

Le Bulletin de la retraite

NO 5 • AVRIL-MAI 2015

PRÉSENTÉ PAR L'  OBSERVATOIRE
DE LA RETRAITE

LES RÉGIMES À PRESTATIONS CIBLES EN QUESTION

Le Bulletin de la retraite offre ce mois-ci une analyse des régimes de retraite à prestations cibles qui couplent directement le niveau de la rente de retraite à la situation financière du régime. Il s'agit d'un nouveau type de régimes complémentaires de retraite qui, en l'absence d'une réflexion élargie sur les enjeux qu'ils soulèvent pour les participants, tendent à remplacer progressivement les régimes à prestations déterminées. Déjà, plusieurs provinces au Canada ont autorisé la mise en place de ces régimes, qui sont valorisés notamment par les promoteurs d'une diminution de la responsabilité des employeurs vis-à-vis du risque financier des régimes. Face à cela, une analyse des enjeux pour le modèle québécois de la retraite s'impose, une analyse à laquelle souhaite contribuer cette édition du Bulletin. Bonne lecture.

Actualités

■ Le 29 avril, la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance (CARRA) a rendu publique l'évaluation actuarielle la plus récente du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Selon cette évaluation, le taux de capitalisation de la caisse des participants au RREGOP atteindrait 98,4 %, ce qui signifie que le régime est en mesure de remplir pleinement ses engagements¹. ■

■ L'Assemblée nationale a adopté, 2 avril dernier, le projet de loi 34, qui modifie la Loi sur les régimes complémentaires de retraite relativement au financement et à la restructuration de certains régimes de retraite interentreprises. Cette Loi, qui toucherait une trentaine de régimes interentreprises à cotisations et à prestations déterminées, étend désormais à ces régimes les dispositions adoptées à l'égard des régimes du secteur municipal à l'automne dernier. Cette loi permet

de réduire rétroactivement les droits des participants actifs et des retraités selon la situation financière du régime². ■

■ Présent en Commission parlementaire pour la discussion de ce projet de loi no 34, le Syndicat des Métallos (FTQ) a déposé un mémoire dans lequel il soulève les dangers d'un nivellement vers le bas des conditions de retraite, nivellement rendu possible par le retrait des employeurs de leurs obligations financières envers les retraités et travailleurs actifs pour les années déjà écoulées. Selon les Métallos, non seulement cela remet-il en cause le modèle social où les employeurs assumaient une part importante du risque financier associé à ces régimes, mais cela continue de contrevenir aux principes des contrats civils entre des parties.³ ■

■ Les offres déposées à l'automne dernier par le gouvernement du Québec concernant les régimes de retraite

2. [<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2015C7F.PDF>]

3. [http://www.assnat.qc.ca/Media/Process.aspx?MediaId=ANQ.Vigie.Bll.Docum entGenerique_99509&process=Default&token=ZyMoxNwUn8ikQ+TRKYwPCjWrKwg+vIv9rjj7p3xLGTZDmLVSmJLoqe/vG7/YWzz]

Sommaire

Mobilisations	2
Le savant et la politique	
Les régimes à prestations cibles : une mauvaise solution aux problèmes des régimes à prestations déterminées	2
Les mythes de la retraite	
« Le coût du système de retraite est trop élevé pour les bénéficiaires obtenus »	4
Veille internationale	
France, États-Unis, Suède, Danemark	5
Ressources documentaires	5

1. [http://www.carra.gouv.qc.ca/fra/publications/evaluation_actuarielle.htm]

du secteur public provoqueraient le départ hâtif de plusieurs milliers d'employés de l'État. Selon les données rendues publiques lors de l'étude en Commission parlementaire des crédits du Conseil du Trésor, entre 8 000 et 10 000 employés de plus quitteraient leurs fonctions au cours des deux prochaines années. En sachant déjà que près de 30 000 employés prendront leur retraite pour les années 2015 et 2016, c'est donc de 38 000 à 40 000 employés de l'État qui partiront à la retraite au cours de ces années. Le Conseil du Trésor estime que les effets de ces départs à la retraite vont se « résorber rapidement » à la faveur de l'augmentation de l'âge minimal de départ à la retraite, soit de 60 à 62 ans⁴.

