

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE CONCILIANT SÉCURITÉ DES PRESTATIONS ET CONTRÔLE DU RISQUE ET DES COÛTS

Conférence en hommage à Rodrigue Blouin lors du 68^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval par Michel Lizée, coordonnateur, Service aux collectivités (UQAM), le 30 avril 2013

UQAM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

- *«La démarchandisation... comme l'affirme Polanyi, est nécessaire pour la survie du système. C'est aussi une condition nécessaire pour un niveau acceptable de bien-être individuel et de sécurité.»*

- Esping-Andersen (1999)



LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

2

UQAM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Plan de la présentation

1. Bref survol du système canadien et québécois de retraite
2. La crise: une situation financière difficile pour les régimes PD et conséquences pour ces régimes
3. Le nœud: des régimes PD qui ne disposent pas de marges suffisantes
4. L'exemple d'un régime qui s'est donné des marges importantes
5. Enjeux pour la négociation collective

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

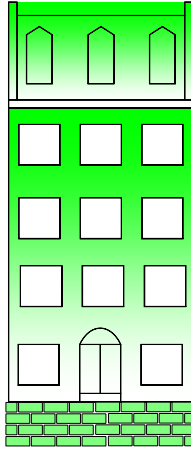
3

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

1. Bref survol du système canadien et québécois de retraite

4

Les 6 étages du système de retraite canadien



5. **Autres actifs et revenus personnels**
4. **Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER, CRI ainsi que FERR, FRV)**
Épargne, individuelle ou collective, avec aide fiscale publique
3. **Régimes complémentaires de retraite (RCR)**
Assurance ou épargne collectives, selon les cas, avec aide fiscale publique
2. **Régime de rentes du Québec (RRQ / RPC)**
Remplacement du salaire, public (max : 12 150 \$)
1. **Pension de sécurité de vieillesse (PSV)**
Universelle (6 553 \$), mais récupération (70 954 \$ +)
Immigrants : minimum 10 ans (40 ans pleine rente)
6. **Supplément de revenu garanti (SRG)**
Assistance (max: 8 885 \$)
Réduction de 75¢ / 50¢ pour chaque 1\$ de revenu (# 2 à 5)



LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

5

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Sur quoi pourrions-nous compter à notre retraite?

Revenus provenant des régimes publics pour une personne seule qui prend sa retraite en 2013 à 65 ans, en tenant compte du salaire gagné pendant la vie active, et en supposant qu'elle n'a aucun autre revenu

Si la personne, pendant sa vie active, a gagné un salaire égal à...

	0% du salaire industriel moyen	50% du salaire industriel moyen	75% du salaire industriel moyen	100% du salaire industriel moyen	132% du salaire industriel moyen
	0 \$	25 550 \$	38 325 \$	51 100 \$	67 500 \$
PSV	6 553 \$	6 553 \$	6 553 \$	6 553 \$	6 553 \$
RRQ	0 \$	6 075 \$	9 113 \$	12 150 \$	12 150 \$
SRG	8 885 \$	5 288 \$	3 769 \$	2 250 \$	2 250 \$
Total	15 438 \$	17 915 \$	19 434 \$	20 953 \$	20 953 \$
Taux de remplacement	N/A	70 %	51 %	41 %	31 %

*Des régimes publics insuffisants,
dont le maximum n'atteint pas le seuil de pauvreté !*

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

6

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

En bref

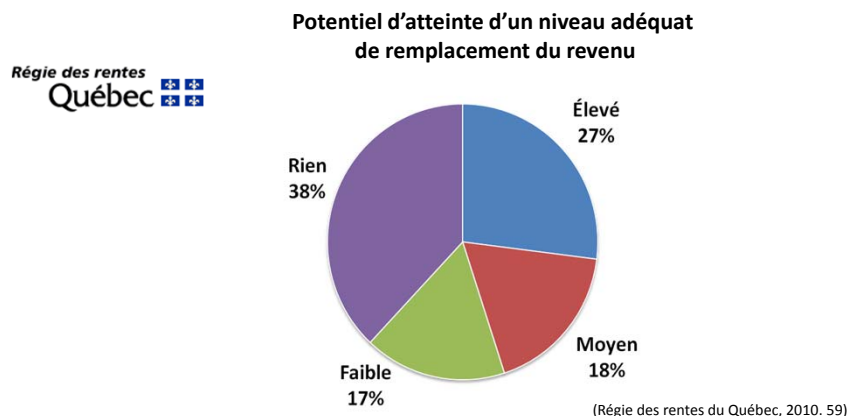
1. Des régimes publics modestes, qui ne permettent pas à eux seuls de sortir de la pauvreté, et encore moins de maintenir son niveau de vie à la retraite
2. Les comparaisons internationales et les études actuarielles confirment la bonne situation financière et la viabilité des régimes publics (PSV/SRG, RPC, RRQ)
3. Dans notre système de retraite, l'objectif d'assurer un taux de remplacement adéquat à la retraite est assigné dans les faits à 2 mécanismes privés bénéficiant d'une aide fiscale importante:
 - a) les régimes complémentaires de retraite mis sur pied par les employeurs, souvent dans un cadre négocié;
 - b) les Régimes individuels d'épargne-retraite (REER).
 Mais ces mécanismes privés ont un problème de couverture...

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

7

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Selon la Régie des rentes, peu de travailleurs et de travailleuses ont un «potentiel élevé d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu»



LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

8

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Deux options principales sur la table pour augmenter le taux de couverture en vue de la retraite

