

IREQ

Journal du Syndicat Professionnel des Scientifiques de l'IREQ



Retraite progressive ou programme de rétention de la main-d'œuvre

Le gouvernement du Québec a déposé récemment le projet de loi 68' sur la retraite progressive afin de retenir au travail les personnes qui ont atteint l'âge de la préretraite. Ce projet pourrait entrer en vigueur dès janvier 2009. Il touche les régimes privés de retraite et ne s'applique pas pour l'instant aux régimes de retraite des secteurs publics et parapublics.

La retraite progressive telle que définie dans le projet de loi n'est pas un droit mais un privilège. Les employés qui voudront s'en prévaloir devront répondre à certaines conditions. La première étant la conclusion d'une entente avec son employeur. La deuxième, d'être âgée de 60 ans et plus ou, pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, d'être admissibles à une rente sans pénalité (c'est-à-dire pour un employé d'HQ avoir atteint la règle du 85, âge + années de cotisation au régime). Pendant la retraite progressive, le temps travaillé permet de bonifier la rente de retraite. La rente de la Régie des rentes du Québec (RRQ) se trouve également bonifiée.

Advenant que ce projet de loi s'applique éventuellement aux employés d'Hydro-Québec, prenons le cas d'un scientifique pour lequel nous poserons les hypothèses suivantes :

- Début des cotisations au régime de retraite à 29 ans et admissibilité à une rente sans pénalité à partir de 57 ans
- Salaire actuel de 100 000\$ et salaire de référence pour le calcul de sa rente égal à 100 000\$ (moyenne des 5 meilleures années)
- Encaisse le maximum permis pour la retraite progressive soit 60 % de la rente acquise et travaille 3 jours par semaine jusqu'à 65 ans
- Salaire brut avant impôt et aucune indexation

Selon nos calculs, cette personne gagnerait au cours de sa retraite progressive, de 57 à 60 ans, 100 600 \$, soit 60 000 \$ de salaire et 40 600 \$ provenant de sa rente incluant les rentes de raccordement. De 60 à 65 ans, son revenu passerait à 105 500 \$, soit 60 000 \$ de salaire et 39 200 \$ de rente, auquel s'ajouterait 6 300 \$ de la RRQ. À sa retraite à 65 ans, cette personne encaisserait un revenu total de 71 900 \$, soit sa pleine retraite de 54 800 \$, une bonification de sa rente de 9 400 \$ pour les années travaillées à 3 jours/semaine (retraite progressive), la rente de la RRQ de 6 300 \$ plus une bonification annuelle de la RRQ de 1 400 \$ attribuable aux années de cotisation additionnelles.



Lundi



Mardi



Mercredi



Jeudi



Vendredi

>> *retraite progressive...*

Les montants reçus pendant la retraite progressive proviennent de la rente acquise par l'employé. Actuellement, il y a un délai entre la date d'admissibilité à la retraite sans pénalité et la prise effective de la retraite. La retraite progressive augmente la pression sur le régime de retraite en permettant l'utilisation immédiate d'une partie de la rente acquise. Par contre, la retraite progressive devrait normalement retarder la prise de la retraite par les employés, ce qui aurait pour impact de diminuer les coûts du régime de retraite et ainsi permettre de compenser l'effet négatif sur le régime généré au début de la retraite

progressive. Mentionnons que dans le projet de loi actuel, il n'y a aucun maximum ou minimum pour la réduction de l'horaire de travail. Dans notre exemple, avec un horaire de travail de 3 jours par semaine, l'employé reçoit environ le même salaire que s'il travaillait à temps plein.

La retraite progressive aujourd'hui

Le Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) offre la possibilité d'une retraite progressive. Celle-ci est sans coût pour le régime de retraite et l'employeur. L'employé qui veut s'en prévaloir réduit son horaire de travail, continue de cotiser et d'accumuler des années selon cet horaire, et peut

recevoir des versements forfaitaires du régime de retraite pour compenser, partiellement toutefois, la réduction de salaire. Contrairement à la proposition gouvernementale (projet de loi 68), les versements forfaitaires reçus entraînent une réduction de la rente calculée au moment de la retraite. Le site intranet des Ressources humaines d'Hydro-Québec fournit plus de détails sur la retraite progressive.

Le régime de retraite des employés de l'État (RREGOP) offre une alternative intéressante pour la retraite progressive. Au cours des 5 années précédant sa retraite, l'employé peut prendre une entente de retraite progressive et réduire son temps de travail jusqu'à

Le 17 mars dernier, le juge Paul Chevalier de la Cour du Québec condamnait la compagnie Transpavé¹, usine de fabrication de dalles et de blocs de béton de Saint-Eustache, qui s'est reconnue coupable d'avoir, par négligence criminelle, causé la mort de son employé Sylvain L'Écuyer le 11 octobre 2005, à verser une amende de 110 000 \$. Rappelons que le travailleur est décédé après avoir été écrasé par le grappin d'un palettiseur alors qu'il intervenait pour éviter un carambolage de palettes et que le système de sécurité à faisceau optique contrôlant l'accès à la zone dangereuse était neutralisé.

La responsabilité

Cette sanction est la toute première condamnation rendue en vertu des amendements apportés en 2004 au Code criminel canadien. Ces amendements, aussi connus sous l'appellation «projet de loi Westray», ont été proposés suite à l'accident tragique survenu en 1992 dans la mine de charbon Westray, en Nouvelle-Ecosse, ayant entraîné le décès de 26 mineurs. Le projet de loi C-45, entré en vigueur le 31 mars 2004, vise essentiellement la responsabilité pénale des organisations et la détermination des peines à infliger à celles-ci. Les modifications apportées au Code criminel ne changent en rien les dispositions concernant la responsabilité personnelle des administrateurs, des cadres et des employés. Les administrateurs et les cadres, comme tous les autres, sont responsables des actes criminels

qu'ils ont perpétrés personnellement, quel qu'en soit le contexte.

Ainsi, depuis 2004, le Code criminel établit qu'une organisation est responsable de l'acte négligent ou de l'omission négligente d'un ou de plusieurs de ses agents. Notons ici que le terme «organisation» englobe tout corps constitué, personne morale, société, compagnie, entreprise, syndicat ou association de personnes formée en vue d'atteindre un but commun. Quant au mot «agent», il désigne toute personne qui agit pour le compte d'une organisation. Une organisation pourrait donc être condamnée du fait des gestes additionnés de plusieurs employés, et ce, même si aucun employé n'a personnellement commis une infraction. On pourra ainsi cumuler des gestes afin de faire la preuve d'une négligence collective

¹ R.c. Transpavé inc. 2008 QCCQ 1598

un minimum de 40%. Pendant sa semaine réduite, il continue à payer ses cotisations au régime de retraite et à y accumuler des années comme s'il travaillait à temps plein. Il n'est pas nécessaire pour l'employé d'être admissible à une rente sans pénalité pour commencer une retraite progressive.

CAMILLE LEMIRE
Chercheur

La retraite progressive

Les syndicats et organisations syndicales s'attendent-ils à l'augmentation de mesures de retraite progressive avec travail à temps partiel et accumulation total des droits de pension ou, avec travail à temps partiel, revenu de retraite partiel et accumulation de droits de pension ?

On s'attend à ce que la retraite progressive devienne une tendance marquée d'ici 5 ans. Près des trois quarts (74%) des répondants estiment qu'on se dirige vers une retraite progressive par le truchement de l'emploi à temps partiel avec cumul du droit à pension. Ils sont presque aussi nombreux (71%) à reconnaître que la retraite progressive par l'emploi à temps partiel, par le versement partiel du revenu de pension et par l'accumulation graduelle de droits à pension à venir seront des procédés largement répandus.

Source :

Questionnaire sur les travailleurs âgés et la retraite, Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, RHDSC, Mai 2008.

Les mesures de maintien en emploi des travailleurs âgés

Les syndicats et organisations syndicales s'attendent-ils à des incitatifs pour les personnes admissibles à la retraite afin de « rester au travail » au-delà de l'âge normal de la retraite ou, s'attendent-ils à ce que l'âge normal de la retraite sera haussé dans le but de retarder la retraite ?

Une bonne proportion (67%) des répondants s'entendent pour dire que d'ici 5 ans, on invitera de plus en plus les employés admissibles à la retraite à « demeurer en poste » après l'âge normal de la retraite. Sur la question de l'augmentation éventuelle du seuil d'âge normal de la retraite afin de reporter le départ des employés, les opinions sont toutefois partagées: 51% y voient là une tendance à venir et 44% sont d'avis contraire.

pénale des organisations

engageant la responsabilité de l'organisation. C'est pourquoi la loi oblige toutes les personnes chargées de superviser le travail d'autres personnes à prendre les mesures voulues pour assurer la sécurité des travailleurs et du public.

De même, l'organisation commet une infraction lorsqu'un cadre supérieur a l'intention de faire tirer profit l'organisation de l'accomplissement de son geste. Cela peut se traduire de trois façons :

- lorsqu'un cadre supérieur commet personnellement une infraction dont il fait profiter directement la personne morale ou l'organisation;
- lorsque le cadre supérieur a l'intention de commettre l'infraction, mais qu'elle l'est plutôt par un employé non informé sur l'illégalité de ce geste;

- lorsque le cadre supérieur sait pertinemment qu'un employé va commettre une infraction et qu'il ne fait rien pour l'en empêcher, dans le but que la personne morale ou l'organisation en tire profit.

Comme les organisations ne peuvent être incarcérées, le Code criminel prévoit des amendes lorsque celles-ci sont trouvées coupables.

Pour une infraction punissable par voie de déclaration sommaire de culpabilité, une amende maximale de 100 000 \$ a été fixée. En ce qui a trait aux infractions les plus graves pouvant faire l'objet de poursuites, le Code ne fixe cependant aucune limite à l'amende pouvant être infligée à une organisation.