■ La Caisse de dépôt et placement a annoncé avoir fait l'acquisition, en mars dernier, d'une participation de 30 % dans le réseau ferroviaire à grande vitesse Eurostar, qui relie l'Angleterre et l'Europe continentale par un tunnel sous la Manche. Cette transaction de 1,12 milliard \$ a fait de la Caisse de dépôt le second actionnaire en importance de cet actif, après la SNCF (55 %). Cette participation consacre le rôle de soutien qu'exerce la Caisse quant au développement d'infrastructures de transport, un rôle qu'elle exerce avec une importance accrue depuis la crise financière de 2007-2008⁵. ■

Mobilisations

■ Le président de l'Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic (AQRP), Donald Tremblay, a réalisé une tournée des régions du Québec en vue du renouvellement des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, qui implique plus de 540 000 employés et plus de 308 000 retraités de l'État québécois. L'AQRP souhaite ainsi sensibiliser la population à l'importance des régimes publics pour l'économie du Québec et mobiliser les personnes retraitées pour répondre à des propositions gouvernementales qui diminueront le revenu de retraite de plusieurs dizaines de milliers de retraités actuels et à venir des secteurs public et parapublic. Cette tournée s'est conclue le 29 avril à Gaspé⁶. ■

■ Le 28 avril a eu lieu à Montréal le lancement de l'ouvrage collectif « L'assaut contre les retraites. Discours catastrophistes, réformes réactionnaires et droit à une retraite décente », publié chez M Éditeur. Parmi les contributeurs de l'ouvrage, mentionnons Corinne Béguerie et Frédéric Hanin, de l'Observatoire de la retraite gouvernementales qui

4. [<http://www.ledevoir.com/politique/quebec/438298/retraites-quebec-provoque-le-depart-de-milliers-d-employes>]

5. [<https://www.lacaisse.com/fr/nouvelles-medias/communiqués/cdpq-et-hermes-eurostar>]

6. [<http://www.newswire.ca/fr/story/1526975/avenir-des-regimes-de-retraite-le-president-de-l-aqrp-termine-sa-tournee-des-regions-aupres-des-retraites-de-la-gaspesie-les-iles>]

diminueront le revenu de retraite de plusieurs dizaines de milliers de retraités actuels et à venir des secteurs public et parapublic. Cette tournée s'est conclue le 29 avril à Gaspé⁷. ■

■ Le 5 mai prochain, le Centre justice et foi organise à Québec, en collaboration avec l'Observatoire de la retraite, un panel intitulé : « La retraite : un débat à refaire ». Gilles Bédard, président du Regroupement des employés retraités de la White Birch Stadacona, et Frédéric Hanin, directeur scientifique de l'Observatoire sont parmi les invités. L'événement aura lieu au Complexe Jacques Cartier, de 19 h à 21 h 30. Tous les détails sur le site de l'Observatoire de la retraite⁸. ■

■ L'Association des retraitées et retraités de l'enseignement et des autres services publics du Québec (AREQ-CSQ) a été invitée à participer aux consultations publiques de la Commission des finances publiques de l'Assemblée nationale portant sur le projet de loi 38 visant la réalisation d'infrastructures par la Caisse de dépôt et placement du Québec. Ces consultations, qui se tiendront du 6 au 18 mai, auront pour but de discuter des enjeux soulevés par l'introduction d'une nouvelle filière à la Caisse, CDPQ Infra, qui sera habilitée à concevoir, planifier, construire et opérer des infrastructures d'envergure au Québec⁹. ■

LE SAVANT ET LA POLITIQUE

Les régimes à prestations cibles : une mauvaise solution aux problèmes des régimes à prestations déterminées

par **Frédéric Hanin**, Université Laval, Directeur scientifique, Observatoire de la retraite

Le régime à prestations cibles est la nouvelle « recommandation » de l'industrie des fonds de pension pour répondre aux difficultés des régimes à prestations déterminées, autant au niveau fédéral que dans les provinces. Ainsi, pour l'instant, le Québec ne semble pas échapper à la vague comme en témoigne le récent projet de loi 37 sur les régimes interentreprises, déposé à l'Assemblée nationale cet hiver. L'analyse que nous proposons ici n'a pas pour objectif de discuter des aspects techniques de ces régimes, mais

7. [<https://www.facebook.com/revueababord/photos/a.10150306490048913.354496.250861173912/10153243184783913/?type=1&theater>]

8. [<http://observatoireretraite.ca/activites/evenements>]

9. [http://www.sfm429.qc.ca/http://areq.qc.net/no_cache/publications/actualites/actualite/article/1444/ca/accueil]

davantage des enjeux qu'ils posent pour les participants. Nous reviendrons dans un premier temps sur la définition de ce nouveau type de régime de retraite, pour ensuite nous demander dans quelle mesure il répond aux besoins de la société vis-à-vis de la retraite.