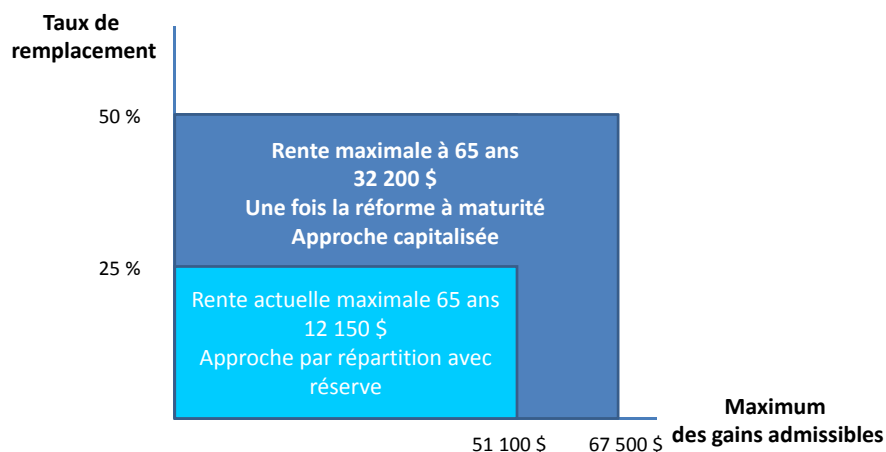
- 1) **Améliorer les régimes publics** en faisant passer le taux de remplacement du RRQ de 25 à 50% du revenu admissible et en augmentant ce plafond de revenu de 51 100 \$ à 67 000 \$, tout en améliorant la situation des plus pauvres (hausse de 15% du SRG et augmentation de l'exemption de 3 500 \$ à 7 000 \$ au RRQ)
 - a) *Option proposée par une coalition (94) d'organisations syndicales (CTC au Canada et FTQ au Québec), de groupes de femmes (FFQ, CIAFT), de groupes de retraités et de jeunes et de groupes communautaires*
 - b) *8 gouvernements provinciaux d'accord pour «une amélioration modeste» des régimes publics (RPC/RRQ)*
- 2) Mettre en place un mécanisme **d'épargne individuelle obligatoire** (une forme de REER) en vue de la retraite **géré par le secteur privé** pour les travailleurs et travailleuses qui n'ont pas de régime complémentaire avec mécanisme de retrait individuel, sans cotisation patronale requise
 - a) *Une option poussée par le secteur financier canadien et québécois*
 - b) *Déjà adoptée au Fédéral (mais par aucune province à ce jour)*
 - c) *Adoption proposée par le PLQ en 2012 et prévue par le PQ dès 2013*

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

9

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

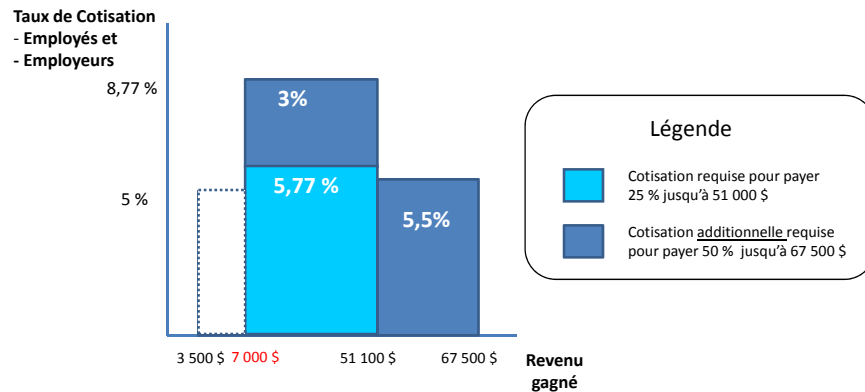
L'amélioration du RRQ telle que revendiquée par la FTQ et une coalition de 94 groupes de femmes, de retraités et de jeunes



Assurer un taux de remplacement qui se rapproche du niveau requis pour maintenir le niveau de vie et ne pas être pauvre une fois à la retraite

10

Combien ça va coûter? Le calcul de Bernard Dussault, actuaire en chef du RPC (1992-1998) en tenant compte des hausses de cotisation déjà prévues pour le RRQ



Le relèvement de l'exemption de 3 500 \$ à 7 000 \$ va limiter l'impact pour les bas salariés. Parce qu'elle est capitalisée, l'augmentation de la rente va être financée par les cotisations, mais aussi par les rendements. Voilà pourquoi payer une rente égale à 50 % du traitement coûte moins de 2 fois le coût du premier 25 %.

