

DE : Madame Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale
et présidente du Conseil du trésor

Le 18 septembre 2024

TITRE : Projet de loi modifiant principalement des lois instituant des régimes de retraite du secteur public

PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC

1. Contexte

Une entente de principe est intervenue le 28 décembre 2023 entre le gouvernement et les principaux syndicats dans le cadre des négociations pour le renouvellement des conventions collectives 2023-2028 des secteurs public et parapublic¹. Elle concerne notamment :

1. La mise à la retraite de façon progressive;
2. L'âge maximal de participation au régime de retraite.

Cette entente vise le Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et le Régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

Le RREGOP est un régime de retraite à prestations déterminées offert notamment aux personnes employées des secteurs de la fonction publique, de la santé et des services sociaux, de l'éducation² ainsi que de plusieurs organismes gouvernementaux. Administré par Retraite Québec, le RREGOP vise environ 635 400 participants actifs et 340 800 prestataires³.

Le RRCE est aussi un régime à prestations déterminées qui a été créé à l'intention des enseignants qui n'ont pas eu la possibilité de participer à un régime de retraite pendant une partie de leur carrière⁴. Selon l'estimation de la clientèle au 31 décembre 2023 présentée dans le Rapport annuel de gestion 2023 de Retraite Québec, il y a environ 3 participants actifs et 3 066 retraités au RRCE.

¹ À titre d'information, l'entente de principe est intervenue le 28 décembre 2023 entre le gouvernement et le Front commun, lequel est formé de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). Le Front commun regroupe plus de 420 000 membres. L'entente a été modifiée le 25 mars 2024 pour devancer la date d'application de la mesure concernant la mise à la retraite de façon progressive et ajuster en concordance la disposition transitoire.

² À l'exception du secteur universitaire qui n'est pas visé par le RREGOP.

³ Selon l'estimation de la clientèle au 31 décembre 2023 présentée dans le Rapport annuel de gestion 2023 de Retraite Québec.

⁴ Par exemple, avant le 1er juillet 1965, un enseignant religieux ne pouvait pas participer à un régime de retraite du secteur public.

Puisque ces régimes sont enchâssés dans des lois et des règlements, toute modification à ceux-ci nécessite des modifications législatives ou réglementaires.

Par ailleurs, des dispositions dérogatoires à la *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte canadienne) constituant la Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 se trouvent dans plusieurs régimes de retraite du secteur public afin de remédier à des situations inévitables vécues par certaines participantes et participants à ces régimes.

Enfin, une entente entre le gouvernement et les représentants syndicaux des employés visés par le RREGOP a été mise en œuvre par la Loi modifiant principalement certaines lois instituant des régimes de retraite du secteur public (2023, chapitre 6) (Loi 6 de 2023). Cependant, une modification doit y être apportée pour qu'un type de crédit de rente visé par l'entente y soit ajouté.

Ainsi, le présent mémoire présente les modifications qui seraient apportées aux lois suivantes :

- Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (chapitre R-9.1);
- Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (chapitre R-10);
- Loi sur le régime de retraite des enseignants (chapitre R-11);
- Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (chapitre R-12);
- Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (chapitre R-12.1);
- Loi sur Retraite Québec (chapitre R-26.3);
- Loi modifiant principalement certaines lois instituant des régimes de retraite du secteur public (2023, chapitre 6).

2. Raison d'être de l'intervention

2.1. Mise à la retraite de façon progressive

Une personne employée qui occupe un emploi régulier⁵ visé par le RREGOP peut conclure avec son employeur une entente de mise à la retraite de façon progressive si ses conditions de travail le prévoient⁶. Auparavant, elle doit s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura droit à une rente immédiate à la date prévue pour la fin de l'entente. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

Cette entente lui permet de réduire son temps travaillé pendant une période d'au moins une année et d'au plus cinq ans, à la condition de prendre sa retraite à la fin de cette période.

⁵ Les personnes employées qui occupent un emploi saisonnier et les personnes employées engagées à titre occasionnel ne sont pas admissibles à cette mesure.