Principe et ambition du régime à prestations cibles

Le régime à prestations cibles est généralement considéré comme un modèle de régime de retraite d'employeur qui va remplacer les régimes à prestations déterminées. Ceux-ci ont été largement critiqués ces dernières années pour l'augmentation du coût de financement du point de vue des employeurs, qui sont le plus souvent les promoteurs des régimes de retraite complémentaires et qui doivent assurer le financement des déficits. Le régime à prestations cibles « offre » une solution pour ces promoteurs, car il implique une baisse des prestations en cas de déficit. Il permet ainsi de revenir de façon automatique sur des prestations promises dans le passé. En fait, il ne promet plus de prestations de façon certaine aux participants, qu'ils soient retraités ou cotisants. La rente de base, calculée généralement en pourcentage du salaire et des années de service ouvrant droit à pension, comme les prestations accessoires (de décès, d'invalidité, au conjoint, de retraite anticipée, etc.) ne sont plus garanties (voir encadré).

Dès lors, qu'est-ce qui est fixé? La gouvernance du régime sous la forme de politiques de financement du régime (cotisations), de capitalisation (règles de calcul de la santé financière) et de gouvernance (règles de décision). La promesse est donc celle d'une absence d'arbitraire (modifications ad hoc du régime) et de fin des conflits juridiques concernant les excédents et les déficits des régimes à prestations déterminées.

L'ambition du régime à prestations cibles est donc de limiter les risques de déficit par une amélioration de la gestion des risques et des règles de gouvernance en contrepartie d'un abandon de la sécurité des rentes et des droits acquis. C'est un modèle qui a été appliqué dans les années 2000 dans la plupart des organisations du secteur privé (gouvernance financière des entreprises) et des organismes publics (restructurés sous l'égide de la Nouvelle gestion publique) avec les résultats que l'on a connus : une réduction de la part des revenus de la population active (personnes de 15 ans et plus) dans la richesse créée.

Trois enjeux pour les participants et les promoteurs

La mise en œuvre du modèle de régime à prestations cibles implique une intervention législative pour modifier les fondements mêmes des régimes de retraite. Il est donc légitime que les participants puissent prendre connaissance des enjeux et en débattre. Nous nous limiterons ici à soulever trois enjeux du point de vue des participants aux régimes de

Les changements introduits par les régimes à prestations cibles

Les régimes à prestations cibles ressemblent à première vue à un régime à prestations déterminées et utilisent le même vocabulaire. Certains vont même les présenter comme des régimes qui permettent un partage des risques entre l'employeur, les participants et les retraités. Dans les faits, il n'en est rien puisque l'employeur verse une cotisation fixe et n'est donc pas exposé au risque. Le risque est alors transféré entièrement aux participants actifs et aux retraités qui sont pourtant les moins en mesure de soutenir un tel risque.

Un exemple : si un actuare détermine qu'un régime à prestations cibles fait face à un déficit de 10 % dans un contexte où les cotisations patronales et salariales sont fixes, la seule option consistera alors à réduire les droits des actifs et des retraités de 10 %. Comme par enchantement, le déficit disparaît.

Un régime à prestations cibles appartient donc davantage à la grande famille des régimes à cotisation déterminée où tout le risque est pris par les participants. D'ailleurs, une proposition semblable circule au Royaume-Uni, mais sous le nom de « régime à cotisation déterminée collectif », lequel reflète nettement mieux la nature réelle de ce type de régime. ■

Par Michel Lizée. Économiste retraité, Service aux collectivités, UQÀM

retraite à prestations déterminées et qui sont les premiers visés par ce changement.

1. Les participants actifs, qui sont dans l'immense majorité des cas des personnes syndiquées, vont désormais devoir décider quelle est la valeur d'une promesse de rente conditionnelle à la santé financière du régime d'ici vingt ou trente ans, par rapport à une promesse quasi certaine de salaire (en l'absence de perte d'emploi) pour les 3 ou 5 prochaines années, qui est enchâssée dans une convention collective. Autant dire que la promesse de rente doit être beaucoup plus élevée que dans un régime à prestations déterminées pour accepter une telle entente et ne pas mobiliser son énergie sur les demandes salariales à court terme et les autres éléments de la rémunération globale.