Concernant l'affaire Transpavé, le juge relate dans sa décision que « le législateur » a édicté à

l'article 718.21 C.cr. les facteurs dont doit tenir compte le Tribunal en déterminant la peine à infliger. Ce sont les suivants:

- a) les avantages tirés par l'organisation du fait de la perpétration de l'infraction;
- b) le degré de complexité des préparatifs liés à l'infraction et de l'infraction elle-même et la

Article 217.1 du Code criminel canadien

217.1 Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

Ce journal est publié quatre fois l'an et payé par le SPSI, 210, boul. Montarville, bureau 2008, Boucherville, (Qc) J4B 6T3
téléphone : (450) 449-9630
télécopieur : (450) 449-9631
courriel : secretariat@spsi.qc.ca
<http://www.spsi.qc.ca>

COMITÉ DE RÉDACTION
Johanne Laperrière,
conseillère syndicale
Georges Gaba, chercheur

DESIGN GRAPHIQUE
Guylaine Hardy Design

Les articles publiés dans L'Irequis reflètent les opinions de leurs auteurs et ne sauraient engager la responsabilité ou lier d'aucune façon le SPSI et ses officiers.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale
du Québec 2008

Pour un plus grand rayonnement__

La version intégrale de ce bulletin, format « pdf », se retrouve sur le site Web du SPSI sous la rubrique « Journal L'IREQUIS » figurant en marge.



Dans un communiqué rappelant que le 28 avril 2008 était décrété Jour de deuil, en mémoire des personnes blessées et décédées au travail, la CSST déplorait, en 2007, 112 009 accidents du travail et maladies professionnelles.

Cette même année, 207 travailleurs québécois sont décédés : 82 à la suite d'un accident et 125 à la suite d'une maladie professionnelle.

- période au cours de laquelle elle a été commise;
- c) le fait que l'organisation a tenté de dissimuler des éléments d'actif, ou d'en convertir, afin de se montrer incapable de payer une amende ou d'effectuer une restitution;
 - d) l'effet qu'aurait la peine sur la viabilité économique de l'organisation et le maintien en poste de ses employés;
 - e) les frais supportés par les administrations publiques dans le cadre des enquêtes et des poursuites relatives à l'infraction;
 - f) l'imposition de pénalités à l'organisation ou à ses agents à l'égard des agissements à l'origine de l'infraction;

- g) les déclarations de culpabilité ou pénalités dont l'organisation - ou tel de ses agents qui a participé à la perpétration de l'infraction - a fait l'objet pour des agissements similaires;
- h) l'imposition par l'organisation de pénalités à ses agents pour leur rôle dans la perpétration de l'infraction;
- i) toute restitution ou indemnisation imposée à l'organisation ou effectuée par elle au profit de la victime;
- j) l'adoption par l'organisation de mesures en vue de réduire la probabilité qu'elle commette d'autres infractions.

C'est donc en examinant l'ensemble de ces facteurs et en tenant compte du plaidoyer de culpabilité de Transpavé qui a reconnu avoir manqué au devoir de prévoyance que lui impose la Loi sur la santé et sécurité au travail, à son devoir d'efficacité en ne mettant pas en oeuvre les mesures de sécurité et la formation appropriées, ainsi qu'à son devoir d'autorité en ne s'assurant pas que les employés respectent les

consignes de sécurité, que le juge en est venu à fixer une amende de 110 000 \$ à l'organisation.

Évidemment cette sanction paraît très dérisoire lorsque l'on considère que cette négligence de l'organisation a occasionné la mort d'un jeune homme de 23 ans. Cependant, la lecture du jugement nous apprend que Transpavé a investi, suite à cet accident, près de 750,000 \$ en santé et sécurité et s'est conformée à l'ensemble des recommandations contenues au rapport d'enquête de la CSST.

Espérons toutefois que cette sentence aura aussi pour effet d'amener les organisations à injecter les sommes nécessaires à la mise en place ou au renforcement des mesures de protection, de surveillance, d'entretien et de formation qui s'imposent en matière de santé et de sécurité au travail, plutôt que d'attendre qu'un regrettable accident ne survienne avant d'agir.

JOHANNE LAPERRIÈRE
Conseillère syndicale



Scientifiques, ingénieurs et croissance urbaine

Une étude parue en janvier dernier¹ et portant sur le rôle des scientifiques et des ingénieurs dans le processus de croissance de l'emploi, révèle que ce n'est pas seulement la prévalence de diplômés universitaires dans une ville qui a un effet déterminant sur la croissance de l'emploi, mais aussi la composition de ce groupe.

L'étude démontre, à partir de données recueillies sur une période de 20 ans, que la croissance de l'emploi dans une ville est liée systématiquement à l'ensemble général de diplômés universitaires. Toutefois, l'efficacité de ce groupe est accrue si on le combine à une part plus importante de scientifiques et d'ingénieurs, travailleurs spécialisés qui participent directement à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'innovations.

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter le document de recherche : <http://www.statcan.ca/francais/research/11-622-MIF/11-622-MIF2008017.htm>

¹ Villes et croissance : le cerveau gauche des villes nord-américaines : scientifiques et ingénieurs et croissance urbaine par Desmond Beckstead, W. Mark Brown et Guy Gellatly
Division de l'analyse microéconomique, Statistique Canada