⁶ Selon les données de Retraite Québec pour les années 2012 à 2023 inclusivement, il y avait en moyenne par année un peu plus de 3500 demandes de confirmation d'admissibilité à une entente de mise à la retraite de façon progressive au RREGOP.

Pendant la durée de l'entente, le temps travaillé ne doit pas être inférieur à 40 % du temps régulier d'une personne employée à temps plein occupant un tel emploi.

Cette réduction du temps travaillé n'a pas d'impact sur le régime de retraite, car le salaire admissible et le service sont pleinement reconnus comme si cette personne employée ne bénéficiait pas d'une telle entente. En effet, la participation au RREGOP est reconnue de la façon suivante :

- Le salaire admissible est celui que la personne employée recevrait si elle ne bénéficiait pas de cette entente. Même si, dans les faits, elle ne reçoit pas son plein salaire admissible, celui-ci n'est pas réduit aux fins du RREGOP;
- Le service est celui qui lui serait crédité si elle ne bénéficiait pas de cette entente. Ainsi, les absences liées à son entente n'ont pas pour effet de réduire le service reconnu aux fins du RREGOP;
- La cotisation salariale est calculée sur le salaire admissible de la personne employée, comme si elle ne bénéficiait pas de cette entente. La personne employée verse donc sa pleine cotisation au RREGOP.

Il n'est actuellement pas possible de prolonger une entente de mise à la retraite de façon progressive afin qu'elle excède cinq ans, sauf dans les situations suivantes :

- Le service crédité à la fin de l'entente est inférieur à celui estimé par Retraite Québec.
 - o Dans ce cas, l'entente est prolongée jusqu'à la date où le service crédité à la personne employée correspond à l'estimation faite par Retraite Québec.
- La personne employée n'a pas droit à une rente immédiate à la date de fin de l'entente.
 - o Dans ce cas, l'entente est prolongée jusqu'à la date où elle aura droit à sa rente.

Le gouvernement et les syndicats ont convenu de permettre la prolongation d'une telle entente, à certaines conditions, pourvu que la durée totale de l'entente n'excède pas sept ans.

2.2. Âge maximal de participation au régime de retraite

Actuellement, une personne employée cesse de participer au RREGOP et au RRCE au plus tard le 30 décembre de l'année au cours de laquelle, elle atteint l'âge de 69 ans⁷.

Si elle cesse d'occuper un emploi visé par le régime avant cette date mais ne demande pas le paiement de sa rente, le paiement de ses prestations de retraite va débuter au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle atteint l'âge de 69 ans.

⁷ Selon les données de Retraite Québec pour les années 2012 à 2021 inclusivement, il y avait en moyenne par année environ 320 participants au RREGOP et aucun participant au RRCE qui ont continué d'occuper un emploi visé par le régime après l'atteinte de l'âge maximal de participation.

Si elle continue d'occuper un emploi visé par le régime après le 30 décembre de l'année au cours de laquelle elle atteint l'âge de 69 ans :

- elle cesse de cotiser au régime et n'accumule plus de service pour le calcul de sa rente.
- les salaires gagnés après cette période ne sont pas pris en compte pour établir le salaire admissible moyen servant au calcul de sa rente.
- elle prend sa retraite lorsqu'elle cesse d'occuper cet emploi. Autrement dit, sa rente devient payable le jour qui suit celui où elle cesse d'occuper cet emploi.
- le paiement de ses prestations de retraite débute à compter de la date à laquelle elle prend sa retraite.

Par ailleurs, les règles fiscales fédérales permettent depuis le 1^{er} janvier 2007 qu'un participant à un régime de retraite agréé puisse y contribuer jusqu'au 30 décembre de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 71 ans⁸.

Ainsi, dans un esprit d'harmonisation avec ces règles fiscales fédérales, le gouvernement et les syndicats ont convenu d'augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP afin qu'il corresponde au 30 décembre de l'année au cours de laquelle la personne employée atteint l'âge de 71 ans. En concordance, ils ont aussi convenu d'augmenter l'âge maximal de participation au RRCE.

2.3. Échéance des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne

Certaines lois sur les régimes de retraite du secteur public édictent des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne. Ces régimes sont :

- Le Régime de retraite des enseignants (RRE);
- Le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF);
- Le RRCE;
- Le RREGOP;
- Le Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

D'une part, la dérogation vise le maintien de bénéfices différents en matière de retraite selon que l'enseignant est religieux, laïc ou religieux sécularisé avant ou après 1965. Certaines mesures mises en place lors de la création du RRE au 1^{er} juillet 1965 amenaient un traitement différencié, principalement en ce qui a trait à la possibilité de se faire reconnaître au régime de retraite les années de service effectuées à titre d'enseignant religieux avant le 2 juillet 1965. Des inégalités étaient donc observables relativement à la rente de retraite que les enseignants pouvaient cumuler selon leur statut d'enseignant religieux ou laïc et selon la date de sécularisation de l'enseignant religieux. Au fil du temps, des modifications législatives ont permis d'atténuer les différences entre les groupes, principalement à la suite du protocole d'entente intervenu en novembre 1985 entre le gouvernement du Québec et le Comité provincial pour la défense des religieux enseignants sécularisés après 1965 qui a donné lieu à l'adoption de la Loi sur le RRCE. Toutefois, malgré tous les changements

⁸ Article 8502 e) du Règlement de l'impôt sur le revenu (C.R.C., ch. 945) portant sur les conditions d'agrément d'un régime de retraite.

apportés, des règles différentes continuent de s'appliquer en matière de retraite aux diverses clientèles d'enseignants.

Pour ces mêmes raisons, il apparaît aussi nécessaire de prévoir des dispositions dérogatoires dans les lois régissant le RREGOP et le RRPE compte tenu du service crédité accumulé dans les régimes de retraite applicables aux enseignants religieux, laïc ou religieux sécularisés qui a été transféré au RREGOP et au RRPE.

D'autre part, la dérogation vise le maintien de conditions d'admissibilité à la retraite plus avantageuses pour les femmes que l'on retrouve au RRCE, au RRE et au RRF. Ces dispositions ont été introduites afin de pallier une iniquité présente dans les conditions de travail qui s'appliquaient aux femmes, car celles-ci recevaient une rémunération inférieure ou devaient obligatoirement démissionner pour cause de mariage ou de maternité⁹. Ainsi, le contexte social de l'époque présentait des iniquités entre les hommes et les femmes.

Les dispositions dérogatoires ont été édictées pour la première fois en 1986 et doivent être reconduites au plus tard au terme de la durée maximale de cinq ans prévus à l'article 33 de la Charte canadienne. Comme la durée de leur validité viendra à échéance le 31 décembre 2024, il y aurait lieu de les reconduire, puisqu'il reste toujours des participants actifs ou non actifs potentiellement visés par des dispositions susceptibles d'être contestées sur la base du droit à l'égalité.

Selon le Rapport annuel de gestion 2023 de Retraite Québec, il y a cinq participants actifs ainsi que 130 participants non actifs potentiellement visés par les dispositions dérogatoires. Ces participants se répartissent comme suit :

Répartition des participants pouvant être visés par les dispositions dérogatoires au 31 décembre 2023		
Régime de retraite	Participants actifs	Participants non actifs
RRE	0	82
RRF	0	9
RRCE	3	2
RREGOP avec années transférées du RRE ou du RRF	2	31
RRPE avec années transférées du RRE ou du RRF	0	6
Total	5	130

⁹ Ce n'est que le 15 novembre 1978 que le droit au congé de maternité a été introduit dans le domaine du droit public (A.C. 3500-78). Au cours des décennies qui ont précédé, les femmes à l'emploi du gouvernement, notamment les enseignantes, pouvaient être contraintes de démissionner pour cause de mariage ou de maternité, et ce, en vertu de leurs conditions de travail.