2. Les participants retraités se retrouvent dans une situation très difficile, car ils partagent désormais l'ensemble des risques associés au régime de retraite, sans aucun mécanisme de représentation collective, ni moyens d'améliorer la sécurité des rentes. Dans la plupart des réglementations

existantes, la constitution d'une réserve n'est pas obligatoire et, comme les règles de capitalisation conduisent à des cotisations supérieures au coût de service courant, il n'est plus possible de prévoir des améliorations à la rente de base ou aux prestations accessoires.¹⁰

3. L'employeur et promoteur du régime de retraite est a priori le grand bénéficiaire du régime à prestations cibles. Ce sont désormais les participants qui soutiennent la totalité des risques financiers en l'absence d'obligations de capitalisation à court terme (de solvabilité), tout en conservant la liberté de sa mise en place et de sa fermeture éventuelle (sans remboursement du déficit passé). Il reste évidemment à déterminer si la participation à ce type de régime va demeurer obligatoire pour les employés¹¹ et si le législateur n'a pas intérêt à créer plutôt des régimes interentreprises ou même sectoriels à adhésion obligatoire pour les employeurs (même avec des taux de cotisations différents). À quoi bon conserver pour les employeurs les prérogatives du droit d'administration lorsque la cotisation (fixe ou variable) est l'unique responsabilité vis-à-vis du régime de retraite?

Une innovation qui ne répond pas aux besoins de la population

Le régime à prestations cibles est présenté comme une « innovation » pour améliorer la sécurité du revenu de retraite. Cependant, il ne vise pas l'intérêt général et ne répond pas à au moins deux besoins fondamentaux de la population.

A) Le régime à prestations cibles a pour principale vocation de remplacer les régimes à prestations déterminées tels que nous les connaissons et non pas à améliorer la couverture des régimes complémentaires de retraite. Il s'adresse en priorité à des milieux de travail syndiqués et représente davantage un outil pour les employeurs dans les négociations collectives. De ce point de vue, il s'agit d'une étape supplémentaire dans la restructuration des régimes de retraite, sur le modèle de la Loi 15 dans le secteur municipal. Il ne contribue donc pas à l'amélioration de la couverture des

10. Il existe une possibilité uniquement lorsque le régime atteint le plafond déterminé par les lois de l'impôt.

11. Les employés et les retraités devraient avoir le choix de demeurer dans le régime à prestations déterminées ou de convertir le service acquis dans le nouveau régime.

régimes d'employeur pour l'ensemble de la population, mais introduit plutôt un élément supplémentaire de concurrence par le bas vis-à-vis des régimes à prestations déterminées et même de certains régimes à cotisations déterminées lorsqu'ils ont été négociés.

B) Le régime à prestations cibles ne contribue pas non plus à l'amélioration du revenu à la retraite. De ce point de vue, l'amélioration des régimes publics universels est un objectif beaucoup plus intéressant pour l'ensemble de la population. L'amélioration du revenu moyen à la retraite par les régimes de retraite est une problématique importante qui vient principalement de la fragmentation des régimes d'employeur, de la précarité de l'emploi, de l'endettement des ménages en l'absence de progression salariale, et des frais financiers associés à la gestion de l'épargne individuelle.

Le partage des risques dans le système de revenu de retraite est un programme politique qui cherche l'adhésion populaire par le double discours de la responsabilité des participants et de la possibilité de profiter personnellement des gains sur les placements en période de bonne conjoncture financière. Il masque cependant des projets collectifs alternatifs plus intéressants et il implique la remise en cause des libertés acquises par les générations précédentes grâce à la mobilisation pour l'amélioration des politiques publiques. ■

Les mythes de la retraite

« Le coût du système de retraite est trop élevé pour les bénéfices obtenus »

Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous et tirés des données publiées par l'OCDE indiquent que le système de retraite n'est pas une « charge » insoutenable pour la société, mais au contraire un acquis social important.

Indicateurs essentiels (2012)		
	Canada	OCDE
Rémunération du salarié moyen (SM) CAD	46 900	42 600
Dépenses publiques au titre des retraites en % du PIB	4,5	7,8
Espérance de vie — à la naissance	81,4	79,9
— à 65 ans	20,2	19,1
Population de plus de 65 ans (en % de la population d'âge actif)	23,7	25,5
Taux de remplacement net en % du salaire individuel net	64,4	69,1
% des régimes publics dans le revenu brut des plus de 65 ans	39,0	59,0

Source : <http://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Canada.pdf>

Les dépenses publiques au titre des retraites au Canada représentent une part de la richesse produite inférieure de près de 60 % à la moyenne des pays de l'OCDE. Les facteurs démographiques, espérances de vie et parts de la population de plus de 65 ans dans la population active sont près de la moyenne des pays de l'OCDE.