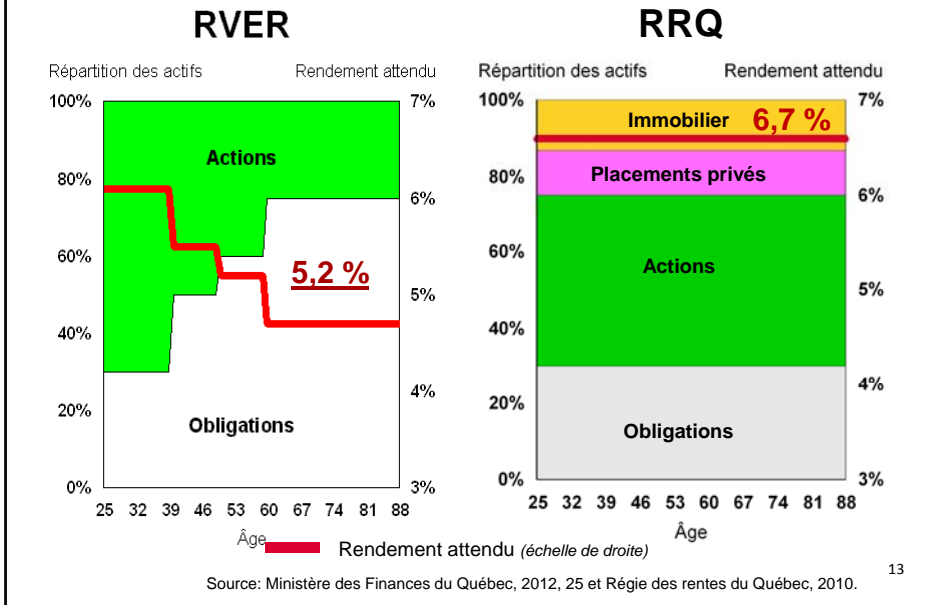
11

Le RVER tel que proposé par les libéraux vs une expansion du RRQ

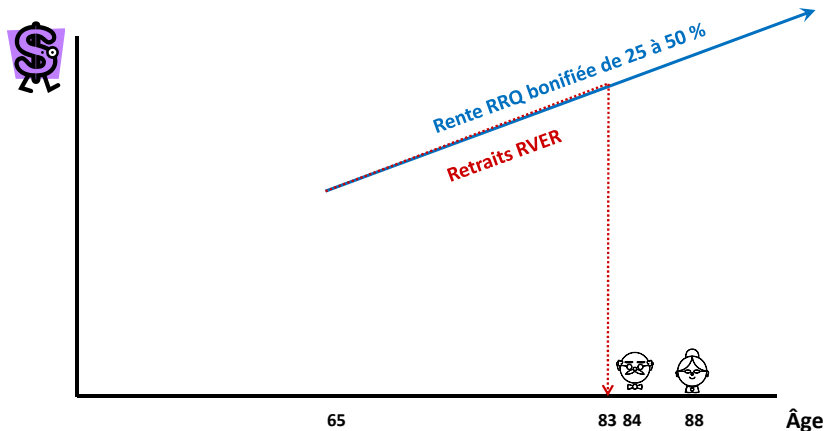
RVER	Expansion RRQ
Approche cotisation déterminée : pas de rente garantie, l'épargnant assume seul le risque de marché	Approche prestations déterminées : rente garantie et indexée le reste de la vie
Adhésion automatique avec droit de retrait pour les salariés ayant au moins 1 an de service continu	Couvre tous les travailleuses et travailleurs , y inclus les autonomes
Coût assumé par les travailleurs seuls: (employeur <i>peut</i> cotiser)	Coûts partagés 50-50 entre les travailleurs et les employeurs
À moins de décision contraire du salarié, le taux de cotisation défaut augmentera progressivement à 4% à compter de 2017	Une cotisation salariale additionnelle de 3% (et le même montant par l'employeur) permettrait de doubler de 25 à 50% la rente du RRQ
Selon Morningstar (2011), les frais de gestion sont nettement plus élevés au Canada que partout ailleurs. Selon l'OCDE, ces frais ($\pm 2\%$ /an) grugent 37% de l'accumulation d'épargne à vie.	Frais de gestion très faibles ($\frac{1}{2}$ de 1%)

12

Parce que le risque repose sur chaque cotisant, le RVER est forcé d'avoir une politique de placement plus conservatrice avec l'âge, alors que le RRQ peut maintenir une politique diversifiée et performante tout au long de la vie



Si on cotisait 6% au RVER comme au RRQ bonifié, pendant combien de temps le RVER pourrait-il verser la même rente que le RRQ?



Le RVER épuiserait tout son capital autour de 83 ans, parce que le cotisant supporte seul le risque; il est donc contraint d'adopter une politique de placement moins performante au fur et à mesure qu'il vieillit, et ses frais de gestion sont plus élevés.

Le rapport du comité d'Amours prend position en faveur d'une expansion des régimes publics ... mais après 75 ans seulement

- Propose une expansion du régime public, capitalisée qui, à maturité, doublera la rente du RRQ (0,5% du salaire par année cotisée)
- Mêmes avantages que l'expansion des régimes publics:
 - «Respecte l'équité intergénérationnelle
 - Assure une gestion efficiente de l'épargne
 - Faibles frais d'administration et de gestion
 - Gestion professionnelle
 - Mutualise le risque de longévité» (Source: Comité d'Amours, 2013)
- Cette «rente de longévité» ne sera payable qu'à 75 ans seulement. Financement par cotisation de 3,3% payée par employés et employeurs.
- Réduira la pression sur les régimes complémentaires et les régimes d'épargne individuels qui pourront se coordonner avec cette nouvelle rente à 75 ans.
- Option réaliste dans le contexte canadien de la nécessité d'harmoniser avec le RPC ?

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

15

UQÀM | Service aux collectivités
 Université du Québec à Montréal

2. La crise: une situation financière difficile pour les régimes à prestations déterminées (PD) et conséquences pour ces régimes

16

Comprendre la différence entre un régime PD et un régime CD

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Régime à prestations déterminées (PD) :
une rente garantie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ex: 2% par année de service crédité du salaire de 5 meilleures années • Cette garantie s'applique indépendamment du rendement du régime, de sa situation financière (sauf en cas de faillite du promoteur) ou de l'âge auquel je décéderai: le régime supporte le risque | <p>Régime à cotisations déterminées (CD) ou REÉR collectif:
aucune garantie, mais des risques</p> <ul style="list-style-type: none"> • On sait combien on met dedans (cotisations) • Aucune certitude sur le montant qu'on va retirer: quel rendement d'ici la retraite ? Quel rendement après la retraite? Jusqu'à quel âge l'argent doit-il durer ? • Le membre assume seul 100% des risques |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

17

Les principaux avantages d'un régime de retraite à prestations déterminées (PD) du point de vue du participant

1. Il garantit notre rente de retraite jusqu'à la fin de nos jours.
2. **On en a plus pour notre argent !** Pour le même niveau de cotisation, **le régime PD permet de verser un revenu plus élevé à la retraite (\pm 2 fois la rente du régime CD selon des experts américains).**
Quelques raisons de cette efficacité accrue des régimes PD: meilleure diversification tout au long de la vie, choix de classes d'actifs long terme, gestion professionnelle axée sur cycle économique complet, et frais plus faibles
3. Les risques associés au rendement et à l'espérance de vie sont supportés **collectivement**.
4. Pendant nos années de retraite, nous n'aurons pas à gérer notre portefeuille et devoir ainsi faire face aux fluctuations du marché, aux frais administratifs, au faible rendement et surtout à l'insécurité.

Au moment même où des pénuries de main-d'œuvre qualifiée se manifestent et ne peuvent que s'aggraver avec le vieillissement démographique, de nombreuses organisations passent de régimes PD à des régimes CD, se privant ainsi d'un outil unique d'attraction, et surtout de rétention, de la main-d'œuvre.

18

Situation financière des PD (décembre 2010)

Degré de solvabilité	Ensemble des régimes		Régimes du secteur privé		Régimes du secteur public	
	Nombre de régimes	Nombre de participants et bénéficiaires	Nombre de régimes	Nombre de participants et bénéficiaires	Nombre de régimes	Nombre de participants et bénéficiaires
Moins de 60 %	31	15 721	16	10 871	15	4 850
60 % à 70 %	71	107 068	37	65 301	34	41 767
70 % à 80 %	291	297 721	227	157 868	64	139 853
80 % à 90 %	197	164 024	170	144 242	27	19 782
90 % à 100 %	89	85 353	77	67 938	12	17 415
Plus de 100 %	90	44 415	79	41 633	11	2 782
Total	769	714 302	606	487 853	163	226 449

Source: BDRCR, RRQ

(Langis, 2011, 24)

En raison des faibles rendements de 2011 et de la baisse des taux d'intérêt, le taux de solvabilité des régimes a diminué d'un autre 12% en 2 ans

19

Conséquences de la crise financière sur les régimes de retraite PD

- Forte augmentation de la cotisation totale** requise en raison des déficits à amortir, et ce en dépit des mesures d'allègement permises par la Loi
- La crise financière et la baisse des taux d'intérêt, combinées avec les changements aux normes comptables (IAS 19), font en sorte que les régimes de retraite viennent plomber les résultats financiers et les bilans des promoteurs
- Les régimes de retraite sont devenus ces dernières années un enjeu incontournable en matière de relations de travail et de négociations collectives:
 - Réduction des prestations futures
 - Partage des coûts ou des risques
 - Divers moyens pour passer d'un régime à prestations déterminées (PD) à un régime à cotisations déterminées (CD)

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

20

Une migration PD -> CD: pourquoi ?

