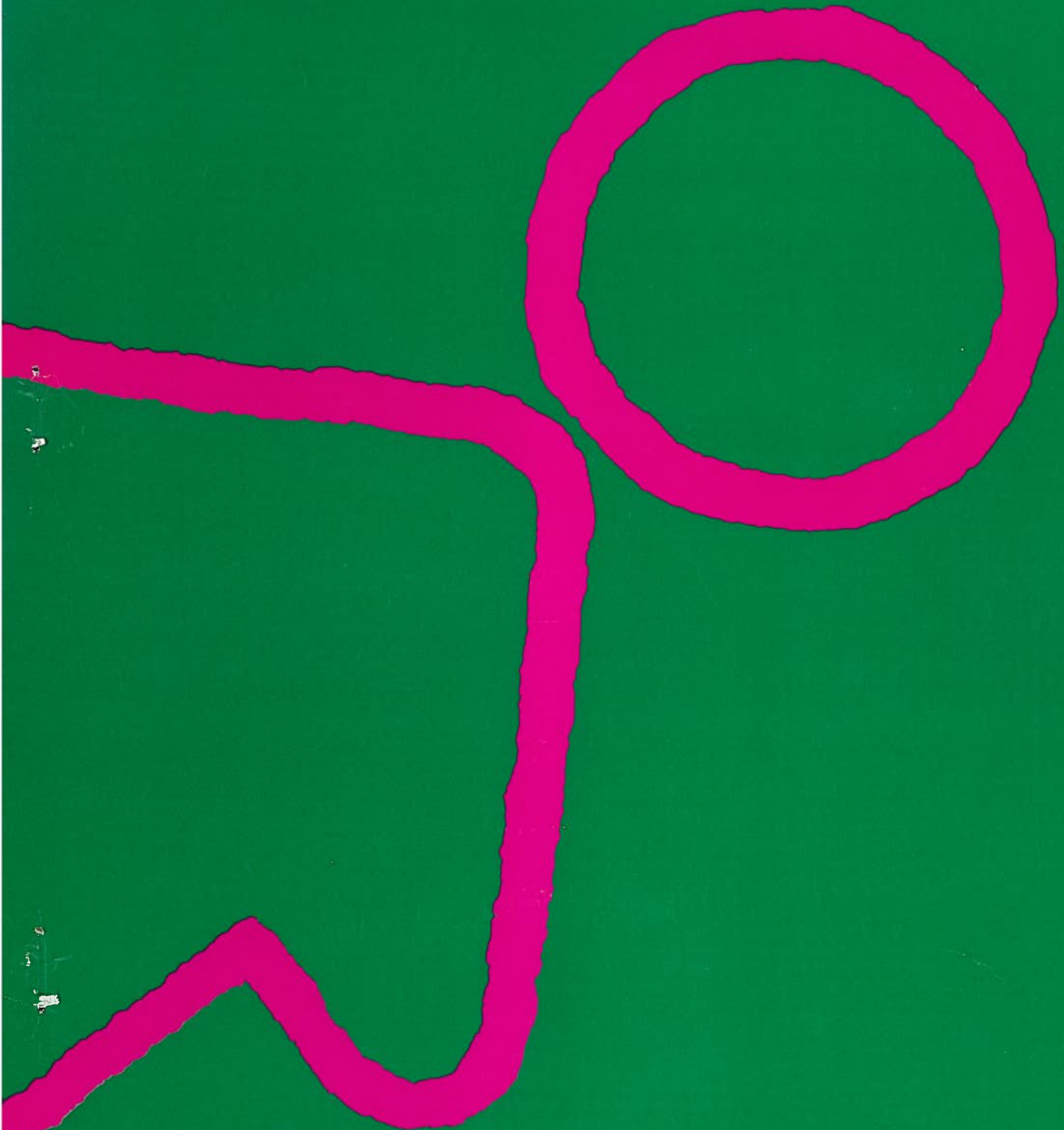


# LA SITUATION DES PRÉ-RETRAITÉS ET DES RETRAITÉS

17<sup>e</sup> CONGRÈS / Montréal, du 16 au 20 novembre 1981  
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC



LA RETRAITE ET LA PRERETRAITE AU QUEBEC

DECLARATION DE POLITIQUE DE LA FTQ

NOVEMBRE 1981



## LA RETRAITE ET LA PRERETRAITE AU QUEBEC

### DECLARATION DE POLITIQUE DE LA FTQ

Ce n'est pas la première fois que la FTQ intervient sur la question de la retraite.<sup>(1)</sup> Plusieurs aspects de cette question ont déjà fait l'objet de revendications de nouvelles mesures législatives ou de clauses négociées dans les conventions collectives. Toutes visaient l'amélioration des conditions de mise à la retraite des travailleurs et des conditions de vie des retraités.

En juin dernier, plus de 400 délégués de divers syndicats affiliés à la FTQ réunis au colloque de trois jours sur le thème "Prendre en main sa retraite", organisé par la FTQ, ont réfléchi ensemble sur l'ensemble des conditions de vie des travailleurs retraités et préretraités; ils ont pris conscience des problèmes, difficultés et inquiétudes auxquels ils font face à cette période importante de leur vie et de celle de leur famille; ils ont jeté les bases d'une action collective très large à l'intérieur de notre mouvement, touchant toutes les dimensions de la vie des retraités et des préretraités.

Considérant les acquis de ce colloque et conscients de la responsabilité pour le mouvement syndical d'intervenir dans le débat public engagé récemment sur cette question, les délégués au présent congrès biennal de la FTQ ont adopté le présent énoncé de politique:

#### 1. Une situation inacceptable à dénoncer et à changer

Le bilan des conditions de vie des retraités et des problèmes et inquiétudes des préretraités tracé par les participants au colloque est impressionnant:

---

(1) On peut rappeler divers mémoires présentés en 1975 et 1977 conjointement avec d'autres centrales revendiquant des modifications aux régimes privés et publics de retraite.

### 1.1 Problème financier

Soixante-dix pour cent (70%) des personnes seules à la retraite ont un revenu inférieur au seuil de la pauvreté. En 1978, au Canada on évaluait le revenu moyen de l'ensemble des Canadiens à 16 358\$ et celui des personnes âgées de 65 ans et plus à 6 997\$. Personne ne peut vivre sa retraite dignement et décentement dans de telles conditions.

Peu de retraités et de préretraités sont à l'abri de l'inquiétude financière. Les hauts taux d'inflation rendent particulièrement aigu le problème de la baisse brutale des revenus qu'entraînent généralement la retraite et la diminution graduelle de leur pouvoir d'achat.

### 1.2 Problèmes de santé et d'isolement social

La plupart des préretraités craignent de voir arriver l'âge de la retraite et d'avoir à faire face à une nouvelle organisation de leur vie et de l'emploi de leur temps. Ce changement radical et brutal engendre des stress et des problèmes d'adaptation chez les travailleurs à la retraite. Le sentiment d'inutilité, le spectre de l'isolement, la marginalisation des retraités ont des conséquences graves sur leurs conditions de vie et leur participation à la société.

Les retraités ont des problèmes d'ordre médical et physique, souvent aggravés par les conditions de travail pénibles de certains secteurs de travail vécues avec plus d'acuité dans les années précédant la retraite.

### 1.3 Problèmes liés au milieu de travail

Le stress engendré par les difficultés et vexations rencontrées par les préretraités dans leur milieu de travail

apparaît un problème majeur et a des répercussions graves sur la situation des retraités. Ce stress peut venir:

- des pressions patronales, pouvant aller jusqu'à une incitation plus ou moins subtile à la démission ou à l'imposition d'exams médicaux supplémentaires (harcèlement médical);
- des jeunes compagnons de travail qui exercent, de façon inconsciente sans doute la plupart du temps, des pressions sur les travailleurs plus âgés;
- des changements technologiques qui menacent constamment les différents postes de travail, sans pour autant avoir accès à des programmes de formation spécialisée ou de recyclage.

Nous, délégués à ce congrès de la FTQ, condamnons le sort fait aux travailleurs plus âgés qui, par leur travail, ont contribué à la richesse collective de la société et affirmons notre volonté de mettre en oeuvre des actions collectives afin de corriger cette situation et d'utiliser tous les moyens démocratiques possibles pour y arriver.

## 2. Pour une politique efficace de revenu à la retraite

La FTQ revendique une véritable politique de retraite. Sans l'intervention gouvernementale, la situation ne pourra se corriger. Cependant, il devient primordial que la FTQ dise clairement au gouvernement ce que ses membres attendent et veulent sur les moyens à prendre:

- Ce que la FTQ ne veut pas, c'est une hausse de cotisations au régime de rentes du Québec sans aucune amélioration des prestations de retraite versées par ce régime public;

- Ce que la FTQ ne veut pas, c'est une extension obligatoire des régimes privés qui profiterait surtout au secteur financier;
- Ce que la FTQ ne veut pas, c'est quelques améliorations aux régimes privés sans amélioration du régime de rentes du Québec;

CE QUE LA FTQ VEUT, C'EST UN REGIME PUBLIC DE RETRAITE QUI ASSURE A TOUS LES TRAVAILLEURS UNE RENTE QUI LEUR PERMET DE NE PAS SUBIR DES CHUTES IMPORTANTES DE NIVEAU DE VIE A LA RETRAITE ET QUE CE NIVEAU DE VIE SOIT AU MOINS MAINTENU SINON AUGMENTE AU COURS DE TOUTE LA PERIODE DE RETRAITE.

Les travailleurs syndiqués ont développé une grande expertise dans le domaine des pensions en négociant des régimes privés de retraite. Depuis au moins 60 ans, et surtout depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, de telles négociations ont cours et les syndicats connaissent généralement bien les avantages et aussi les limites de ces régimes et les divers aspects qu'il faudrait améliorer pour les rendre plus adéquats. A cause de cette expérience acquise par la négociation, ils savent aussi que de tels régimes ne pourront jamais représenter l'élément essentiel d'une politique de retraite. De tels régimes ne pourront jamais représenter plus que ce qu'ils représentent depuis 1966, date de l'entrée en vigueur du régime de rentes du Québec, et plus que ce qu'ils représentent aujourd'hui, c'est-à-dire, des revenus d'appoint aux régimes publics de retraite, des régimes complémentaires aux régimes publics. D'ailleurs à ce propos, il est un chiffre qui illustre bien ce rôle de revenu d'appoint des régimes privés: moins de 10% de la totalité des revenus des retraités canadiens actuels provient d'un régime de retraite du secteur privé. Les travailleurs savent que les régimes privés même améliorés ne pourront jamais pour diverses raisons, concurrencer efficacement un bon régime public. Ces régimes souffrent de lacunes majeures:

- Ils ne couvrent que 44% de l'ensemble des salariés;
- La très grande majorité d'entre eux n'offrent pas d'indexation complète des rentes différées et des rentes de retraite.
- Les fonds versés dans ces régimes ne sont pas transférables d'un régime à l'autre.
- Les travailleurs qui ont une expérience d'insécurité d'emploi et de discontinuité d'activités de travail sont très mal protégés par ces régimes, en particulier les femmes et les jeunes.