L'efficacité du système de revenus de retraite, mesurée par le taux de remplacement en pourcentage du salaire, est proche de l'objectif de 70 pour cent que l'on retrouve dans la plupart des écrits sur la retraite. Seule la part des régimes publics dans le revenu des plus de 65 ans est très largement en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE et demande une réflexion sur l'amélioration du taux de remplacement par les régimes publics. ■

Veille internationale

FRANCE

Le Conseil d'orientation des retraites a publié en mai 2013 des fiches thématiques sur la situation de la retraite en France à partir des différentes études réalisées depuis plusieurs années. À travers trois rubriques, il rappelle les caractéristiques actuelles du système de retraite français, ses perspectives financières ainsi que des questions pour l'avenir. Le document de synthèse est accessible sur la Toile.¹²

ÉTATS-UNIS

Les régimes de pension interentreprises aux États-Unis sous forme d'infographies^{13, 14 et 15}

SUÈDE

Une communication présentée lors de la *Retirement 20/20 Conference* présente comment des systèmes de retraite multiemployeurs pourraient être intégrés en Suède notamment. Voir : Andrews, D. (2008) *Are Automatic Balancing Mechanisms Appropriate for Private Sector Defined Benefit Pension Plans?*¹⁶.

DANEMARK

Régimes professionnels et Régimes à cotisations définies (p. 2) présentés dans PANORAMA DES PENSIONS 2013 de l'OCDE¹⁷.

12. [<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1966.pdf>]

13. [<https://www.ifebp.org/pdf/misc/ME%20Infographic.pdf>]

14. [<https://www.ifebp.org/pdf/research/MEDBPlans2.pdf>]

15. [<https://www.ifebp.org/pdf/research/MEDBPlans1.pdf>]

16. [<https://www.soa.org/library/monographs/retirement-systems/retirement2020/2008/november/mono-2008-m-as08-1-toc.aspx>]

17. [<http://www.oecd.org/fr/els/pensions-publiques/PAG2013-profil-Danemark.pdf>]

Ressources documentaires

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES (2008). *Régimes de retraite interentreprises et régimes à cotisations négociées (Régimes de retraite à prestations déterminées)*, directives à l'intention des régimes à cotisations négociées et à prestations déterminées, note d'orientation [http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/ncdb_guid_note_sept2008.pdf].

COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL (2015). *Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 34, Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite relativement au financement et à la restructuration de certains régimes de retraite interentreprises*. [www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cet/mandats/Mandat-29383/index.html]

INSTITUT CANADIEN DES ACTUAIRES/CANADIAN INSTITUTE OF ACTUARIES (2011). *Risques financiers inhérents aux régimes de retraite interentreprises et régimes de retraite à prestations cibles*, note éducative [<http://www.cia-ica.ca/docs/default-source/2011/211039f.pdf>].

BROWN, R. L., et T. MEREDITH (2012). « Pooled Target-benefit Pension Plans: Building on PRPPs », *IRPP Study*, (27), 1 [<http://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/faces-of-aging/new-research-article-2/IRPP-Study-no27.pdf>].

TOPOLESKI, John J. (2014). *Multiemployer Defined Benefit (DB) Pension Plans: A Primer and Analysis of Policy Options*, Congressional Research Service [http://greenbook.waysandmeans.house.gov/sites/greenbook.waysandmeans.house.gov/files/R43305_gb_1.pdf].

Le Bulletin de la retraite

PRÉSENTÉ PAR L'  OBSERVATOIRE DE LA RETRAITE

L'IRÉC publie chaque mois un bulletin de la retraite afin d'améliorer les connaissances du grand public et de soutenir l'action des organismes qui y interviennent.

NUMÉRO 5 AVRIL-MAI 2015

Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC)
1030, rue Beaubien Est, bureau 103, Montréal, Québec H2S 1T4
(514) 380-891/www.irec.net

Directeur général : Robert Laplante

Directeur de l'information : André Laplante

Rédacteurs du Bulletin de la retraite : Corinne Béguerie, Frédéric Hanin, François L'Italien

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec