

La loi sur l'abolition de la retraite obligatoire

Claude Garcia

Volume 50, numéro 3, 1982

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1104181ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1104181ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Should retirement be compulsory from a certain age? The question has now been answered in Quebec by Bill 15, which took effect on April 1st 1982. Mr. Claude Garcia, actuary, studies the provisions of the new law and its consequences.

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0004-6027 (imprimé)

2817-3465 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Garcia, C. (1982). La loi sur l'abolition de la retraite obligatoire. *Assurances*, 50(3), 271–275. <https://doi.org/10.7202/1104181ar>

La loi sur l'abolition de la retraite obligatoire

par

CLAUDE GARCIA, actuaire⁽¹⁾

Should retirement be compulsory from a certain age? The question has now been answered in Quebec by Bill 15, which took effect on April 1st 1982. Mr. Claude Garcia, actuary, studies the provisions of the new law and its consequences.

271



La Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire (Loi 15) est en vigueur au Québec, depuis le 1^{er} avril 1982. Cette loi vise à interdire la mise à la retraite obligatoire de tout employé, sauf quelques exceptions qui seront précisées par règlement. Le gouvernement aurait l'intention d'exclure les pompiers, les policiers de la Sûreté du Québec et les juges.

Le présent document a pour but d'analyser l'impact de la Loi sur les politiques de l'entreprise en matière de retraite. Il porte également sur les modifications requises par la Loi aux régimes de retraite existants. En terminant, nous analyserons l'impact de la Loi sur les régimes d'assurances collectives en vigueur à l'heure actuelle et sur les revenus des travailleurs âgés.

Évidemment, la Loi ne touche pas les entreprises qui, en matière de relations de travail, sont sous la juridiction du gouvernement fédéral.

La retraite

Depuis le 1^{er} avril, tout salarié du secteur privé a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant la convention collective qui le régit, le régime de

(1) De la Maison Hébert, Le Houillier et Associés, Inc., membre du groupe Soudarcan.

retraite auquel il participe ou la politique en usage chez son employeur. Deux groupes d'employés feront exception temporairement, toutefois. D'abord, les employés des secteurs public et parapublic provinciaux qui ne pourront exercer ce droit avant le 1^{er} janvier 1983. Puis, un employé du secteur privé, assujéti à une convention collective de travail et participant à un régime de retraite. Celui-ci ne peut refuser une retraite qui lui serait imposée si la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 1982 permettait à l'employeur d'agir ainsi. Un employé aura évidemment le droit de refuser la retraite à l'échéance de cette convention. Le droit qui est ainsi reconnu au salarié est un droit individuel qui ne pourra lui être retiré par convention collective ou autrement.

Tout congédiement, suspension ou mise à la retraite d'un salarié pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge normal de la retraite dans son entreprise est interdit. L'employeur devra prouver, en cas de congédiement d'un employé qui a atteint l'âge à compter duquel il est normal de prendre sa retraite, que le congédiement a été fait pour une cause juste et suffisante. Si l'entreprise a comme pratique, par exemple, de mettre à la retraite ses employés lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans, cela signifie que tout congédiement d'un employé âgé de 65 ans et plus devrait être fait pour une cause juste et suffisante.

Certaines entreprises ont toutefois une politique assez flexible en matière d'âge de retraite. Ainsi, il arrive fréquemment que des entreprises vont faciliter la retraite avant l'âge de 65 ans à un certain nombre de leurs employés. Une entreprise peut vouloir agir ainsi afin de réduire l'impact, sur la main-d'œuvre, de changements technologiques importants. Ainsi, une entreprise qui a l'habitude de mettre à la retraite des employés à compter de l'âge de 60 ans devra tenir compte de la Loi si elle doit congédier un employé de 60 ans ou plus. Cet employé pourra toujours prétendre qu'il s'agit d'un congédiement pour motif de retraite, congédiement qui serait illégal, puisque selon la pratique en usage chez l'employeur, un tel employé se trouve dans une situation où il peut prétendre que le congédiement équivaut à une mise à la retraite forcée et obligatoire. Toute entreprise qui se retrouverait dans une telle situation devrait donc procéder avec prudence si elle souhaite ne pas avoir de démêlés juridiques.

Impact de la Loi sur les régimes de retraite

La Loi a des exigences différentes à l'endroit des régimes de retraite soumis à la juridiction de la Régie des rentes du Québec et des régimes de retraite qui touchent les fonctionnaires provinciaux des secteurs public et para-public.

Les premiers devront soumettre à la Régie des rentes du Québec un amendement qui rendra leur régime conforme à la Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire. Cet amendement devra évidemment effacer du régime toute notion que la retraite puisse être obligatoire à un certain âge. Le règlement du régime devra revaloriser la rente de tout employé qui décide de demeurer à l'emploi de son entreprise après l'âge normal de la retraite. Si l'employé subit alors une réduction de salaire, il aura le choix entre une revalorisation de la rente de retraite qui lui sera éventuellement payable ou le paiement total ou partiel de sa rente ; celle-ci ne lui sera versée toutefois que dans la mesure nécessaire pour compenser une réduction de salaire. Cette dernière mesure nous porte à croire que le législateur, en interdisant la mise à la retraite obligatoire, n'a pas voulu empêcher l'employeur de modifier les tâches d'un employé qui atteint l'âge normal de la retraite et ce, même si cette modification entraîne une diminution du salaire.

273

Tout ajournement du paiement de la rente, qu'il soit total ou partiel, devra amener une revalorisation de la rente quand l'employé prendra sa retraite. Les régimes devront contenir des dispositions précises en matière de revalorisation. Cette revalorisation devra se faire sur une base d'équivalence actuarielle. Il faudra également prévoir ce qu'il adviendra des rentes revalorisées advenant un décès durant la période d'ajournement.

La Loi 15 augmente les pouvoirs réglementaires de la Régie des rentes du Québec, ce qui lui permettra de réglementer la revalorisation dont nous venons de parler. Nous ne savons pas encore comment la Régie entend exercer ce nouveau pouvoir réglementaire.

En vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, tout salarié doit, au plus tard le jour de son soixante et onzième (71^e) anniversaire de naissance, réclamer la rente qui lui est due. L'employé pourra dès lors toucher son salaire et la rente acquise à ce moment.

Toute modification requise pour rendre un régime de retraite existant le 1^{er} avril 1982 conforme à la Loi 15 devra être présentée

à la Régie des rentes du Québec d'ici le 1^{er} octobre 1982. Cette modification sera réputée avoir effet toutefois en date du 1^{er} avril 1982. La Loi prévoit une exception à ce délai dans le cas de salariés qui sont régis par une convention collective de travail ou toute disposition similaire. Dans ce cas, les modifications nécessaires pour rendre le régime conforme doivent être présentées à la Régie au plus tard trois mois après la date de la signature d'une nouvelle convention collective de travail. Elles auront un effet rétroactif à la date d'échéance de la convention collective précédente.

274

On sait que plusieurs entreprises ont des régimes de retraite qui couvrent à la fois les employés syndiqués et les employés non syndiqués. Dans un tel cas, la date de prise d'effet des amendements sera différente. Pour ce qui est des employés syndiqués couverts par un tel régime, l'amendement prendra effet à la date d'expiration de la convention collective. Quant aux salariés non syndiqués, les amendements auront un effet rétroactif au 1^{er} avril 1982. Afin d'éviter des dates d'effet différentes pour deux groupes d'employés couverts par un même régime de retraite, il sera toujours loisible aux parties de s'entendre pour que l'amendement s'applique à compter du 1^{er} avril 1982, dans le cas des employés syndiqués, même si cette date est antérieure à la date d'expiration de la convention collective.

Notons toutefois que la Loi 15 n'oblige pas l'administrateur du régime à accorder des créances de rente pour les années de service comprises entre l'âge normal de la retraite et la date effective de la retraite. L'administrateur peut aussi choisir de modifier l'âge normal de la retraite.

Les dispositions dans le secteur public

Sans trop s'attarder au secteur public, soulignons deux différences importantes entre les règles qui s'appliqueront aux régimes soumis à la juridiction de la Régie des rentes du Québec et aux régimes de retraite qui couvrent les employés provinciaux des secteurs public et para-public. Dans le secteur public, les employés n'auront pas droit à la revalorisation de leur rente s'ils décident de retarder l'âge normal de la retraite. On note également que, pour tous les employés syndiqués ou les employés non syndiqués des secteurs public et para-public, toutes les dispositions de la Loi entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1983.

Impact sur les régimes d'assurances collectives

Le gouvernement a décidé de laisser à la libre négociation des parties les modalités précises d'application des régimes d'assurances collectives suite à l'adoption de cette Loi. Ceci signifie que les employeurs pourront, de concert avec leurs employés, adapter les régimes d'assurances collectives en tenant compte des besoins des employés et de la capacité de payer de l'entreprise. Il est certain toutefois que, si on offre les mêmes prestations aux employés qui n'ont pas encore atteint l'âge normal de la retraite et aux employés qui choisiront de reporter leur retraite, il en résultera un léger accroissement du coût moyen par employé des assurances collectives. Compte tenu des règles de revalorisation de la rente de retraite qu'impose la Loi lorsqu'il y a report de la retraite, les employeurs ne pourront pas récupérer cette augmentation de coût à même les économies qu'ils pourraient réaliser s'ils n'avaient pas à revaloriser tout versement de rente qui aura été reporté.

275

Les conséquences de la Loi sur le revenu des personnes âgées

Le gouvernement, en prohibant la mise à la retraite obligatoire, n'a pas cru bon de modifier le Régime des rentes du Québec pour empêcher un travailleur âgé de 65 ans et plus de toucher une rente de retraite dudit régime. Ce même travailleur aura également droit à la pension de vieillesse du gouvernement fédéral. Si ce travailleur gagne 23 000\$ par année, soit un peu plus que le salaire industriel moyen, son revenu total à 65 ans sera d'environ 29 500 \$, soit un montant probablement inégalé dans sa carrière. Il touchera un revenu plus élevé que dans sa jeunesse alors que ses charges familiales sont plus faibles que lorsqu'il était plus jeune.

Dès que la Loi aura été en vigueur quelques années, ce sont des dizaines de millions de dollars qui seront ainsi versés chaque année par les gouvernements provincial et fédéral à des travailleurs qui n'en ont pas besoin. On ne peut que constater le paradoxe d'une telle politique au moment où les gouvernements se débattent avec des déficits sans précédent !