De plus, ces régimes présentent une foule d'autres problèmes: le taux d'intérêt insignifiant versé sur les remboursements des cotisations des participants qui quittent le régime; les immenses énergies consacrées par l'ensemble des négociateurs à améliorer de tels régimes qui représentent actuellement pour les travailleurs le seul espoir de vivre dignement leur retraite; l'exclusion fréquente des temps-partiels; le fait que ces régimes n'ont aucune garantie de continuité et entre autre, lorsque l'employeur ferme ses portes ou fait faillite; le dilemme des négociateurs syndicaux qui ne veulent pas nuire à la compétitivité de l'employeur avec qui ils négocient. Certains pourraient croire que ces divers problèmes pourraient tous être réglés soit par négociation ou par législation. Malgré certains correctifs qu'il serait possible d'apporter à ces régimes, ils ne pourront jamais offrir un substitut efficace au régime public amélioré.

1° La majorité des travailleurs n'ont pas de régime privé

La solution proposée par la FTQ comblerait cette lacune puisque tous les travailleurs sont couverts par le régime de rentes du Québec. Cette grande faiblesse des régimes privés, leur faible couverture, ne pourrait être corrigée



que si l'Etat les rendait obligatoires dans toutes les entreprises. La Commission d'enquête de l'Ontario a proposé une telle solution, tout à fait inefficace à l'avis de la FTQ.

Un gouvernement qui adopterait une telle solution mentirait à la population en lui donnant l'illusion que ces régimes demeurent privés quand en fait, ils deviendraient des régimes publics déguisés puisque les modalités des régimes ne seraient plus négociables mais imposées par la loi. D'un côté, l'on doit noter que l'histoire des régimes de retraite montre les grands avantages de regrouper le plus grand nombre possible de participants dans un même régime. Ce n'est d'ailleurs pas accidentel si ce sont des employés de très grandes entreprises, publiques ou privées, qui ont actuellement les meilleurs régimes. Ils ont profité du fait d'une part d'être employés dans des entreprises dont la permanence représente une bonne garantie que les engagements pris par les régimes de retraite seront respectés dans 10, 20 ou 30 ans quand le travailleur arrive à la retraite, et d'autre part d'être un grand nombre à partager les charges et les risques des régimes. Ces régimes ont donc démontré qu'il existait une solution à la retraite quand certaines conditions étaient réunies soit la permanence et la grande taille. En ce qui concerne les petites et les moyennes entreprises, cependant, l'obligation d'établir un régime privé résulterait dans des régimes à cotisations définies, régimes tout à fait inadéquats puisqu'ils font encore supporter au retraité l'incertitude de ce que sera leur revenu de retraite. D'ailleurs, les travailleurs ont toujours préféré négocier des régimes à prestations déterminées puisque, en plus d'être très souples, ces régimes sont les seuls à ne pas faire assumer les risques associés aux cycles économiques par les travailleurs. De plus, l'imposition d'un régime privé aux petites et moyennes entreprises se traduirait par une augmentation des dépenses pour l'installation et l'administration

de ces régimes. Puisque par définition les petites entreprises ne peuvent bénéficier d'économies d'échelle, ce nouveau fardeau pourrait bien dans certains cas rendre leur existence encore plus précaire.

Donc l'imposition des régimes privés obligatoires serait une mesure inefficace et il est essentiel de conserver à ces régimes leur caractère volontaire et de continuer à les considérer comme des régimes offrant des revenus d'appoint aux régimes publics.

## 2° L'indexation

L'absence d'indexation a des conséquences désastreuses sur le pouvoir d'achat des retraités qui pensaient obtenir avec de tels régimes des revenus satisfaisants. Déjà, on prévoit pour d'ici dix ans des taux d'inflation très élevés. La Commission canadienne de l'énergie a publié dans un récent rapport des projections de taux d'inflation de 9% pour les dix prochaines années. A ce taux, après seulement 8 ans, la rente de retraite non indexée perd 50% de son pouvoir d'achat et 75% après 16 ans. Que dire alors du pouvoir d'achat d'une rente différée après 15-20 ans d'inflation? Seulement 6% des participants aux régimes privés de retraite ont présentement l'indexation et la grande majorité des employeurs ont peur d'assumer le risque de l'indexation. On ne peut prévoir l'expansion de l'indexation dans le secteur privé.