1. Raisons structurelles

- Maturité des régimes (ratio retraités / travailleurs cotisants)
- Augmentation continue de l'espérance de vie et du nombre d'années de prestations à verser à chaque rentier, et donc du coût des régimes
- Évolution de l'emploi et de la syndicalisation
- Affaiblissement relatif du mouvement syndical
- Normes (solvabilité et comptables) ont un impact négatif significatif sur le bilan et les résultats financiers de l'entreprise

2. Raisons conjoncturelles

- Mauvais rendements boursiers (2001-2002. mais surtout 2008)
- Baisse des taux d'intérêt qui font exploser le coût du passif, et donc du déficit

3. Raisons liées à la façon dont sont conçus les régimes PD

- Adéquation Prestations – Financement – Placements
- Pas de marges ou de prestations flexibles: tout le risque est supporté par la cotisation
- Les surplus ont été brûlés dans des congés de cotisation ou des améliorations temporaires, ou même permanentes

21

Comment se fait le passage de régimes PD à des régimes CD à l'heure actuelle ?

1. La terminaison pure et simple d'un régime PD se heurte à un obstacle de taille, l'obligation pour le promoteur de combler **immédiatement** le déficit de terminaison, alors que les déficits sont très élevés. On sait que de nombreux employeurs du secteur privé attendent la remontée des marchés pour enfin terminer le régime sans avoir besoin de financer le déficit.
2. À défaut de pouvoir terminer immédiatement 2 stratégies possibles:
 - a) Mettre en place une **clause de disparité de traitement (clause orphelin)**, mais dans un contexte d'incertitude juridique
 - b) S'ajoutera bientôt la possibilité de cesser l'accumulation de service à une date donnée pour le régime PD – sans devoir le terminer - et mettre sur pied un **régime à prestations cibles** pour le service futur

La Loi RCR: le droit d'adhérer au Régime, ou à un régime équivalent

«**34.** À moins que soit établi un autre régime auquel ils peuvent adhérer et **prévoyant des droits équivalents**, ont **droit d'adhérer** à un régime de retraite, aux mêmes conditions que les participants, **les travailleurs qui exécutent un travail similaire ou identique à celui exécuté par les participants appartenant à la catégorie de travailleurs en faveur de laquelle le régime est établi...**

35. La Régie peut ordonner à un comité de retraite d'accepter l'adhésion au régime d'un travailleur qui remplit les conditions fixées par l'article 34:

1° dans le cas où elle **estime déraisonnables**, en regard notamment de la nature ou des exigences du travail visé, **certain éléments qui, servant à définir la catégorie de travailleurs** que vise le régime, ont fondé le rejet de la demande d'adhésion de ce travailleur;

2° dans le cas où il y a **mésentente sur l'appartenance de ce travailleur à la catégorie de travailleurs que vise le régime.**» (Loi sur les Régimes complémentaires de retraite, L.R.Q. c. R-15.1, a. 34-35)

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

23

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Les lois visées par une clause de disparité de traitement en matière de régime de retraite

- La Charte des droits et libertés de la personne
- La Loi sur les normes du travail
- La Loi sur les régimes complémentaires de retraite
- Le Code du travail

(Source: Gesualdi-Fecteau et Lizée, 2012)

Alors que la les clauses de disparité de traitement prolifèrent, et qu'à première vue elles semblent en contradiction avec ces 4 lois, surtout si la cotisation patronale n'est pas la même, il n'y a pas encore eu de recours exercé par des travailleurs et travailleuses lésés - et donc pas de jurisprudence - et les organismes chargés de l'application de ces lois n'ont pas pris à ce jour l'initiative d'intervenir.

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

24

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Régime à prestations cibles: le Gouvernement Marois a fait adopter à la fin 2012 un nouveau type de régime, limité pour le moment aux entreprises en faillite (ex: Abitibi-Bowater / Resolu)

Jusqu'au 31 décembre 2010: Régime à prestations déterminées

- **Rente garantie** (cotisants/es actifs/ves et retraités/es)
- **Régime supporte le risque:** la cotisation patronale doit augmenter pour amortir un déficit actuariel



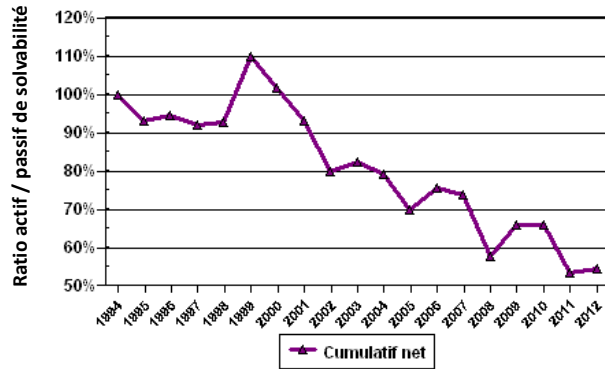
Depuis le 1er janvier 2011, régime à prestations cibles

- **Cotisations patronales et salariales fixes**
- **Participants supportent le risque:** en cas de déficit, **la rente acquise pour le service passé et la rente versée aux personnes retraités doivent être réduites** pour effacer le déficit (les articles 20 et 21 de la Loi RCR protégeant les rentes acquises ne s'appliquent plus)

Contrairement à la législation actuelle, pas d'obligation pour l'employeur de terminer d'abord l'ancien Régime et de combler immédiatement le déficit. 25

3. Le nœud: des régimes PD qui ne disposent pas de marges suffisantes

Sur 18 ans, une perte cumulative de 45% au niveau de la solvabilité, essentiellement perdue entre 1999 et 2002, puis en 2008 et 2011 !

