ces régimes qui en ont bien besoin.

Enfin, nous tenons à réitérer notre désaccord avec les modifications proposées au Régime de rentes du Québec. Ces mesures et ce régime méritent d'être étudiés avec plus de considérations et dans une perspective beaucoup plus globale que celle qui nous est présentée.

La CSN vous assure de son entière disponibilité pour participer pleinement à tous les travaux qui permettront aux travailleuses et aux travailleurs d'aspirer à des conditions de retraite décentes.

Résumé des propositions

Proposition n° 1 :

Étendre les modalités de retraite progressive à toutes les personnes de moins de 60 ans admissibles à une retraite, qu'elles aient droit ou non à une rente sans réduction.

Proposition n° 2 :

Maintenir dans la loi les mesures actuelles de retraite progressive.

Proposition n° 3 :

Prévoir nommément qu'une entente collective réponde au critère d'entente avec l'employeur.

Proposition n° 4 :

Permettre que les mesures de retraite progressive s'appliquent simultanément aux deux volets d'un régime hybride au premier âge permis par la loi.

Proposition n° 5 :

Prévoir dans la loi une révision des mesures aux 5 ans.

Proposition n° 6 :

Que s'ouvre le plus rapidement possible des échanges entre le gouvernement et les organisations syndicales pour examiner l'opportunité de mettre en place des mesures de retraite progressive.

Proposition n° 7 :

Qu'aucune modification ne soit apportée à la Loi sur le régime de rentes du Québec avant qu'un document de consultation traitant de l'ensemble des aspects du régime ne soit soumis au débat public.