## 3° La transférabilité

L'absence de transférabilité, c'est-à-dire, d'un mécanisme par lequel le travailleur changeant d'emploi pourrait transférer ses crédits d'un régime de retraite à l'autre est une autre faiblesse majeure des régimes privés. Ceci est attribuable non seulement au fait que 60% des travailleurs ne sont pas couverts par un régime privé mais que les 40% qui

sont couverts (soit plus de 1 million) le sont par une multitude de régimes privés, (soit 5000) et que ces régimes ont des modalités très différentes. La transférabilité exigerait pour être économiquement faisable, un minimum d'uniformité qui n'existe pas et qui n'existera jamais dans le cadre des régimes privés volontaires.

#### 40 Les travailleurs à forte insécurité d'emploi

Egalement, les régimes privés seront toujours très peu efficaces pour les groupes (jeunes, femmes) qui ont des emplois instables ou qui n'occupent pas régulièrement un emploi tout au long de leur période de vie active. En particulier, les femmes et les jeunes seront toujours très mal servis par les régimes privés. Plus souvent que les hommes, ils doivent changer d'emploi et acquièrent moins souvent le droit à une rente différée. De plus, les régimes privés ne peuvent, comme les régimes publics, tenir compte du fait que les femmes interrompent leur activité sur le marché du travail pour prendre la charge d'enfants. Les régimes privés ne prévoient pas toujours des rentes au conjoint survivant ce qui désavantage particulièrement les femmes.

En somme, même si on adoptait certaines mesures pour améliorer les régimes privés de retraite, ce qui pour la FTQ est de toute façon nécessaire, notre expérience dans ce domaine nous amène à privilégier fortement une politique de la retraite fondée prioritairement sur une amélioration du régime de rentes du Québec.

Les termes du débat sur la meilleure solution à adopter pour protéger efficacement les travailleurs à la retraite ont déjà été clairement identifiés avant qu'on adopte le régime de rentes

du Québec en 1966. A cette époque déjà, on arrivait à la conclusion que la solution la plus efficace résidait dans un régime public. C'est ce qui fut fait. Le nouveau régime public, le régime de rentes du Québec, présentait une série de caractéristiques qui le rendait de beaucoup supérieur aux régimes privés; en effet, le régime de rentes du Québec éliminait les problèmes causés par l'absence de transférabilité et d'indexation, la couverture était totale, et pour les femmes, il présentait beaucoup moins de désavantages que les régimes privés. Cependant, le taux de remplacement des salaires, autrement dit le niveau de la rente, était très faible, soit 25% du salaire assurable, et le salaire maximum assurable était également situé à un niveau faible, soit inférieur au salaire moyen.

Après avoir vécu 15 ans avec un tel régime et après avoir constaté son efficacité et sa simplicité, il est plus facile aujourd'hui pour les travailleurs de faire un choix en faveur de l'amélioration de ce régime. Le RRQ est un outil qui a fait ses preuves et il est temps maintenant d'augmenter le niveau des prestations pour que la majorité des travailleurs et leur famille obtiennent des revenus de retraite satisfaisants.

Parce que la FTQ reconnaît au RRQ des avantages indiscutables, elle considère que la grande majorité des travailleurs devraient se voir garantir des revenus de retraite adéquats par ce régime. Pour satisfaire cet objectif, deux modifications s'imposent: d'une part le taux de remplacement des salaires doit être haussé substantiellement de façon à ce que l'essentiel des revenus à la retraite soit assuré par le régime public et que les régimes privés jouent vraiment un rôle complémentaire; d'autre part, le salaire maximum assurable doit être augmenté de façon appréciable pour bien protéger non seulement les faibles salariés mais également les travailleurs gagnant des revenus plus

élevés. La majorité des Québécois ont déjà une bonne protection du revenu dans l'assurance-automobile et l'assurance santé et sécurité au travail puisque dans ces régimes le maximum assurable a été établi à une fois et demie le salaire industriel moyen. Dans la même logique, il faut accorder cette protection du revenu à la retraite, par le même mécanisme à la grande majorité des travailleurs par le régime de rentes du Québec.