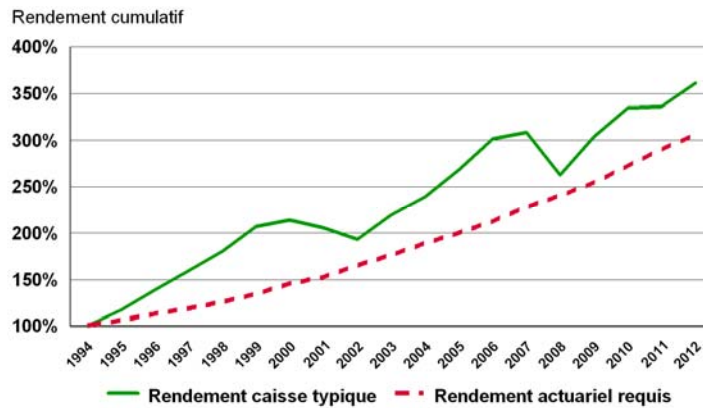


Source: Mercer

La «solvabilité» compare l'actif du Régime à ce qui serait dû aux membres si le régime terminait et qu'il fallait acheter des rentes pour les retraités auprès d'assureurs.

27

Mais, sur une base de capitalisation, un portrait très différent s'impose

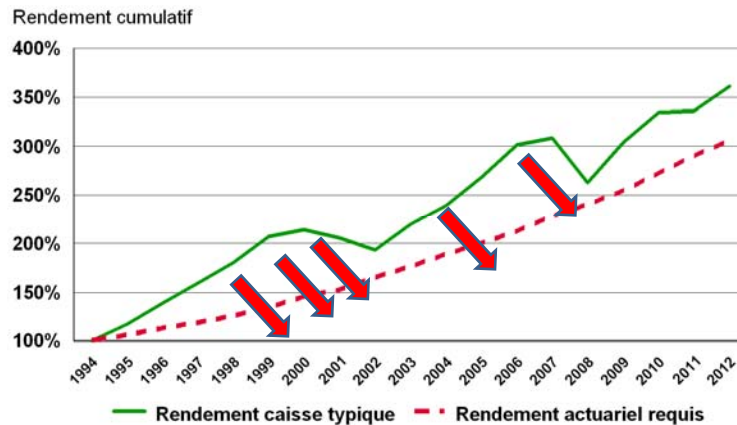


La «capitalisation» compare l'actif du Régime avec la valeur des rentes qui devront effectivement être versées dans le futur aux participants-es.

La caisse typique a une allocation d'actifs 40% obligations canadiennes Univers, 30% actions canadiennes et 30% actions mondiales et a obtenu le rendement des marchés. Le rendement actuariel requis est de inflation + 4,5% annuel.

28

Malheureusement, les surplus des bonnes années ont été « mangés » par des congés de cotisations et des améliorations aux régimes

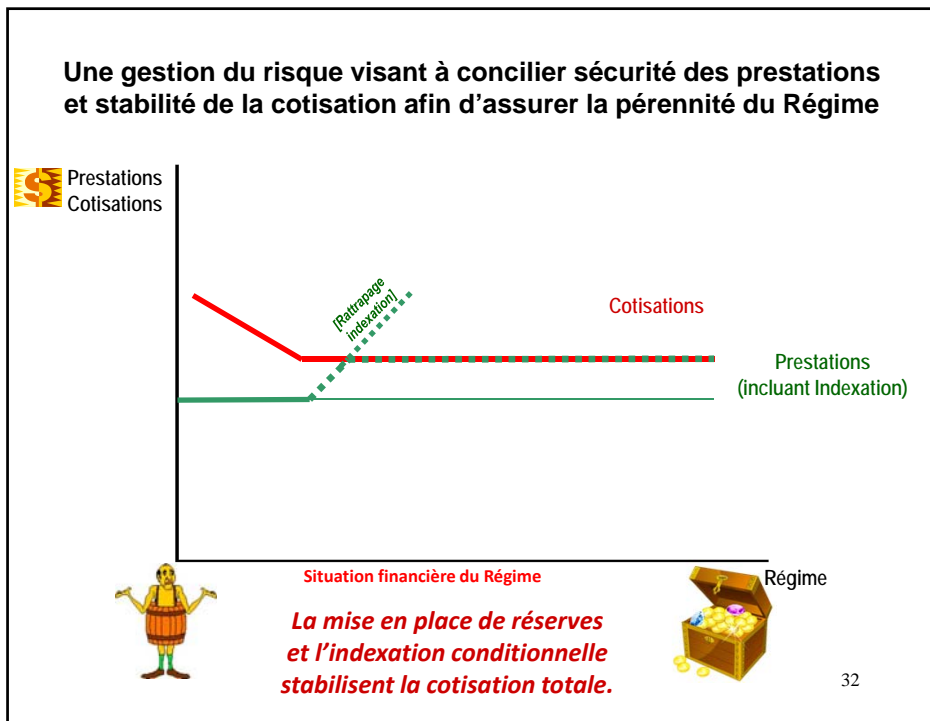
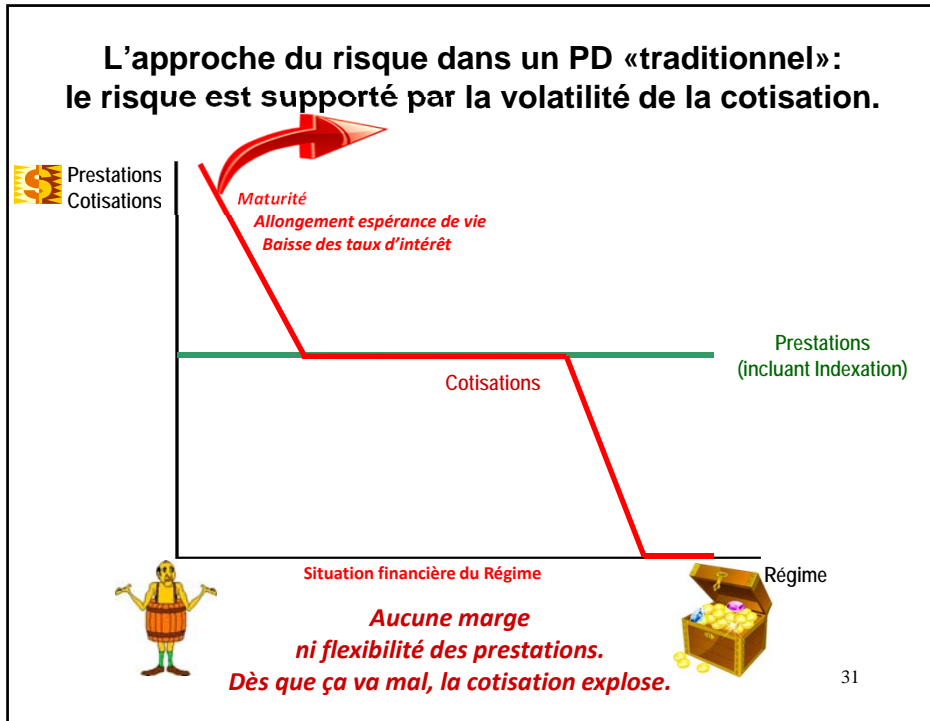