2.4. Crédit de rente

Le crédit de rente est une rente annuelle qui s'ajoute à la rente de base qu'accumule le participant pour son service régulier. Les participants du RREGOP et du RRPE ont pu acquérir un crédit de rente de différentes façons, notamment à la suite d'un transfert d'un régime complémentaire de retraite (crédit de rente RCR) ou d'un rachat de service antérieur à l'adhésion (crédit de rente rachat) :

- Avant l'entrée en vigueur du RREGOP, le 1^{er} juillet 1973, plusieurs organismes possédaient leur propre régime complémentaire de retraite (RCR). Avec la création du RREGOP, les participants à ces RCR ont pu transférer leurs prestations au RREGOP sous forme de crédits de rente RCR;
- Les crédits de rente rachat sont relatifs à des périodes de service antérieures à l'adhésion au RREGOP, qui ont été rachetées par certains participants ayant occupé une fonction auprès d'un organisme qui a été assujéti au RREGOP et qui ne participaient pas alors à un régime de retraite.

La Loi sur le RREGOP prévoit différents types de crédit de rente, avec des règles et modalités distinctes portant entre autres sur l'admissibilité aux prestations ainsi que sur le paiement¹⁰. Toutefois, depuis le 1^{er} juillet 2011, il n'est plus possible d'acquérir de tels crédits de rente, sauf exception.

L'actif des crédits de rente rachat à la charge des participants est investi dans le même fonds que celui de la caisse des participants du RREGOP pour le service régulier, mais la comptabilité est distincte. Ainsi, la partie des prestations à la charge des participants est payée à même l'actif propre aux crédits de rente rachat (communément appelé la caisse des crédits de rente rachat).

Une évaluation actuarielle des crédits de rente rachat à la charge des participants est produite par Retraite Québec à tous les trois ans. Les prestations liées à ces crédits de rente peuvent être bonifiées à la suite d'une évaluation actuarielle qui démontre un surplus. L'évaluation actuarielle au 31 décembre 2018 portant sur les crédits de rente rachat a été produite par Retraite Québec et déposée aux comités de retraite du RREGOP et du RRPE en novembre 2020¹¹. Elle révélait un surplus qui pouvait servir à bonifier les prestations liées à ces crédits de rente.

L'entente intervenue le 24 novembre 2021 entre le gouvernement et les syndicats représentant les participants au RREGOP porte notamment sur la bonification des prestations liées aux crédits de rente rachat au 1^{er} janvier 2021 et pour les années subséquentes si une évaluation actuarielle identifie des sommes disponibles à cette fin. Cette entente porte aussi sur les règles de financement de ces crédits de rente. De plus, elle octroie au Comité de retraite du RREGOP le pouvoir d'établir une politique de placement à l'égard de ces crédits de rente. Cette entente a été mise en œuvre par la Loi 6 de 2023.

¹⁰ Ces règles et modalités s'appliquent également aux participants du RRPE.

¹¹ Il y avait 3 033 participants actifs et 75 267 retraités au 31 décembre 2018. Le crédit de rente moyen est de 514 \$ annuellement.

L'entente visait tous les crédits de rente rachat payés par la caisse des crédits de rente rachat. Dans les dispositions pertinentes de la Loi 6 de 2023, entre autres celles concernant la bonification de ces crédits de rente, on retrouve une énumération des articles de la Loi sur le RREGOP qui traitent des différents types de crédits de rente rachat visés par cette entente. Or, il s'avère qu'un article aurait dû figurer dans cette énumération, soit celui traitant du crédit de rente pour différence comblée¹².

Le crédit de rente pour différence comblée s'obtient en vertu d'une disposition du RREGOP qui prévoit, par exemple, que si le crédit de rente RCR est inférieur au crédit de rente que le participant aurait obtenu s'il avait plutôt acquis un crédit de rente rachat, il peut combler la différence en payant la prime calculée comme s'il rachetait du service antérieur à l'adhésion. Cela lui permet d'augmenter la valeur de son crédit de rente.

- Par exemple, un employé d'un hôpital bénéficiait d'un RCR et celui-ci a été transféré au RREGOP. Cet employé a donc obtenu un crédit de rente RCR.
- Une comparaison est faite entre le montant de ce crédit de rente RCR et le montant du crédit de rente rachat que l'employé aurait pu acquérir s'il n'avait pas participé à un RCR à l'hôpital.
- Si le montant du crédit de rente rachat est plus élevé que le montant du crédit de rente RCR, l'employé peut combler la différence entre les deux montants afin d'augmenter la valeur de son crédit de rente.

Conformément à l'intention des parties, ce type de crédit de rente a été bonifié au 1^{er} janvier 2021¹³ au même titre que les autres crédits de rente rachat visés par l'entente.

3. Objectifs poursuivis

3.1. Mise à la retraite de façon progressive

Les modifications proposées visent à permettre qu'une entente de mise à la retraite de façon progressive soit prolongée, avec l'accord de l'employeur, pourvu que la durée totale de l'entente n'excède pas sept ans.

Dans un contexte de rareté de la main d'œuvre, la prolongation d'une entente constitue une mesure de rétention du personnel et comporte également des avantages pour la personne employée.

Pour l'employeur, la possibilité de s'entendre avec son employé pour prolonger une entente existante lui permet de maintenir au travail une personne expérimentée et d'avoir une expectative de travail connue. Pour la personne employée, la mesure lui permet de réduire son temps de travail tout en maintenant intacte sa participation au régime de retraite, pendant une durée pouvant atteindre sept ans avant la prise de sa retraite.

¹² Article 109 de la Loi sur le RREGOP.

¹³ Au 1^{er} janvier 2021, cela visait environ 1 800 retraités dont le crédit de rente moyen est de 340 \$ annuellement.

3.2. Âge maximal de participation au régime de retraite

Les modifications législatives relatives à l'augmentation de l'âge maximal de participation au régime de retraite visent à harmoniser la Loi sur le RREGOP et la Loi sur le RRCE avec le Règlement de l'impôt sur le revenu. Elles visent aussi à favoriser la rétention du personnel expérimenté.

3.3. Échéance des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne

La reconduction des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne vise à éviter des poursuites sur le motif du droit à l'égalité en raison de certaines dispositions du RRCE, du RRE, du RRF, du RREGOP et du RRPE qui prévoient un traitement différencié pour les femmes et les enseignants religieux sécularisés après 1965 et ce, afin de remédier à des situations qui étaient inéquitables dans leurs conditions de travail ou leurs avantages sociaux à une certaine époque.

3.4. Crédit de rente

L'ajout de l'article traitant du crédit de rente pour différence comblée dans les dispositions pertinentes de la Loi 6 de 2023 portant sur les crédits de rente rachat visent à assurer le respect de l'entente du 24 novembre 2021 entre le gouvernement et les syndicats.

À noter que lors de l'opération de bonification des crédits de rente rachat au 1er janvier 2021 effectuée par Retraite Québec, les participants qui détenaient un crédit de rente pour différence comblée ont pu bénéficier de la bonification de leur crédit de rente, conformément à l'entente. La modification permettrait de confirmer que ce traitement était conforme à l'intention des parties.

De plus, en apportant ces modifications, on s'assurerait aussi d'éliminer toute ambiguïté par rapport aux bonifications des crédits de rente rachat qui pourraient survenir dans le futur si une évaluation actuarielle identifiait des sommes disponibles à cette fin.

4. **Proposition**

4.1. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite de façon progressive serait maintenue. La personne employée pourrait donc réduire son horaire de travail pour une période d'au moins une année et d'au plus cinq ans.

Il serait toutefois possible de prolonger une entente de mise à la retraite de façon progressive selon les conditions suivantes :

- La personne employée devrait en convenir avec son employeur par écrit, et ce, plus de six mois avant la date de fin de l'entente initiale;
- La prolongation devrait être d'au minimum une année et d'au maximum cinq ans;
- Pour chaque année de prolongation, le pourcentage de temps travaillé ne pourrait pas être inférieur à 40 % du temps régulier d'une personne employée à temps plein occupant un tel emploi. Il serait possible de modifier le pourcentage du temps travaillé par rapport à l'entente initiale ou durant la prolongation, si ce minimum de 40 % est respecté;
- La prolongation ne devrait pas avoir pour effet que la durée totale de l'entente excède sept ans;
- Il serait possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée devrait en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de six mois avant la fin de la prolongation, tout en respectant la durée maximale de sept ans;
- La personne employée devrait s'engager à prendre sa retraite à la fin de la durée totale de l'entente, soit à la fin de la somme des durées de l'entente initiale et des prolongations.