De plus, il serait en effet plus acceptable pour les travailleurs de défrayer les coûts d'un régime public qui offre une bonne protection du revenu que de défrayer les coûts d'un régime qui offre à peine plus que ce que l'aide sociale offre déjà à tous, ce qui est présentement le cas. De telles améliorations peuvent être étalées sur quelques années. Cependant, la FTQ considère qu'elles doivent être réalisées le plus tôt possible parce que les travailleurs actuels ne veulent plus avoir à diminuer leur niveau de vie lorsqu'ils abandonneront leur retraite.

LA FTQ RECOMMANDE DONC:

1. De hausser le taux de remplacement du salaire assurable de la RRQ de 25 à 50% et continuer à indexer les prestations de retraite;
2. De hausser le salaire maximum assurable jusqu'à une fois et demie le salaire moyen de façon à couvrir la totalité du salaire d'au moins 85% des travailleurs comme c'est actuellement le cas pour l'assurance automobile et la CSST.

Le coût de cette réforme

Quand les travailleurs négocient des améliorations à leur régime privé de retraite, ils savent qu'ils devront en assumer les coûts soit de façon directe ou indirecte. Ceci ne les empêche pas de négocier de tels avantages. Ils savent aussi que les modifications au RRQ devront s'accompagner d'une hausse de cotisations au régime.

Toutefois comme cette hausse s'accompagnera nécessairement de hausses de bénéfices pour tous les travailleurs couverts, ce qui n'est pas le cas par des améliorations aux régimes privés, cette hausse apparaît plus acceptable. Dans la mesure où les modifications proposées par la FTQ sont adoptées non seulement par le Québec mais aussi par les autres provinces et sont reflétées dans le régime de pensions du Canada, les coûts du programme de supplément du revenu garanti vont être réduits. Il y aurait alors lieu d'augmenter le seuil de revenu donnant droit au supplément.

Le rapport Cofirentes plus, publié en 1977 a présenté des évaluations d'augmentation de coûts attribuables d'une part aux besoins financiers du régime actuel et d'autre part aux améliorations proposées. Actuellement le taux de cotisation du salaire assurable est de 1.8% pour les employeurs et 1.8% pour les employés. Selon les calculs de Cofirentes plus, et en tenant compte des modifications revendiquées par la FTQ, ces taux pourraient passer à 4.2% du salaire assurable pour les employeurs et 4.2% pour les employés.

Il faut noter que ceci ne représente qu'une augmentation de 2.4% pour chaque partie et que cette augmentation ne serait imposée qu'une seule année. Par la suite, le taux resterait stable pour au moins cinq ans.

Cette augmentation apparaît très supportable pour les parties en égard aux avantages énormes que les salariés en retireront à la retraite. Pour les employeurs, cette cotisation étant déductible d'impôt, le coût réel de ces améliorations est beaucoup plus faible que le 2.4% prévu. Leur cotisation salariale au RRQ fera diminuer leur impôt autant fédéral que provincial.

De plus, dans la mesure où le régime existant tient compte du niveau de prestations du RRQ, une augmentation de ces prestations va entraîner une libération des réserves actuarielles, ce qui va diminuer substantiellement le coût du régime privé.

Pour les travailleurs, il faut rappeler qu'une augmentation de 2.4% se compare tout à fait aux augmentations réelles annuelles de salaire qu'ils allaient généralement chercher à la table des négociations il y a quelques années. De plus pour plusieurs travailleurs qui cotisent présentement à un régime de retraite, une augmentation des cotisations au RRQ peut se traduire par une diminution de leurs cotisations au régime privé. Ceux qui considèrent ce coût trop élevé devraient avouer à la population que nous les Québécois devons continuer à nous soumettre à la fatalité de la pauvreté à la retraite et que nous ne voulons pas épargner à ce moment-ci pour nous payer une retraite digne.

### 3. Par la négociation collective, améliorer les régimes privés et les conditions de mise à la retraite des travailleurs

#### 3.1 Rôle complémentaire des régimes privés améliorés

Il demeure que les régimes privés vont continuer à avoir un rôle complémentaire au RRQ. Certaines de leurs caractéristiques devraient cependant être améliorées. La FTQ recommande donc que la loi des régimes supplémentaires

des rentes soit amendée pour prévoir les changements suivants:

LA FTQ RECOMMANDE que les droits à une rente différée soient acquis après cinq ans de service et que le moment où les cotisations doivent être laissées dans le régime soit établi à 5 ans plutôt que 10 ans de service pour les travailleurs qui sont âgés de plus de 45 ans.

Présentement, la loi prévoit qu'un travailleur doit acquérir le droit à une rente différée après 45 ans d'âge et dix années de service. Avant cette période, un travailleur qui quitte son emploi et de ce fait termine sa participation au régime de retraite peut aussi retirer ses cotisations.

LA FTQ RECOMMANDE la création d'un organisme central qui serait chargé de recueillir les fonds correspondant à la valeur actuarielle des rentes différées des travailleurs. La FTQ note toutefois que certains problèmes techniques tels que les degrés différents de capitalisation d'une caisse à l'autre, devraient être étudiés avant la mise en marche de l'organisme.

LA FTQ RECOMMANDE la création d'un organisme chargé de garantir le paiement des prestations des régimes privés, en cas de terminaison des régimes pour quelque raison que ce soit. Cet organisme, de même que le précédent, pourrait être la Caisse de Dépôts ou une division de la Caisse de Dépôts.

LA FTQ RECOMMANDE que les régimes de retraite prévoient la divulgation au syndicat des modalités des régimes et de tous les rapports financiers et rapports actuariels.

LA FTQ RECOMMANDE qu'il y ait représentation obligatoire des participants par l'intermédiaire du syndicat au comité de retraite de chacun des régimes.



LA FTQ RECOMMANDE que tous les consultants et fiduciaires répondent seulement au comité de retraite et agissent dans le meilleur intérêt des participants, y compris des retraités.

LA FTQ RECOMMANDE que les régimes de retraite prévoient une rente obligatoire au conjoint survivant.

### 3.2 Améliorer les conditions de mise à la retraite

Les syndicats affiliés à la FTQ, forts de l'expérience acquise par certains, sont invités à négocier des clauses spécifiques à l'intention des préretraités, qui ont pour effet de mieux préparer le passage de leurs membres à leur vie de retraite. Ces clauses peuvent viser par exemple:

- le prolongement des vacances pour les préretraités;
- l'allègement du fardeau et des heures de travail sans perte de salaire si possible;
- cours de préretraite sur le temps de travail dispensés par les instances syndicales;
- accès plus facile au recyclage;
- prolongement des bénéfices d'assurances pour les retraités, incluant les améliorations négociées;
- remboursement du coût des appareils auditifs pour les retraités;
- des indemnités de départ plus substantielles.

4. Les retraités et la vie syndicale

Le rôle du mouvement syndical ne se borne pas seulement à revendiquer et négocier des améliorations dans les conditions de vie des retraités. Il a, en tant qu'organisation sociale, une responsabilité pour permettre aux retraités de jouer un rôle utile dans la vie syndicale.

Divers moyens peuvent être facilement mis en oeuvre, des pratiques syndicales peuvent être innovées et qui vont dans le sens d'une plus grande implication du mouvement syndicale face à la situation.

Qu'il s'agisse de:

1. Clubs, associations ou comités de retraités et/ou de préretraités;
2. Services d'information (journal, chroniques, etc...);
3. Activités sociales ou culturelles (voyages, loisirs, cours, danses, soirées, etc...)
4. Invitation à participer aux assemblées syndicales avec droit de parole et de vote (sur certains sujets concernant les retraités).