Avoir conservé ces surplus n'aurait pas empêché la crise actuelle du financement, mais elle en aurait fortement atténué l'ampleur

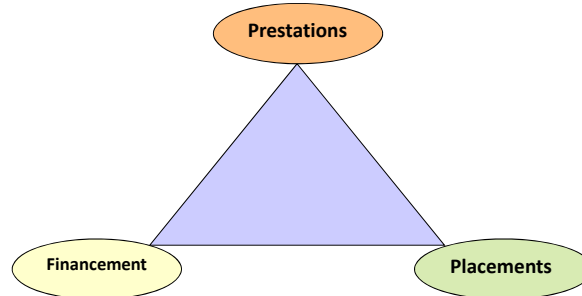
29

Changer la conception de nos régimes pour que sécurité des prestations rime avec stabilité de la cotisation

- **Approche à court terme:** les surplus ont été « consommés » dans des congés de cotisation ou des améliorations au Régime
- Pas de marges ou de prestations flexibles: ***tout le risque est supporté par la cotisation***



Régimes PD: un enjeu de conception



- Il devrait y avoir adéquation entre les prestations, le financement et les placements pour assurer la sécurité et la pérennité du régime.
- La plupart des régimes n'ont pas de marges ou de flexibilité au niveau des prestations: dans un contexte de régimes matures, dès que ça va mal (mauvais rendements boursiers + bas taux d'intérêt), les déficits et les cotisations explosent.
- La réglementation n'a pas encouragé l'innovation à cet égard, mais certains groupes (universités, municipalités) ont pris des initiatives pour faire rimer sécurité des prestations et stabilité de la cotisation.

33

4. L'exemple d'un régime qui s'est donné des marges importantes

34

Les RRFS, un cadre réglementaire visant une cotisation stable

1. Suite à des représentations de la FTQ, la Régie des rentes a publié en 2007 un règlement pour rendre possible la mise sur pied de régimes à prestations déterminées dans des PME: le **Régime de retraite par financement salarial (RRFS)**.
2. 3 régimes ont été mis sur pied depuis: 2 régimes interentreprises (le RRFS FTQ et le RRFS des groupes communautaires et de femmes) et le RRFS de la mine Niobec.
3. L'approche RRFS de gestion du risque peut être adaptée à tout régime PD existant et ainsi réduire la volatilité de la cotisation pour le service futur.

Le cadre réglementaire régissant les RRFS

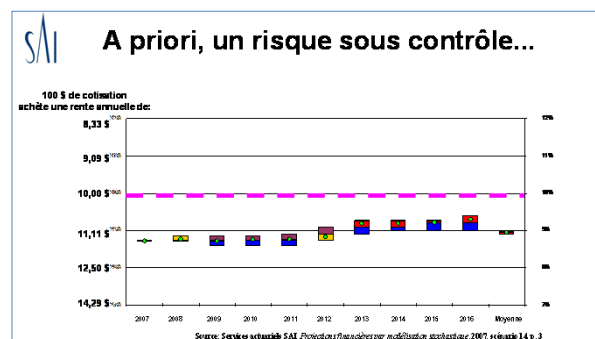
1. **Régime à prestations déterminées**: la rente acquise pour les actifs et les retraités ne peut pas être réduite.
2. **Cotisation patronale fixe**. L'employeur n'assume aucun risque en cas de déficit.
3. Participants actifs supportent le risque de déficit, **MAIS...**
4. ... afin de réduire la probabilité d'un déficit, **le coût normal doit inclure le coût de l'indexation de la rentes entre aujourd'hui et la date du décès jusqu'à concurrence de 4% par année**; cette indexation n'est **pas garantie** et n'est accordée pour le service passé seulement que lorsque le niveau de la **réserve pour indexation** permet de la financer. L'indexation a toutefois priorité sur toute autre utilisation de l'excédent.
5. Le régime doit être un régime à prestations uniformes ou carrière; un régime à salaire final est interdit.
6. Toute amélioration n'est possible que si le régime demeure capitalisé et solvable.

Une régime pensé pour concilier sécurité des prestations et stabilité de la cotisation

Pour assurer la stabilité de la cotisation, le RRFS des groupes communautaires et de femmes s'est donné **en plus** les deux mécanismes complémentaires suivants:

1. Un **degré de conservatisme élevé dans la formule de rente**: chaque 100\$ de cotisation finance une rente annuelle de 10\$ à 65 ans, ainsi que l'indexation de ce crédit de rente et, de plus, les dépenses d'administration de chaque année sont *déjà incluses* dans ce calcul du coût normal;
2. **Bâtir des réserves élevées**: pas d'indexation des rentes, et encore moins d'autres bonifications, à moins que les excédents n'excèdent les seuils prévus dans la *Politique de financement et d'utilisation des excédents d'actifs*, laquelle prévoit de plus un ordre d'utilisation des excédents axé sur la sécurité et l'équité intergénérationnelle.

Une étude stochastique dès 2007 pour s'assurer que la formule tient la route

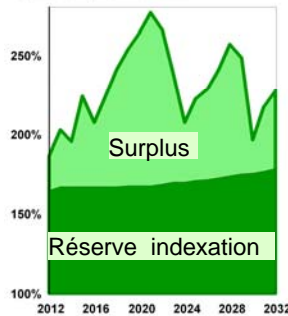


L'étude stochastique concluait qu'il y avait 90% des chances que 100\$ de cotisation achète une rente entre 10,75 \$ et 11,49 \$. Ces résultats ont confirmé notre volonté de retenir une formule de rente encore plus conservatrice, soit 10\$ de rente pour chaque 100\$ cotisé

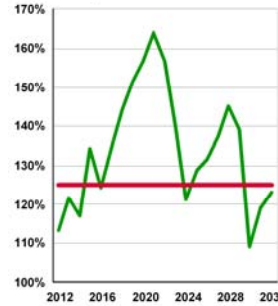
Le RRFS serait-il viable si les rendements 2012-2032 devaient être égaux à l'expérience réelle 1991-2011 ?