Par ailleurs, une période transitoire serait prévue pour les personnes employées dont l'entente serait en cours d'application le 30 juin 2024 et prendrait fin au plus tard le 30 mars 2025. Les personnes dont l'entente prend fin au cours de cette période n'auraient pas à respecter le délai de six mois pour convenir d'une prolongation. Une entente écrite conclue avant la date de fin de l'entente demeurerait toujours requise, sous-entendant l'approbation de l'employeur.

Cette période transitoire se justifie par le fait que le délai de six mois ne pourrait pas être respecté ou qu'il serait difficile à respecter pour les personnes employées dont l'entente prend fin du 30 juin 2024 au 30 mars 2025 inclusivement, alors qu'ils souhaiteraient prolonger leur entente avec l'accord de leur employeur.

Ainsi, dans les faits, le délai de six mois pour convenir d'une prolongation commencerait à s'appliquer aux ententes qui prendraient fin après cette période transitoire.

4.2. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'âge maximal de participation au RREGOP et au RRCE serait augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle la personne employée atteint l'âge de 71 ans.

Si la personne employée cesse d'occuper un emploi visé par le régime avant cette date, mais ne demande pas le paiement de sa rente, le paiement de ses prestations de retraite débiterait au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle atteint l'âge de 71 ans.

Si elle continue d'occuper un emploi visé par le régime après le 30 décembre de l'année au cours de laquelle elle atteint l'âge de 71 ans :

- elle cesserait de cotiser au régime et n'accumulerait plus de service pour le calcul de sa rente.
- les salaires gagnés après cette période ne seraient pas pris en compte pour établir le salaire admissible moyen servant au calcul de sa rente.
- elle prendrait sa retraite lorsqu'elle cesserait d'occuper cet emploi. Autrement dit, sa rente deviendrait payable le jour qui suit celui où elle cesserait d'occuper cet emploi.
- le paiement de ses prestations de retraite débiterait à compter de la date à laquelle elle prendrait sa retraite.

4.3. Échéance des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne

Le cadre légal permet de déroger aux droits et libertés prévus par les chartes.

L'article 33 de la Charte canadienne, soit la disposition de souveraineté parlementaire, autorise la dérogation aux articles 2 et 7 à 15 de cette charte par l'édiction d'une disposition dérogatoire. L'adoption d'une telle disposition permet au Parlement du Québec de préserver sa souveraineté parlementaire. L'article 33 limite toutefois la durée de la validité de toute disposition dérogatoire à un maximum de cinq ans après son entrée en vigueur. Une disposition dérogatoire peut cependant être reconduite par le parlement l'ayant adoptée afin de prolonger ses effets dans le temps.

Pour ce qui est de la Charte des droits et libertés de la personne (chapitre C-12), il n'est pas requis de reconduire les dispositions dérogatoires, lesquelles ont été édictées en 1986. En effet, contrairement aux dispositions dérogeant à la Charte canadienne, celles dérogeant à la Charte des droits et libertés de la personne ne sont assujetties à aucune échéance.

Les lois qui encadrent le RRE, le RRF, le RRCE, le RREGOP et RRPE prévoient des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne. Ces dispositions viennent à échéance le 31 décembre 2024 et il est proposé de les reconduire à compter du 1^{er} janvier 2025.

4.4. Crédit de rente

L'article 109 de la Loi sur le RREGOP, qui traite du crédit de rente pour différence comblée, serait ajouté à toutes les dispositions pertinentes de la Loi sur le RREGOP, de la Loi sur Retraite Québec et de la Loi 6 de 2023 qui encadrent la comptabilité, le financement, la politique de placement et la bonification des crédits de rente rachat.

5. **Autres options**

Aucune solution alternative n'a été développée dans le cadre de ce projet de loi puisque le dépôt du projet de loi permettrait de respecter l'engagement gouvernemental pris dans le cadre des négociations sur le renouvellement des conventions collectives 2023-2028 quant aux modifications à apporter au RREGOP et au RRCE. Il permettrait également de

respecter l'engagement gouvernemental pris dans le cadre de l'entente de novembre 2021 portant sur les crédits de rente.

Dans l'éventualité où le gouvernement ne déposait pas le projet de loi, ces engagements ne seraient pas respectés.

De plus, le fait de ne pas reconduire les dispositions dérogatoires à la Charte canadienne exposerait le gouvernement à des risques des poursuites judiciaires sur le motif du droit à l'égalité. Il aurait pu être envisagé d'abroger les dispositions susceptibles d'être contestées, toutefois cette solution impliquerait de faire revivre des situations inévitables.

Ainsi, aucune solution alternative n'a été développée dans le cadre de l'élaboration de ce projet de loi.

6. Évaluation intégrée des incidences

6.1. Mise à la retraite de façon progressive

Les modifications proposées auraient un impact sur la gestion de la main d'œuvre. Elles permettraient de conserver plus longtemps à l'emploi des personnes employées expérimentées qui auraient normalement pris leur retraite à la date de fin prévue à leur entente de mise à la retraite de façon progressive.

Les modifications pourraient aussi avoir un impact positif sur la conciliation travail et vie personnelle des personnes employées. En ayant la possibilité de prolonger leur entente de mise à la retraite de façon progressive, les personnes employées pourraient bénéficier d'une réduction de leur horaire de travail sur une période qui pourrait atteindre au maximum sept ans. La prolongation de l'entente peut constituer un incitatif à demeurer au travail pour les personnes employées qui souhaitent bénéficier d'un horaire de travail réduit avant la retraite.

6.2. Âge maximal de participation au régime de retraite

Les modifications proposées auraient pour effet d'harmoniser les dispositions du RREGOP et du RRCE avec les règles fiscales fédérales en matière d'âge maximal de participation à un régime de retraite, en plus de favoriser la rétention du personnel expérimenté.

Les personnes employées qui avaient cessé de cotiser au RREGOP et au RRCE en raison de l'atteinte de l'âge maximal de participation en vigueur avant le 1^{er} janvier 2025 recommenceraient à cotiser à compter du 1^{er} janvier 2025 si elles continuent d'occuper un emploi visé par le régime et ce, jusqu'au 30 décembre de l'année au cours de laquelle elles atteindront l'âge de 71 ans. De plus, pendant cette période et comme c'est le cas pour les autres participants au régime, les salaires gagnés seraient pris en compte pour établir le salaire admissible moyen servant au calcul de leur rente et elles accumuleraient du service pour le calcul de leur rente.

6.3. Échéance des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne

La reconduction des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne aurait un effet positif pour les femmes dont les conditions de travail étaient inéquitables à une certaine époque.

Elle permettrait aussi de maintenir le statu quo par rapport aux droits en matière de retraite dont bénéficient les enseignants religieux ou laïcs et les enseignants religieux sécularisés avant ou après 1965.

6.4. Crédit de rente

La modification des dispositions concernant les crédits de rente rachat qui ont été introduites ou modifiées par la Loi 6 de 2023, et ce, de façon rétroactive, préviendrait certaines difficultés d'interprétation et assurerait une uniformité du cadre légal, le tout, en conformité avec l'entente de novembre 2021.

7. Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes

Les mesures proposées à l'égard de l'âge maximal de participation et de la mise à la retraite de façon progressive donnent suite à l'entente entre le gouvernement et les principaux syndicats dans le cadre des négociations pour le renouvellement des conventions collectives 2023-2028. Dans ce contexte, aucune autre consultation n'a été effectuée.

Par ailleurs, les syndicats et les associations représentant les employés ont été informés de la proposition de reconduire les dispositions dérogatoires à la Charte canadienne et n'ont émis aucune réserve à ce sujet. Retraite Québec, qui est l'administratrice des régimes de retraite du secteur public a quant à elle, confirmé la nécessité de procéder à la reconduction des dispositions dérogatoires à la Charte canadienne. Elle a également recommandé que des modifications soient apportées afin de régulariser la situation des crédits de rente.

8. Mise en œuvre, suivi et évaluation

Les modifications proposées à l'égard de l'âge maximal de participation entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et celles relatives à la mise à la retraite de façon progressive entreraient en vigueur le 30 juin 2024, de façon rétroactive.

Les modifications visant à reconduire les dispositions dérogatoires à la Charte canadienne entreraient en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025. Lorsque ces dispositions dérogatoires viendraient à échéance en 2030, une validation sera faite auprès de Retraite Québec pour connaître le nombre de personnes susceptibles d'être touchées par ces dispositions.

À noter que les dispositions des régimes de retraite font l'objet de discussions en continu entre le gouvernement, les syndicats et les associations représentant les personnes employées. Ainsi, un suivi sera exercé, au même titre que pour d'autres dispositions, par les parties impliquées dans les discussions entourant les régimes de retraite.

Enfin, la mise en œuvre des modifications proposées relatives aux régimes de retraite serait faite par Retraite Québec, en tant qu'administratrice des régimes visés, et aurait des implications administratives, par exemple pour la mise à jour des systèmes informatiques et des divers outils de communication destinés aux employeurs, aux participants et aux retraités.

9. Implications financières

La mesure proposée dans ce mémoire concernant la prolongation d'une entente de mise à la retraite de façon progressive générerait un coût récurrent estimé à environ 2 M\$ par année pour le gouvernement. Ce coût pourrait varier puisqu'il dépend, entre autres, du nombre de personnes employées qui prolongeront leur entente.

Les autres mesures proposées dans ce mémoire ne présentent aucun coût pour le gouvernement.

Certificat actuariel

Retraite Québec a produit un certificat actuariel qui confirme que l'effet des modifications relatives aux régimes de retraite contenues dans le projet de loi a été mesuré, tel que le requiert l'article 178 de la Loi sur le RREGOP et l'article 175 de la Loi sur le RRPE. Retraite Québec conclut que ces modifications n'ont pas d'effet sur les taux de cotisation présentés dans les dernières évaluations actuarielles.

10. Analyse comparative

Aucune analyse comparative n'a été faite pour les modifications proposées concernant la mise à la retraite de façon progressive.

Les régimes de retraite du secteur public suivants prévoient que la personne employée cesse de participer à son régime de retraite au plus tard le 30 décembre de l'année au cours de laquelle elle atteint l'âge de 71 ans :

- RRPE;
- Régime de retraite de l'administration supérieure.

Alors que dans les régimes de retraite suivants, l'âge maximal de participation correspond au 30 décembre de l'année au cours de laquelle la personne employée atteint l'âge de 69 ans :

- Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels;
- Régime de retraite des élus municipaux;
- Régime de retraite des membres de l'Assemblée nationale;
- Régime de retraite de certains juges du Québec.

Le projet de loi ne propose pas d'augmenter l'âge maximal de participation à ces régimes, puisque cela doit au préalable faire l'objet d'une entente à cet effet avec les représentants des personnes employées ou, selon le cas, respecter le processus de modification de ces régimes, notamment être recommandé par un comité de la rémunération.

Par ailleurs, cinq lois instituant des régimes de retraite du secteur public et dérogeant au droit à l'égalité des deux chartes sont toujours en vigueur, à savoir :

- La Loi sur le RRE;
- La Loi sur le RRF;
- La Loi sur le RRCE;
- La Loi sur le RREGOP;
- La Loi sur le RRPE.

Ces dérogations permettent de préserver des critères d'admissibilité plus avantageux pour les femmes, qui par le passé ont pu être désavantagées en raison d'un contexte social qui leur était défavorable. Elles permettent également le maintien de bénéfices différents en matière de retraite selon que l'enseignant est religieux, laïc ou religieux sécularisé avant ou après 1965. Aucune analyse comparative n'a été faite.

La ministre responsable
de l'Administration gouvernementale
et présidente du Conseil du trésor,

SONIA LEBEL