Les résultats d'une projection par PBI Conseillers en actuariat

Capitalisation / passif non-indexé



Capitalisation / passif indexé



- La réserve pour indexation est toujours pleine, et le régime est en surplus
- Le régime n'est jamais en déficit (capitalisation < 100%), même avec une crise financière comme celle de 2008

- Le régime indexe les rentes à chaque année tout en demeurant en surplus
- Comme l'excédent va au-delà du plafond autorisé par la Loi de l'impôt (125%), le régime devrait probablement augmenter les rentes au-delà de l'inflation à quelques reprises

39

Une politique d'utilisation des surplus axée sur la sécurité et l'équité intergénérationnelle

Niveau de l'actif	Utilisation de l'excédent par le comité de retraite
< 110% du passif (incluant la pleine réserve pour indexation)	L'excédent sert d'abord de réserve, mais peut servir à: 1) Combler, en tout ou en partie, tout déficit; 2) Indexer un maximum de 3 ans (max. 4% / an).
> 110% du passif (incluant la pleine réserve pour indexation), mais < 125%	1) Indexer toutes les années (max. 4%/an); 2) Convertir en crédit de rente additionnel toute cotisation d'équilibre versée par les participants actifs; 3) Indexer toutes les années pour toute inflation excédant 4%; 4) Ajuster le crédit de rente des participants, en tenant compte de tout ajustement déjà apporté, dans une perspective d'équité intergénérationnelle.
> 125% du passif (incluant la pleine réserve pour indexation)	1) Ajuster le crédit de rente des participants, en tenant compte de tout ajustement déjà apporté, dans une perspective d'équité intergénérationnelle; 2) Toute autre amélioration décidée par le comité de retraite.

Une conception avec des marges élevées au niveau du passif qui permet une politique de placement dynamique

Ce régime a été pensé avec des marges très élevées (conservatisme dans les hypothèses, réserve pour indexation), ce qui lui permet de se donner une politique de placement dynamique et diversifiée (60% actions et 40% obligations)

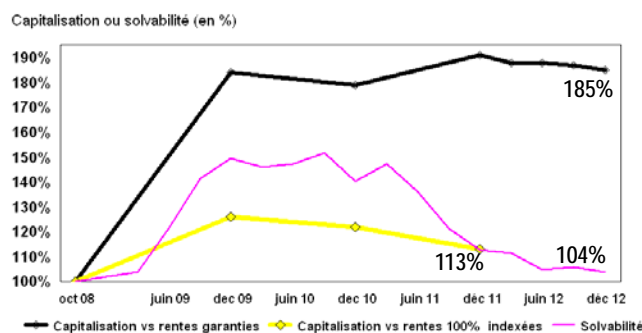
1. Le niveau élevé des réserves permet d'**absorber la volatilité des marchés** tout en bénéficiant d'un **rendement attendu plus élevé à long terme**.
2. Sur la base de ce rendement attendu plus élevé, le meilleur estimé qu'on peut faire est que ce type de régime devrait générer à long terme une rente plus élevée qu'une rente carrière pleinement indexée et ce, malgré le niveau élevé de réserves à conserver, ce qui en fait une **option financièrement efficiente**.

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

41

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Le résultat: un régime conçu pour générer des surplus actuariels, même dans un environnement volatil et de faibles taux d'intérêts



Après 3 ans, une réserve intéressante constituée pour assurer la sécurité des prestations promises et la stabilité des cotisations tout en permettant d'indexer les rentes acquises du 1^{er} octobre 2008 jusqu'au 31 décembre 2010.

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

42

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

5. Enjeux pour la négociation collective

43

Quelles sont les options qu'on voit actuellement ?

1. Attendre que ça passe et ne rien faire, Conséquences prévisibles:
 - Niveau élevé de la cotisation d'équilibre pour plusieurs années (impact de la crise de 2008);
 - Hausse du coût normal et volatilité anticipée de la cotisation;
 - Impact de la charge comptable (IAS 19);
 - Ne rien faire entraîne une probabilité élevée que le régime sera terminé dès que le déficit de solvabilité sera effacé ou en voie de l'être.
2. Clause orphelin ?
 - Écart de coût croissant entre le régime PD fermé dont l'âge moyen et le coût normal augmentent et le régime des jeunes entraînera un climat de division entre jeunes et vieux au sein du milieu de travail et du syndicat, division qui risque de déboucher sur la terminaison du régime PD sous la pression des jeunes devenus majoritaires
 - Légalité de ces clauses sera contestée, avec un risque de coût énorme à assumer par l'employeur... mais aussi le syndicat !

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

44

Prendre le taureau par les cornes: une approche gagnant-gagnant ?

- a) Les 2 parties ont intérêt à avoir un régime de retraite combinant sécurité du revenu, efficacité et stabilité de la cotisation
 - Employeur: **coûts stables et prévisibles**, outil **d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre qualifiée** dans un contexte de rareté croissante, faciliter les départs à la retraite lors de restructurations
 - Employés et retraités: un **revenu viager garanti** à la retraite, un **régime efficient** par rapport aux cotisations versées (2 fois plus efficient qu'un régime CD), et une approche équitable entre jeunes et vieux
- b) Mettre en place un mécanisme impliquant les 2 parties (table de négociation et/ou fiduciaires et/ou experts externes) afin d'examiner les options et négocier celles qui apparaissent viables et acceptables aux 2 parties

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

45

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Le rapport du comité d'Amour: un nouveau cadre de financement qui va avoir un impact sur la négociation collective

- Le Comité d'Amour propose un nouveau cadre de financement, applicable à tous les régimes, qui aura les effets suivants:
 - Coût de service courant: «augmentation de 15 % à 20 % pour tous les régimes»
 - Situation financière
 - pour les régimes assujettis à la solvabilité: «réduction du déficit à financer et des paiements d'amortissement»
 - pour les régimes soustraits à la solvabilité (municipalités, universités): «augmentation du déficit à financer et des paiements d'amortissement»
- Nouveau cadre de financement exacerbera les enjeux de négociation collective au cours des prochaines années, particulièrement dans le secteur municipal et universitaire

LA CRISE DES RÉGIMES DE RETRAITE ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

46

UQÀM | Service aux collectivités
Université du Québec à Montréal

Impact de la capitalisation améliorée En comparaison avec l'approche statutaire – déficit et cotisations requises

(millions de \$)	31.12.2012		→	31.12.2012
	Capitalisation	Statutaire		Capitalisation améliorée
	i = 6,00 %			i = 6 %/3,75 %
Actif valeur marchande	2 673,5 \$			2 673,5 \$
Passif actuariel	3 009,1 \$			3 847,3 \$
Excédent (déficit)	(335,6 \$)			(1 173,8 \$)
Ratio de capitalisation	88,8 %			69,5 %

(en % de la masse salariale)	Avec mesures d'allègement	Sans mesures d'allègement	→	Sans mesures d'allègement
Coût du service courant à IPC – 3 %	15,7 %	15,7 %		19,6 %
Cotisation additionnelle pour permettre l'acquittement des prestations à 100 %	0,6 %	0,6 %		0,6 %
Cotisation minimale requise pour amortir le déficit	1,2 %	5,8 %		18,9 % ⁽¹⁾
Total – cotisation requise	17,5 %	22,1 %		39,1 %

(1) Amortissement sur 15 ans. Selon les recommandations du rapport, la période d'amortissement serait initialement sur 15 ans réduisant graduellement à 10 ans

MERCER

3

Le comité d'Amour: oui à la négociation collective...

- Le comité d'experts recommande que, «durant une période de cinq ans après la mise en place de la méthode de « capitalisation améliorée », les parties au régime de retraite ... puissent s'entendre sur un certain nombre de mesures à prendre pour diminuer les coûts du régime de retraite et sécuriser les prestations à l'égard des services passés.»
- Fin de la protection légale pour le service passé. Négociation peut affecter le service passé.
 - Pour actifs et retraités: indexation après la retraite
 - Pour les actifs: indexation avant la retraite (rente différée), rente au conjoint survivant, prestation de raccordement, subvention de retraite avant 65 ans, bénéfices d'anticipation inclus dans la prestation de départ avant la retraite, cessation de la prise en compte de l'évolution des salaires lors de la transformation d'un régime salaire final en un régime salaire carrière

Rapport d'Amours: oui à la négociation collective, MAIS...

- Interdiction d'offrir des bénéfices de retraite anticipée subventionnés pour les services futurs à des participants âgés de moins de 55 ans.
- «Dans les régimes de retraite du secteur public qui sont sous la surveillance de la Régie des rentes du Québec, le comité d'experts recommande de rendre obligatoire le partage des coûts entre l'employeur et les participants actifs dans une proportion de 50 % à l'égard du service courant.» (168)
- Si pas d'entente au bout de 3 ans, employeur pourra unilatéralement éliminer ou réduire l'indexation pour le service passé (actifs, retraités et bénéficiaires), mais à certaines conditions (p. 178)

Quelques facteurs de succès

1. Bien documenter au départ le coût de ne rien faire, afin de pouvoir informer les parties prenantes et s'assurer qu'il y ait une volonté commune d'apporter des changements.
2. Explorer plusieurs options, en gardant en tête le triple objectif de
 - a) maintenir une sécurité du revenu à la retraite;
 - b) assurer la viabilité du régime et la stabilité de la cotisation; et
 - c) parvenir à une entente négociée satisfaisante pour les 2 parties.
3. Convenir entre les parties d'un équilibre prestations/cotisations et d'un partage des coûts et des risques qui tienne compte de la capacité de payer des uns et des autres et qui soit perçu comme équitable par les différentes parties et catégories/cohortes de participantes et participants.

Quelques facteurs de succès (suite)

4. Identifier d'abord un scénario viable pour le service futur, puis convenir du partage des coûts et du risque pour le service passé
5. En raison du caractère technique de ces travaux, les actuaires ont un rôle de support indispensable, mais ils ne doivent pas se substituer au jugement des parties quant à leurs attentes et contraintes et à ce qui est requis pour conduire à une entente négociée satisfaisante pour chacune des parties
6. Le temps requis pour ces travaux nécessite qu'ils se fassent en-dehors de la période de négociation pour le renouvellement de la convention collective, mais rien n'empêche que la date butoir coïncide avec le renouvellement de la convention collective

Conclusion

- **Régimes publics** (SRG/PSV et RRQ) reposent sur des bases financières saines et assurent un revenu minimum, mais sont insuffisants pour sortir de la pauvreté ou assurer le maintien du niveau de vie lors du passage à la retraite
- Les améliorations au RPC/RRQ revendiquées par la FTQ, les groupes de femmes et une coalition de groupes amélioreraient significativement la couverture pour les travailleurs à revenu moyen et relèveraient le niveau de vie des plus pauvres
- **Une amélioration des régimes publics réduirait significativement le coût et le risque** du service futur **des régimes complémentaires** et réduirait ainsi l'ampleur du problème tout en améliorant la sécurité du revenu à la retraite pour **l'ensemble** des travailleurs et travailleuses. La proposition du Comité d'Amours d'une «rente longévité» aurait le même impact, mais à un degré moindre (75 +)

Conclusion (suite)

- **Les régimes complémentaires à prestations déterminées** sont confrontés à des problèmes réels de financement qui, si rien n'est fait, menacent leur pérennité
 - Risque élevé que la solution sera un transfert du risque vers les participants et retraités
 - «Réglera» le problème du risque de financement de ces régimes pour les employeurs
 - *Des prochaines cohortes de retraités plus pauvres, et qui ne peuvent plus compter sur un revenu stable et garanti ?*
 - **Il existe une alternative** qui concilie sécurité des prestations et stabilité de la cotisation, comme l'expérience des RRFS l'illustre, mais elle va nécessiter un processus intelligent de négociation collective pour que les parties identifient et conviennent de mettre en place des changements dans la conception de leur régime PD.

Références

- Alpert, Benjamin N. et Rekenhaller, John (2011), *Morningstar Global Fund Investor Experience 2011*. Morningstar. Iv-150 pp.
- Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois (2013), *Innovier pour pérenniser le système de retraite. Un contrat social pour renforcer la sécurité financière de tous les travailleurs québécois*. xiv-220 pp.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999), *Les trois mondes de l'État-providence : essai sur le capitalisme moderne*. Paris: Presses universitaires de France. 310 pp.
- Gesualdi-Fecteau, Dalia et Lizée, Michel (2012), «L'interdiction des disparités de traitement: état des lieux et détour prospectif», *Développements récents en droit du travail* par le Service de formation continue du Barreau du Québec. Cowansville: Éditions Yvon Blais. Pp. 249-304
- Langis, Georges (2011), *Avenir des régimes complémentaires de retraite: mettre la table pour une réflexion éclairée. Présentation à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec*.
- Ministère des Finances du Québec (2012). *Les québécois et leur retraite. Pour des régimes accessibles à tous*. Budget 2012-2013. 28 pp.
- Régie des rentes du Québec (2010), *Analyse actuarielle du RRQ au 31 décembre 2009*.
- Régie des rentes du Québec (2011), *Rapport annuel de gestion 2010*. 158 pp.