Regards sur le travail
Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail
Volume 7, n° 2 – Hiver 2011

Les régimes complémentaires de retraite des salariés au Québec sont-ils à la croisée des chemins?

Par Jean-François Guilloteau et Dalil Maschino*

Résumé

La première partie de l'article porte sur les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées, sur les facteurs à l'origine des difficultés actuelles et sur les options qui faciliteraient leur adaptation. La seconde partie traite des avantages et des limites associés aux régimes à cotisation déterminée dont l'importance a augmenté au cours des dernières années. Par la suite, l'article aborde les différentes options qui, selon les spécialistes rencontrés, pourraient favoriser le renforcement de cette épargne privée destinée à la retraite.

Introduction

Au cours des dernières années, la combinaison de plusieurs facteurs a fait en sorte que les régimes complémentaires de retraite sont devenus une source de préoccupations pour les milieux de travail[1]. Ainsi, les départs croissants à la retraite de la génération des bébés-boumeurs, associés à la prolongation de l'espérance de vie et à la baisse de la proportion des jeunes dans la population active, se traduit non seulement par une augmentation du nombre de bénéficiaires, mais aussi par une baisse du nombre de cotisants aux caisses de retraite. Qui plus est, le déclin de certains sous-secteurs d'activité des secteurs primaire et secondaire a remis en question la viabilité de plusieurs entreprises ainsi que le modèle traditionnel de rémunération et les régimes de retraite s'y rattachant.

---

* Les auteurs sont respectivement agent de recherche et directeur à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail. Ils remercient deux des spécialistes rencontrés, messieurs René Beaudry et Michel Lizée, pour leurs commentaires au texte.

1. Le texte porte sur les régimes agréés, c'est-à-dire ceux qui font l'objet d'une réglementation et d'une surveillance par un organisme public et dont les cotisations donnent droit à des avantages fiscaux.

Au chapitre de la conjoncture, la crise financière de 2008, puis la récession économique qui en a résulté, ont fait tomber la valeur des actifs et le rendement des caisses de retraite, sous l'effet combiné de la baisse des profits, de la chute des marchés boursiers et de l'effondrement des prix de l'immobilier aux États-Unis. En même temps, la baisse accentuée des taux d'intérêt provoquait une augmentation du passif des caisses de retraite[2]. En outre, l'existence de régimes déficitaires dans des entreprises en faillite, ou sous la protection des tribunaux, a pu entraîner des baisses importantes du niveau des prestations de retraite versées ou, dans d'autres cas, provoquer des inquiétudes sur la pérennité des régimes.

D'autres facteurs, d'une ampleur plus limitée, ont contribué au renforcement des inquiétudes concernant les caisses de retraite. Qu'il suffise de mentionner les fraudes financières qui ont touché des épargnants individuels et des caisses de retraite ainsi que des fusions et des acquisitions d'entreprises qui ont remis en question la pérennité de certaines caisses de retraite.

Un sujet qui concerne les milieux de travail

Les régimes complémentaires de retraite sont un élément constitutif important de la rémunération globale, de même que de l'épargne des salariés, car ils occupent une part non négligeable du revenu de remplacement des retraités. À titre d'exemple, en 2005, ces régimes procuraient 27 % du revenu de l'ensemble des contribuables québécois âgés de 60 à 64 ans, soit le deuxième poste après les revenus d'emplois (42 %). La même année, ils fournissaient 29 % du revenu des 65 ans et plus, alors que la part des prestations fédérales s'élevait à 28 % et celle de la Régie des rentes du Québec à 19 %[3].

En réalité, l'importance des revenus de remplacement provenant d'un régime complémentaire de retraite est encore plus forte si l'on tient compte du fait que seuls 42 % des salariés étaient couverts par de tels régimes en 2007[4].

Par ailleurs, la préoccupation des 58 % de salariés ne bénéficiant pas d'un régime complémentaire de retraite porte plus sur les possibilités d'élargissement du bassin de la population active couverte par un tel régime. La pension de la sécurité de la vieillesse (PSV) et son complément, le supplément de revenu garanti (SRG), versés par le gouvernement fédéral, devraient constituer pour eux la première source de leurs revenus à la retraite.

---

2. À titre d'explication, rappelons que le revenu auquel donne droit une obligation (le coupon) étant fixe, le prix d'une obligation augmente, pour faire baisser son rendement, lorsque le taux d'intérêt offert par les produits concurrentiels diminue. La valeur d'une dette obligataire d'une entreprise augmente donc. De même, une baisse des taux d'intérêt accroît le passif des caisses de retraite car la valeur des engagements futurs augmente.
3. En 2005, les placements personnels ou autres et les revenus de travail avaient alors respectivement contribué au revenu des contribuables québécois de 65 ans et plus dans des proportions de 16 % et 8 %. Barrette, G., Chabot, G., & Langis, G. (2008, septembre). *Les revenus de retraite au Québec – Déterminants de la situation actuelle et projections jusqu'en 2035.* Québec : Régie des rentes du Québec, p. 18. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/publications/etudes/Pages/etude_revenu_retraite.aspx.
4. Bernier, F., Fortin, F., & Picotte, F. (2010, avril). *Régimes complémentaires de retraite, Statistiques de l'année 2007.* Québec : Régie des rentes du Québec, p. 49. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/statistiques/statistiques_rcr_2007.pdf.

Enfin, ce sujet concerne aussi les relations du travail puisqu'on mentionnait dans les deux tiers des conventions collectives signées en 2009, l'existence d'un régime complémentaire de retraite auquel participe l'employeur[5].

Une diversité de points de vue

L'avenir des régimes complémentaires de retraite étant un sujet de discussion à multiples facettes, nous l'avons exploré en interrogeant une vingtaine de spécialistes issus de différents milieux et dotés d'une expertise variée. La liste des personnes rencontrées à l'automne 2009 et à l'hiver 2010 est incluse à la fin de l'article.

Ces spécialistes nous ont fait part de leurs points de vue sur les facteurs qui, selon eux, seraient à l'origine de l'évolution actuelle des régimes complémentaires de retraite. Ils ont également signalé les options qui pourraient favoriser la consolidation des régimes complémentaires de retraite existants et celles qui favoriseraient la couverture d'un plus grand pourcentage de salariés. Quelques-uns ont également proposé des solutions de rechange innovatrices. Cet article présente une synthèse des propos recueillis.

Regard sur l'avenir des régimes à prestations déterminées

Au Québec, les régimes à prestations déterminées, dont les caractéristiques sont présentées ci-après, prédominent dans les milieux de travail. À preuve, en 2007, 62 % des participants québécois à un régime complémentaire de retraite souscrivaient à un régime à prestations déterminées[6]. Toutefois, les données statistiques indiquent une baisse du pourcentage de salariés bénéficiant d'un tel régime ici et dans tout le Canada[7], comme nous le verrons plus loin.

Pour tout dire, l'évolution possible des régimes à prestations déterminées s'avère un des principaux sujets de préoccupation relativement aux régimes complémentaires de retraite. Les discussions portant sur leur avenir suscitent des divergences d'opinions marquées. Ainsi, pour certains répondants, ils pourraient disparaître dans le secteur privé à moyen terme, tandis que d'autres estiment qu'ils pourraient survivre à condition d'y apporter des modifications.

5. Pelletier, B., et al. (2010, juin). *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2009.* Québec : Ministère du Travail, tableau H-01, p. 136. Repéré à http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques/Portraitstatistiquecc2009.pdf.
6. Il s'agit des salariés résidents au Québec qui souscrivaient à un régime enregistré au Québec ou à l'extérieur du Québec. Source : Bernier, F., Fortin, F. & Picotte, F. (2010), op. cit. La proportion était de 77 % pour l'ensemble du Canada le 1er janvier 2008. Source : Statistique Canada (2009, 8 juin). Régimes de pension au Canada. *Le Quotidien.* Repéré à http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/090608/dq090608c-fra.htm.
7. Précisons que le nombre de participants à ce type de régime a eu tendance à augmenter dans le secteur public passant au Canada, de 1991 à 2006, de 2,5 millions à 2,6 millions. En revanche, il est passé de 2,3 millions à 2 millions dans le secteur privé. Gougeon, P. (2009, mai). Les pensions en transition. *Perspective*, *10*(5) (75-001-X). Statistique Canada, tableau 2, p.19. Repéré à http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009105/pdf/10866-fra.pdf.

Tableau 1
Régimes complémentaires de retraite au Québec, 2007

Types de régimes	Régimes		Participants**	
	Nombre	%	Nombre	%
Régimes à prestations déterminées	1 365	44,8	1 983 865	62,0
Régimes à cotisation déterminée	1 371	45,0	447 724	14,0
Combinaison des deux régimes, ou autres	312	10,2	765 705	24,0
Total	3 048	100	3 197 294	100

** Y compris ceux qui participent à des régimes dont la surveillance relève de la Régie des rentes du Québec (RRQ), de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), d'une autre province ou du gouvernement canadien.

Source : Bernier, F., Fortin, F., & Picotte, F. (2010, avril). *Régimes complémentaires de retraite, statistiques de l'année 2007.* Québec : Régie des rentes du Québec, p. 22.

Les avantages classiques des régimes à prestations déterminées

Au cours des décennies qui ont été témoin de leur expansion, les régimes à prestations déterminées ont offert des avantages autant aux salariés qu'aux employeurs. L'intérêt partagé pour ces régimes explique leur prédominance sur les autres régimes complémentaires de retraite existants au Québec. Ainsi, pendant les années 70 et au début de la décennie suivante, les négociateurs patronaux et syndicaux ont accordé une importance croissante aux régimes de retraite lors de la négociation des conventions collectives. Pourtant, à cette époque, l'intérêt des salariés pour cette composante de leur rémunération était encore modéré, l'âge moyen plaçant la retraite à un horizon temporel qui semblait alors bien lointain.

Avantages pour les salariés

L'avantage de ce type de régime pour les salariés réside dans le fait que la rente qui sera obtenue à la retraite est relativement prévisible. Rappelons que la rente est calculée à l'aide d'une formule fixée d'avance reposant sur le nombre d'années de cotisation, le salaire ou les deux.

Ainsi, des régimes à prestations déterminées donnent droit au salarié à une rente dont le montant fixe est multiplié par le nombre de leurs années de service auprès de l'employeur. D'autres versent une rente dont le montant est déterminé, en fin de carrière, en appliquant un pourcentage au salaire moyen de l'employé gagné au cours d'une période donnée. Plusieurs régimes accordent même aux retraités une protection partielle ou intégrale contre l'inflation. De façon générale, les salariés ont donc une idée assez précise du niveau de la rente à laquelle ils auront droit à la retraite.

L'épargne provenant de la part du salarié obtient ainsi un « rendement assuré » puisque le montant de sa rente est d'une certaine manière garanti, peu importe l'évolution des marchés financiers. À cela s'ajoute la contribution de l'employeur qui constitue un apport à la rémunération globale des salariés.

Ce type de régime offre aussi aux salariés un avantage qui tient au caractère collectif de la gestion de cette épargne. Il permet, par le biais des caisses de retraite, d'avoir accès aux avis d'experts

ainsi qu'à des modalités de gestion et des possibilités d'investissements inaccessibles aux épargnants individuels.

Un autre avantage de ce type de régime, important pour les salariés, tient au fait que, dans le cas de nombreux régimes, seul l'employeur doit accroître sa cotisation au fond de retraite pour combler un déficit actuariel[8]. Par conséquent, le risque financier résultant d'un écart négatif entre le montant des engagements d'une caisse de retraite envers ses retraités actuels et futurs, d'une part, et les actifs financiers que cette caisse détient pour y faire face, d'autre part, est assumé par l'employeur.

Ce risque s'avère cependant plutôt difficile à évaluer à long terme car nombre de facteurs peuvent contribuer à engendrer un déficit actuariel. Parmi ceux-ci, mentionnons l'accroissement de l'espérance de vie des retraités, les départs à la retraite prématurés, une baisse imprévue du rendement des investissements, la hausse du taux d'inflation et une baisse continue du nombre de salariés cotisant à la caisse de retraite. Ce déficit peut aussi résulter de décisions prises antérieurement en vue d'accorder un congé de cotisation ou d'augmenter le niveau de la rente, décisions fondées parfois sur un contexte de surplus qui, finalement, s'est avéré temporaire.

Avantages pour les employeurs

Pendant les décennies de forte croissance économique, les régimes à prestations déterminées ont facilité le recrutement et la stabilité de la main-d'œuvre. De fait, dans les secteurs d'activité économique à forte productivité, ils sont ainsi devenus une composante de la rémunération globale négociée dans le cadre des conventions collectives.

Dans le passé, ces régimes ont pu s'autofinancer à même le surplus de la caisse de retraite, ouvrant ainsi la voie à des congés de cotisation pour l'employeur. Dans le cas de très grandes entreprises, une partie des profits de l'entreprise a pu être transférée à la caisse de retraite pour des raisons fiscales, ouvrant ainsi la porte à des congés de cotisation. Enfin, dans des contextes de ralentissement économique et de restructuration des entreprises, les régimes à prestations déterminées ont, à l'occasion, été utilisés pour accorder des départs anticipés à la retraite et éviter ainsi des mises à pied formelles.

Les causes des difficultés actuelles des régimes à prestations déterminées

À partir des années 2000, la situation des régimes à prestations déterminées a changé sous l'effet conjugué des facteurs énumérés ci-dessous. Leur importance relative varie selon les répondants et nous présentons ici ceux qui ont été cités par plus d'une personne rencontrée. Précisons que ces facteurs ont surtout affecté l'intérêt des employeurs pour les régimes de retraite à prestations déterminées.

8. Il existe cependant des régimes où l'employeur n'est pas le seul à devoir augmenter sa contribution pour combler un déficit. Tel est le cas du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) du Québec dont les employés doivent partager le déficit.

Le déséquilibre entre l'évolution de l'actif et du passif des caisses de retraite

Au cours des années 90, la montée de la valeur des actions a favorisé la croissance de l'actif des caisses. Pour sa part, la réduction des déficits publics annuels a entraîné une baisse des taux d'intérêt, ce qui a occasionné une hausse de la valeur du portefeuille d'obligations détenu par les caisses de retraite. Durant cette période, la réglementation n'a toutefois pas permis aux caisses de retraite d'accumuler des surplus d'un montant supérieur à 10 % de la valeur de leur passif.

De son côté, la baisse des taux d'intérêt a contribué à l'accroissement de la valeur actualisée du passif des caisses de retraite. Cependant, cette dimension n'a pas toujours été prise en compte par les administrateurs des caisses de retraite car elle se situait dans une perspective à plus long terme et, aussi longtemps que l'actif croissait, l'augmentation du passif ne posait pas de problème aigu.

La situation a changé au cours des années 2000 lorsque la valeur de l'actif a chuté ainsi que celle des actions. En même temps, le maintien des taux d'intérêt à de faibles niveaux continuait d'entraîner à la hausse le passif des caisses de retraite. Cet écart engendra des déficits actuariels que les facteurs conjoncturels mentionnés précédemment ont alourdis.

Cette évolution ne devrait pas nécessairement entraîner la disparition complète des régimes à prestations déterminées. En effet, plusieurs répondants ont indiqué qu'une adaptation des objectifs visés par les caisses de retraite, accompagnée de modifications des attentes des salariés, faciliterait un retour à l'appariement entre l'actif et le passif de ces régimes.

L'asymétrie entre le traitement des surplus et celui des déficits des caisses de retraite

Pour les entreprises, l'asymétrie entre le traitement des surplus et celui des déficits pose un problème. Cela a été souvent mentionné par les répondants. Quant une caisse de retraite dispose d'un surplus financier, ce surplus peut presque toujours être utilisé, au bénéfice de l'employeur et des travailleurs, sous la forme d'un congé de cotisation ou de bonification du régime. En revanche, lorsqu'une caisse enregistre un déficit actuariel, seul l'employeur en assume la responsabilité financière, du moins dans de nombreux régimes.

La volatilité des régimes de retraite

Au cours de la dernière décennie, les états financiers des régimes de retraite ont subi de fréquents changements. Selon des répondants, cette volatilité s'explique, entre autres, par les fluctuations des rendements obtenus sur les marchés financiers, par des changements du niveau des prestations (bonifications des rentes), par l'emploi de différentes méthodes d'estimation de la valeur des actifs et par une gestion orientée davantage vers la maximisation des rendements que vers la minimisation des risques.

Selon les répondants, la volatilité des états financiers inquiète les dirigeants des entreprises dans la mesure où elle se répercute sur le bilan des compagnies, affectant ainsi leur valeur en bourse. Cela a amené un nombre croissant de responsables d'entreprises et d'actionnaires à se demander si leur entreprise devrait continuer à assumer un rôle au regard de la retraite de leurs employés.

Les normes internationales d'information financière[9]

Au Canada, l'entrée en vigueur de normes internationales d'information financière en 2011 pourrait influer sur le bilan financier des entreprises, notamment à cause des effets de ces nouvelles normes sur les caisses de retraite. Dès lors, tout surplus ou déficit d'une caisse paraîtra pleinement dans son bilan au lieu d'être mentionné dans des notes explicatives. De plus, l'actif de la caisse de retraite devra être évalué à sa valeur marchande, interdisant ainsi le lissage, c'est-à-dire l'étalement sur quelques années des gains ou des pertes.

D'après des répondants, les fluctuations accrues de la valeur de l'actif de la caisse de retraite qui en découleront, notamment si elle est déficitaire, pourraient influer négativement sur le bilan financier global d'une entreprise. Cela incitera sans doute les dirigeants à vouloir se départir du régime de retraite à prestations déterminées de leur entreprise car il constituera désormais une source supplémentaire de problèmes potentiels visibles par tous les actionnaires et les investisseurs.

D'autres répondants estiment, au contraire, que l'adoption de ces nouvelles normes comptables ne devrait pas avoir d'effet sur la décision d'une entreprise de maintenir ou non un régime de retraite à prestations déterminées. À leur avis, les informations relatives à l'état financier de la caisse de retraite sont déjà disponibles et les analystes sont en mesure d'évaluer leurs répercussions sur le bilan global d'une entreprise

Les facteurs institutionnels et réglementaires

D'autres facteurs pourraient aussi provoquer des réticences de la part des entreprises à maintenir ou à établir un régime de retraite à prestations déterminées. Sur ce chapitre, on a mentionné précédemment le problème posé par le fait que la responsabilité exclusive d'assurer une bonne gestion des caisses et le maintien de l'équilibre financier revient aux entreprises. Cette asymétrie est accentuée par certaines pratiques en cours. C'est le cas de « l'effet cliquet », selon lequel toute bonification apportée à un régime de retraite à prestations déterminées (facilités de préretraite, indexation des rentes, etc.) ne peut plus être retirée, et ce, même si la caisse se retrouve en situation de déficit.

Les répondants estiment cependant que cette responsabilité est mieux partagée au Québec que dans d'autres provinces. En effet, les entreprises qui offrent des régimes à prestations déterminées aux travailleurs sont tenues, par la loi, de mettre sur pied des comités de retraite[10] qui comptent des représentants des travailleurs actifs et inactifs. Cela ouvre la possibilité à la participation de représentants syndicaux qui siègent ainsi avec les représentants de l'employeur.

La responsabilité de l'entreprise est ainsi déléguée en partie à ces comités qui veillent à l'élaboration des stratégies de placement, au choix des firmes d'actuaires, des comptables, des assureurs, des conseillers en placement, des gardiens de valeur, etc. Ils veillent également à la perception des cotisations et au paiement des rentes de retraite, à l'adhésion des travailleurs admissibles et à la diffusion de l'information auprès de ces derniers, des retraités et des

9. L'acronyme anglais fréquemment employé est IFRS (International Financial Reporting Standards)
10. Ailleurs au Canada, cette obligation ne se retrouve qu'au Manitoba.

organismes publics concernés. Dans le cas des entreprises privées, il peut arriver que la représentation des travailleurs soit minimale et que le comité délègue à l'employeur l'administration du régime et le suivi des placements.

Les répondants ont tous fait part de l'importance de la formation des membres des comités de retraite. Pour certains, celle-ci devrait être renforcée, même si les nouveaux membres des comités ont déjà accès à des documents d'information et à des activités de formation. L'importance des responsabilités qui leur sont confiées justifierait l'application de mesures systématiques visant une formation complémentaire. En revanche, d'autres répondants soulignent que les comités bénéficient des conseils de spécialistes qui y siègent également, ce qui réduit le besoin de formation.

Des répondants ont néanmoins indiqué que les comités de retraite constituent un frein à l'instauration d'un régime de retraite à prestations déterminées dans les entreprises plus petites à cause du temps et des efforts requis pour en assurer le fonctionnement. Pour les grandes entreprises oeuvrant à travers le Canada, la principale contrainte réglementaire vient de l'existence d'une réglementation propre à chaque province et au gouvernement fédéral.

La conjoncture économique et sociale

Plusieurs facteurs conjoncturels contribuent aujourd'hui à diminuer l'intérêt des employeurs pour les régimes de retraite à prestations déterminées. Ainsi, l'accroissement des fusions et des acquisitions a complexifié la gestion des entreprises qui héritent du passif et des engagements de caisses de retraite qu'elles n'ont pas mises sur pied. Par surcroît, le processus de restructuration profonde que connaissent certaines industries remet en question leur capacité à financer des régimes de retraite instaurés à l'époque où la productivité, les ventes, l'emploi et les profits étaient élevés.

Par ailleurs, des régimes de retraite ont été bonifiés dans le passé pour faciliter le renouvellement d'une convention collective dans un contexte où la conjoncture économique ne facilitait pas une hausse salariale immédiate. Dans quelques cas, les conséquences à long terme de ces changements n'ont pas été bien évaluées de sorte, qu'aujourd'hui, les effets durables de ces décisions sur le déficit des caisses de retraite amènent ces entreprises à envisager d'y mettre fin.

De même, des entreprises ont pu utiliser les régimes de retraite pour éviter des mises à pied en permettant le départ à la retraite, sans pénalités, de travailleurs relativement jeunes. Aujourd'hui, l'impact de ces décisions sur l'équilibre financier de ces régimes se fait encore sentir, d'autant plus que l'accroissement de l'espérance de vie allonge la durée de la retraite. Aussi, lorsque ces entreprises connaissent une baisse continue de l'emploi et du nombre de cotisants, l'intérêt à mettre fin à ces régimes augmente.

La mobilité des salariés

La mobilité des salariés est entravée par la faiblesse des possibilités de transfert d'un régime de retraite d'un employeur à un autre, lors d'un changement d'emploi. Dans le secteur privé, très peu d'ententes ont été conclues à ce sujet et celles qui existent sont généralement limitées aux

établissements d'une même grande entreprise. Cependant, ce problème touche moins les jeunes travailleurs qui entament leur carrière, puisque les avantages que procure un régime de retraite augmentent avec l'ancienneté.

Il n'en demeure pas moins que l'intérêt des plus jeunes salariés pour les régimes à prestations déterminées pourrait diminuer s'ils jugent que ceux-ci comportent des risques. Cette perception a pu naître de la diffusion, dans les médias, d'informations sur des mises à pied et des fermetures d'établissements par de grandes entreprises considérées stables jusque-là. Cela s'accompagne d'informations sur les difficultés de leur caisse de retraite et sur la possibilité d'une baisse des prestations versées aux retraités. Dans ce contexte, de jeunes travailleurs ont l'impression que si la pérennité de ces régimes n'est pas garantie, leur contribution pourrait surtout servir à ceux qui approchent de la retraite.

L'érosion de la confiance de certains travailleurs dans les régimes à prestations déterminées les amène à préférer des formules individuelles qui reposent sur l'accumulation d'un capital alimenté par les contributions de chaque salarié, bonifiées, le cas échéant, par celles des employeurs. Ces formules, qui sont présentées plus loin, permettent aux cotisants de gérer leur propre fonds de retraite, quelle que soit l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

La tendance au déclin des régimes à prestations déterminées est-elle irréversible?

Les facteurs mentionnés jusqu'ici ont amené un nombre croissant d'employeurs à s'interroger sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées. Chaque année, ils sont de moins en moins nombreux à les instaurer. En 2007, par exemple, on en comptait légèrement moins[11], au Québec, que les régimes à cotisation déterminée[12]. Les données portent toutefois sur le nombre de régimes et non sur celui des travailleurs qui y participent. En fait, les deux tiers des salariés concernés sont encore couverts par des régimes à prestations déterminées.

Sur ce point, certains répondants croient que les entreprises pourraient attendre d'avoir redressé le bilan déficitaire de leur caisse de retraite pour ensuite mettre fin à leur régime à prestations déterminées au profit d'un régime à cotisation déterminée. Au contraire, plusieurs répondants estiment que le déficit de ces caisses de retraite pourrait être résorbé si des mesures appropriées, présentées plus loin, étaient prises pour adapter ces régimes de retraite et les attentes des salariés aux conditions financières actuelles.

Il n'empêche que certains employeurs convertissent leur régime à prestations déterminées en régime à cotisation déterminée et créent ainsi des régimes dits hybrides. Dans ce dernier cas, la prestation obtenue par les retraités comprend une somme prédéterminée ainsi qu'un montant supplémentaire, calculé selon les rendements du capital accumulé provenant des cotisations du

11. Bernier, F., Fortin, F., & Picotte, F. (2010), op. cit.
12. À titre d'exemple, en 1995, les régimes à prestations déterminées regroupaient 54 % des régimes de retraite et les régimes à cotisation déterminée 42 %. Bourget, R. (1998, juin). *Régimes complémentaires de retraite - Statistiques 1995.* Québec : Régie des rentes du Québec, p. iii. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/statistiques/rcr95.pdf.

salarié et de celles de l'employeur, le cas échéant. D'autres employeurs introduisent une clause selon laquelle les nouveaux salariés embauchés par l'entreprise sont couverts seulement par un régime à cotisation déterminée et, de la sorte, établissent une autre forme de régime mixte. Des répondants estiment cependant que ce type de clause de disparité de traitement à l'égard des plus jeunes pourrait éventuellement faire l'objet d'une contestation judiciaire.

Les statistiques disponibles sur les régimes hybrides indiquent cependant que leur nombre est encore limité au Québec, bien que croissant. De fait, ils représentent un peu plus de 10 % des régimes de retraite en 2007[13]; cette proportion était inférieure à 5 % au milieu des années 1990[14].

Pour le moment, le Québec est loin de connaître une évolution semblable à celle qui s'est produite dans le secteur privé au cours des trente dernières années au Royaume-Uni et aux États-Unis. Ainsi, au Royaume-Uni, 67 % des régimes à prestations déterminées ont été créés avant 1980. En revanche, presque la moitié des régimes à cotisation déterminée ont été créés à partir de 2000. En outre, de nombreux régimes à prestations déterminées existent toujours mais ils ne sont plus offerts aux nouveaux travailleurs qui se joignent à l'entreprise. Dans le secteur privé, seulement le quart des participants à un régime de retraite avait un régime à cotisation déterminée en 2007 au Royaume-Uni[15].

Au Royaume-Uni, selon l'Office for National Statistics, la répartition des régimes complémentaires se lira comme suit en 2020 : le tiers des salariés seront adhérents à un régime à prestations déterminées tandis que les deux autres tiers le seront à un régime à cotisation déterminée.

Cette évolution est nettement plus marquée aux États-Unis où, dans le secteur privé, le nombre de participants à un régime à prestations déterminées est passé de 62 % en 1979 à 10 % en 2005 tandis qu'il passait de 16 % à 63 % en ce qui a trait aux régimes à cotisation déterminée. L'année charnière est 1988, car le nombre de participants aux deux types de régimes complémentaires de retraite était alors presque égal[16].

---

13. Bernier, F., Fortin, F., & Picotte, F. (2010), op.cit.
14. Bourget, R., & Fortin, F. (2002, avril). *Régimes complémentaires de retraite - Statistiques 1996.* Québec : Régie des rentes du Québec, tab. 17, p. 23. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/statistiques/rcr96.pdf.
    Bourget, R. (1998, juin). *Les régimes complémentaires de retraite - Statistiques 1995*. Québec : Régie des rentes du Québec, tab. 17, p.25. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/statistiques/rcr95.pdf.
    Bourget, R., & Giasson, D. (1997, mars). *Régimes complémentaires de retraite - Statistiques 1994.* Québec : Régie des rentes du Québec, tab. 20, p. 44. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/statistiques/rcr94.pdf.
15. Office for National Statistics (2009, 23 juin). *Pension Trends, Private Pensions chapter 6.* UK Statistics Authority. Repéré à http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_compendia/pensiontrends/Pension_Trends_ch06.pdf.
16. Pour sa part, le nombre de régimes à prestations déterminées est passé de 148 000 en 1980 à 47 000 en 2004. À titre de comparaison, le nombre de régimes à cotisation déterminée était de 653 000 en 2004. Employee Benefit Research Institute (2007, juin). *Retirement Trends in the United States Over the Past Quarter-Century, Facts from EBRI.* Washington : EBRI. Repéré à http://www.ebri.org/pdf/campaign/Cmpg08_R_2-a.pdf.

Dans ce dernier pays, certains régimes à prestations déterminées sont « gelés », c'est-à-dire qu'aucun nouveau travailleur ne peut y adhérer ou encore que certains avantages offerts par le régime deviennent réservés à certains groupes de participants. En 2009, 19 % des travailleurs du secteur privé couverts par un régime à prestations déterminées adhéraient à ces régimes dits « gelés », la proportion étant de 10 % pour les travailleurs des gouvernements locaux et des États[17].

Au Québec, 62 % des participants à un régime complémentaire de retraite ont un régime à prestations déterminées, selon les données de 2007 de la Régie des rentes du Québec (RRQ). Cela s'explique en partie par la stabilité et par la taille des régimes du secteur public.

Des répondants ont mentionné que de grandes entreprises du secteur privé avaient décidé, après avoir analysé la question, de maintenir leur régime à prestations déterminées. Dans un contexte de départs croissants à la retraite et de rareté de certaines compétences professionnelles, ce type de régime leur paraît utile pour le recrutement du personnel ou pour maintenir en emploi des employés d'expérience. Ces régimes demeurent un outil de gestion de la rémunération globale.

Les régimes à prestations déterminées sont en général bien gérés; ils sont en mesure d'obtenir l'expertise requise. Les rendements sont en général supérieurs à ceux des autres véhicules d'épargne retraite. Leur taille donne accès à une bonne diversification des investissements, leurs coûts de gestion et d'administration sont plus faibles que pour d'autres régimes, bien que les coûts au Canada soient plus élevés qu'aux États-Unis[18]. Enfin, les régimes à prestations déterminées contribuent à maintenir au Québec une expertise dans le domaine de la retraite et des placements, en plus de constituer une importante source d'épargne pour l'investissement.

Les régimes à prestations déterminées sont donc à la croisée des chemins. Il est probable que leur importance relative décline au sein des régimes complémentaires de retraite au profit d'options présentées dans le point suivant. Ils ne devraient cependant pas disparaître, car divers moyens existent pour les adapter aux contraintes déjà mentionnées.

Les options pouvant faciliter l'adaptation des régimes à prestations déterminées

Les options qui faciliteraient le maintien, voire le développement des régimes à prestations déterminées sont variées; les plus fréquemment citées par les répondants sont présentées ci-après. De façon générale, elles pourraient contribuer au rétablissement durable de l'appariement entre l'actif des régimes et leur passif, soit leurs obligations à l'égard des retraités actuels et futurs.

17. Us Bureau of Labor Statistics (2010, avril). *« Frozen » Defined-Benefit Plan, Program Perspectives. 2*(3). Repéré à http://www.bls.gov/opub/perspectives/program_perspectives_vol2_issue3.pdf.
18. Les coûts de gestion des régimes à prestations déterminées varient, mais ils seraient en moyenne de l'ordre de 0,5 % du montant des fonds gérés. À titre de comparaison, ce coût peut atteindre jusqu'à 2 ou 3 % dans le cas des régimes à capitalisation. Pour illustrer l'écart qui peut exister entre le Canada et les États-Unis, une étude de 2007 par des chercheurs britanniques montre que les frais de gestion et d'administration des fonds communs de placement sont de 2,56 $ par tranche de 100 $ d'investissement comparativement à 1,11 $ aux États-Unis. Pouliot, R. (2007, novembre). La plaie des frais financiers. *CAmagazine.* Repéré à http://www.camagazine.com/archives-fr/edition-imprimee/2007/nov/features/camagazine6393.aspx.

La redistribution du partage des risques

Des répondants sont d'avis que l'effet du déficit actuariel d'une caisse de retraite sur le bilan d'une entreprise s'atténuerait grandement si les salariés assumaient une partie de ce risque financier. Le partage du risque peut prendre plusieurs formes. L'une d'elle est de relier plus directement les cotisations des salariés au déficit des caisses de retraite et à leur résorption. Une autre possibilité est de lier l'indexation totale ou partielle des prestations aux rendements des fonds investis par les caisses comme c'est déjà le cas dans certains régimes. Il serait envisageable également de modifier le montant des prestations en fonction des rendements et de l'actif de la caisse de retraite.

Certains répondants ont d'ailleurs souligné que la redistribution du partage du risque a déjà conduit à des innovations dans ce domaine. Tel est le cas de la mise en place du Régime de retraite à financement salarial par une centrale syndicale.

L'exemple du régime de retraite à financement salarial mis sur pied par la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)

Le régime de retraite à financement salarial (RRFS) est entré en vigueur en juin 2008. À l'origine, il fut mis sur pied par la FTQ afin d'offrir une solution aux travailleurs d'entreprises ou de secteurs où l'instauration d'un régime à prestations déterminées n'était pas une option. Il offrait aussi une possibilité aux travailleurs de certaines entreprises qui ne souhaitaient plus offrir un régime de retraite à prestations déterminées traditionnel à cause des risques financiers qu'ils comportaient.

Ce régime est ouvert à tous les membres des syndicats affiliés à cette centrale syndicale. À titre d'exemple, mentionnons le syndicat des employés de la ville de Saint-Joseph-du-Lac, de l'ancienne ville de Cap-Rouge ainsi que de l'entreprise Smurfit-Stone de Matane.

Il s'agit en fait d'un régime à prestations déterminées dont les salariés sont responsables du solde de la caisse. La contribution de l'employeur est donc fixe, même en cas de déficit actuariel de la caisse de retraite. En revanche, si le régime a un surplus, il appartient aux salariés. L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans mais la possibilité de la prendre avant cet âge est à l'étude. Les paramètres du régime sont définis dans le cadre de la négociation de chaque convention collective. Le principal paramètre négocié est le niveau de cotisation patronale et syndicale. De ce point de vue, cela le rapproche d'un régime à cotisation déterminée.

Le RRFS est financé comme si les rentes des participants actifs et non actifs étaient pleinement indexées. Pourtant, la pleine indexation est accordée seulement s'il y a un excédent d'actif et si celui-ci demeure pleinement capitalisé et solvable après l'application de l'indexation. En outre, « si le RRFS est toujours en excédent d'actif après avoir indexé pleinement les rentes des participants, il peut être amélioré à la condition de demeurer capitalisé et solvable après l'amélioration. Ces améliorations peuvent consister par exemple en une bonification des rentes ou encore en une réduction des cotisations salariales »[19].

19. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/rcr/Pages/rrfs_nouveau_regime_retraite.asp.

Un régime semblable a été créé, en 2008, pour les groupes communautaires et de femmes[20]. Il compte 1 960 participants répartis dans 277 groupes. Chaque groupe décide de son niveau de cotisation qui, selon les cas, est de 2 % à 18 % du salaire. Tout en ayant des prestations déterminées, ce régime offre au travailleur la possibilité de continuer à contribuer au régime même en cas de changement d'employeur.

L'existence du RRFS démontre que le mouvement syndical est ouvert à une adaptation des régimes à prestations déterminées dans un contexte où la situation économique amène un nombre croissant d'employeurs à envisager d'y mettre fin. Il offre aussi une option intéressante pour de petits groupes de travailleurs.

Le report de l'âge de la retraite

Les répondants croient que l'âge de la retraite des participants aux régimes à prestations déterminées sera repoussé, en raison de la prolongation de l'espérance de vie. Cela permettrait d'accroître les cotisations perçues par les caisses de retraite tout en diminuant leurs engagements et de favoriser le maintien en emploi des travailleurs plus âgés.

Plusieurs répondants se demandent néanmoins s'il ne vaudrait pas mieux favoriser le report de l'âge de la retraite en adoptant des mesures incitatives, telle la bonification de la rente de retraite des travailleurs qui atteignent un certain âge.

L'adaptation de la réglementation concernant les déficits et les surplus

Au cours de la récession de 2008-2009, beaucoup de régimes de retraite ont accumulé des déficits actuariels importants. Tous les répondants ont mentionné que des mesures positives ont été prises pour y remédier. Ainsi, pour alléger le fardeau des entreprises concernées, le gouvernement du Québec a temporairement permis que la période maximum pour amortir les déficits de ces régimes passe de cinq à dix ans. En ce qui concerne les surplus, il a introduit l'obligation d'appliquer une provision pour écarts défavorables en solvabilité[21]. Cette réserve permet d'amoindrir les risques et d'augmenter la solvabilité des régimes[22].

Plusieurs répondants ont indiqué qu'il serait souhaitable que le seuil fiscal fédéral maximal soit relevé pour autoriser des surplus supérieurs à 10 % du passif des caisses de retraite. À l'origine, ce seuil fut introduit pour éviter qu'une entreprise transfère des profits importants dans sa caisse de retraite. À la suite de l'annonce faite dans son budget 2010-2011, le gouvernement fédéral a fait passer, en juillet 2010, le plafond des surplus des caisses de retraite de 10 % à 25 %. Toutefois, l'asymétrie entre le traitement du déficit et celui du surplus, déjà mentionnée, risque d'inciter certains employeurs à ne pas se prévaloir de cette mesure.

20. Il s'agit du Régime de retraite à financement salarial des groupes communautaires des femmes (RRFS-GCF). Repéré à http://regimeretraite.ca/site/.
21. La provision pour écart défavorable sert à limiter le montant qui peut être pris en congé de cotisation ou consacré à l'amélioration des prestations. La provision peut atteindre 7 % du passif du régime. Ce mécanisme est défini dans un règlement québécois adopté en 2006 et en vigueur en 2010.
22. Loi modifiant la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, notamment en matière de financement et d'administration.

Le réajustement des stratégies de placement

L'adoption de normes comptables internationales pourrait rendre plus perceptible la volatilité des régimes aux yeux des actionnaires et des investisseurs. Une façon de faire, pour éviter cela, serait d'atténuer la volatilité en augmentant la part des obligations dans les portefeuilles de placement. On peut cependant se demander si une telle approche n'aurait pas pour effet d'entraîner une rareté relative de ce type de produit. Il ne faudrait pas non plus que l'accroissement de la part des obligations à long terme entraîne une baisse des rendements attendus et une augmentation de la cotisation pour le service courant, ce qui pourrait conduire à la décision de mettre fin à des régimes à prestations déterminées.

La nouvelle « provision pour écart défavorable » de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite aura aussi pour effet d'accroître la pondération associée aux obligations à long terme.

La formation accrue des salariés

Selon plusieurs répondants, les services de ressources humaines des entreprises devraient accroître leurs efforts pour mieux sensibiliser les salariés aux avantages des régimes à prestations déterminées et les aider à adapter leurs attentes et leur vision de cet avantage social aux possibilités offertes dans le contexte économique actuel.

Ces changements, quant aux attentes des futurs retraités, pourraient faciliter l'adoption de mesures permettant d'atténuer la diminution du nombre de régimes à prestations déterminées et, dans certains cas, de favoriser leur progression dans quelques secteurs.

Un fonds d'assurance des caisses de retraite

La mise sur pied d'un fonds d'assurance a été évoquée comme un moyen d'apaiser les craintes d'insolvabilité à l'égard de certaines caisses de retraite. De tels fonds existent aux États-Unis et en Ontario; ils sont financés par des cotisations versées par les caisses de retraite en tenant compte du risque qu'elles présentent. De l'avis de certains répondants, il s'agirait là d'une mesure utile à condition d'imposer des modalités précises comme l'universalité, l'adhésion obligatoire et la présence d'une franchise et d'une coassurance. Pour d'autres, à l'inverse, cette voie entraînerait des coûts supplémentaires trop élevés, à cause du mauvais bilan de certains régimes, et ce, même si un plafond est fixé au montant des prestations garanties aux retraités. Cela pourrait conduire à une situation où des caisses bien gérées auraient à assumer une partie du coût de la mauvaise gestion d'autres caisses.

Les régimes à cotisation déterminée : une option montante?

Les régimes à cotisation déterminée sont souvent présentés comme une solution de rechange aux régimes à prestations déterminées. Ils permettent à un salarié d'accumuler dans un compte à son nom, durant sa vie au travail, un capital dont le montant dépend de ses cotisations, de celles de l'employeur et des rendements obtenus sur les fonds investis. Au moment de la retraite, le salarié

peut utiliser le capital accumulé dans son compte pour souscrire à une rente auprès d'une compagnie d'assurances ou le transférer dans un fonds de revenu viager[23].

Les avantages des régimes à cotisation déterminée

Ces régimes comportent des avantages pour les deux parties, en particulier dans un contexte de faible croissance économique.

Avantages pour les employeurs

Les régimes à cotisation déterminée ont l'avantage de limiter la responsabilité financière de l'employeur en cas de déficit actuariel de la caisse de retraite. En effet, l'une des caractéristiques est que la contribution versée par l'employeur est stable et prédéterminée. Il peut s'agir d'un montant fixe en dollars, d'un pourcentage donné du salaire (4 %, par exemple) ou d'une fraction des cotisations versées par le salarié.

La contribution de l'employeur peut être relativement flexible afin d'encourager les salariés à épargner. Certaines formules le permettent telles que les régimes en escalier ou avec accélérateur. À la base, l'employeur et l'employé versent chacun un pourcentage du salaire (4 %, par exemple) dans le compte du salarié. Si un salarié désire cotiser plus (4 %, par exemple), l'employeur verse aussi une contribution supplémentaire mais d'un pourcentage moindre que celui du salarié (2 à 3 %, par exemple). Cette formule laisse le choix à chaque salarié de cotiser plus ou moins à son fonds de retraite, selon ses priorités et sa capacité de payer. Elle donne aussi la possibilité aux PME de rattraper un retard en matière de régime de retraite.

Quelle que soit l'option retenue, le coût lié à un régime à cotisation déterminée s'avère assez stable pour l'employeur et n'est pas touché par les rendements qu'obtiennent les caisses de retraite. En conséquence, le risque financier associé aux fluctuations de la contribution des entreprises au régime de retraite est minimisé. Ceux qui favorisent cette option y voient là un avantage important car la réduction du risque financier constituerait un argument majeur, selon eux, pour limiter la tendance des employeurs à se retirer de ce volet de la rémunération globale et pour en inciter d'autres à y participer.

Avantages pour les salariés

Chaque salarié a un compte à son nom dont la valeur ne risque pas d'être remise en question par les difficultés financières de l'entreprise ni par une mise à pied. En outre, le salarié conserve son compte lorsqu'il change d'emploi. S'il travaille pour plusieurs employeurs, tous peuvent contribuer au régime. À ce titre, un régime à contribution déterminée avantage ceux qui, pour diverses raisons, changent plusieurs fois d'employeur au cours de leur vie.

23. Le montant de la rente souscrite auprès d'une compagnie d'assurances dépend du capital accumulé, du type de rente, des taux d'intérêt et de l'âge du salarié. Pour sa part, le montant du revenu à la retraite provenant d'un fonds de revenu viager dépend du capital accumulé et des rendements des placements effectués après le départ à la retraite.

En revanche, des répondants estiment que ce type de régime de retraite comporte des limites. En effet, il revient au salarié de décider de la répartition des placements de son compte. Le manque de formation, de temps et d'information pourrait limiter sa capacité à assumer pleinement cette responsabilité.

De plus, il est possible que dans le contexte de la conversion d'un ancien régime à prestations déterminées à un régime à cotisation déterminée, les salariés ne soient pas en mesure d'estimer les pertes et les inconvénients qui en découlent. Lors de ces conversions, il arrive que les nouveaux régimes soient moins généreux.

Des outils facilitant la mise sur pied de régimes à cotisation déterminée

Au Québec, les régimes à cotisation déterminée sont encouragés par plusieurs acteurs. Il s'agit d'organismes publics mais aussi de centrales syndicales, d'assureurs et d'institutions financières.

L'effort de la Régie des rentes du Québec (RRQ) pour diffuser l'information sur le régime de retraite simplifié (RRS)

Le RRS est un régime à cotisation déterminée qui vise à faciliter l'implantation de régimes complémentaires de retraite dans les PME. Dans son site Internet, la RRQ présente une documentation détaillée sur les avantages offerts par ce régime ainsi que sur les modalités de son instauration par les employeurs. Ce régime est simplifié car son administration est confiée à un établissement financier ou à une compagnie d'assurances et l'employeur n'a pas à mettre sur pied un comité de retraite. En outre, les frais liés aux placements sont imputés aux comptes des participants[24].

La cotisation que l'employeur est tenu de faire est immobilisée[25]. Celle-ci bénéficie d'un avantage par rapport à une contribution à un REER collectif dont il sera question plus loin : elle n'est pas assujettie aux taxes sur la masse salariale telles que les contributions de l'employeur à l'assurance-emploi, à la Commission des normes du travail (CNT), à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), au Fonds des services de santé et à la Régie des rentes du Québec[26]. Les régimes créés regroupent plusieurs entreprises. Le taux de cotisation peut varier d'un employeur à l'autre. Plus de 1 400 employeurs avaient adhéré, en 2006, aux 13 régimes existants; 31 % d'entre eux employaient de 5 à 19 travailleurs et 23 % de 20 à 49[27].

24. Ils incluent les frais de courtage, la rémunération du conseiller en valeurs et celle du dépositaire des valeurs.
25. Les cotisations des travailleurs peuvent être ou non immobilisées.
26. Exemple : cas d'un employeur ayant une masse salariale de 2 100 000 $ en 2004. Il verse une cotisation annuelle de 1 000 $ par travailleur ayant un salaire de base de 35 000 $. En optant pour un RRS plutôt que pour un REER collectif, il peut économiser 130,80 $ de taxes salariales par travailleur. Régie des rentes du Québec (2009, mai). *RRS, Un régime de retraite sur mesure pour les PME.* Québec, p. 7. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/BrochureRRS_f.pdf.
27. Bernier, F., Fortin, F., & Deschênes, C. (2009, octobre). *Régimes complémentaires de retraite, statistiques de l'année 2006.* Québec : Régie des rentes du Québec, pp. 55-59. Repéré à http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/statistiques/statistiques_rcr_2006.pdf

La création de Bâtirente par la Centrale des syndicats nationaux (CSN)

Le fonds de gestion Bâtirente, créé en 1987 à l'initiative de la CSN, donne aux syndicats membres de cette centrale des services de gestion des fonds de retraite auxquels contribuent les employeurs. Le fonds compte environ 26 000 participants. Il permet à ses membres de bénéficier de faibles frais de gestion.

Bâtirente gère différents régimes collectifs institués en vertu des conventions collectives et auxquels l'employeur contribue : régimes de retraite simplifiés, régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REER) et régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB)[28]. S'y ajoutent les régimes à adhésion volontaire mis en place par un syndicat mais auquel l'employeur ne contribue pas et où l'employé a le choix de contribuer ou non. C'est le cas des REER collectifs, des comptes de retraite immobilisés (CRI)[29], des comptes d'épargne libres d'impôt (CELI), des REER coopératifs[30] et des régimes d'épargne non enregistrés de placement[31].

L'entente de service entre la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et une institution financière

Pour faciliter l'accès des salariés et de leur conjoint à une épargne pour la retraite, la CSD a signé avec un assureur[32] une entente qui a pris effet en 2010. Les régimes de capitalisation offerts sont les suivants : les REER collectifs, les CRI, les RPDB, les RRS et les régimes de retraite à cotisation déterminée. Des régimes d'épargne sont aussi offerts. Il s'agit des CELI collectifs et des régimes d'épargne non enregistrés. Cette entente comporte de faibles frais de gestion et l'accès à des services supplémentaires pour les participants.

La combinaison d'un REER collectif à un régime de participation différée aux bénéfices

Cette option offre à un employeur la possibilité de contribuer à un véhicule d'épargne-retraite pour ses employés. Sa contribution provient d'un régime de participation différée au bénéfice, ce qui lui permet d'être exempté des taxes sur la masse salariale[33]. En revanche, la cotisation des

28. Le RPDB est un régime qui permet de partager les bénéfices avec les employés. Seul l'employeur y contribue. Ses cotisations peuvent être variables ou fixes. Pour de plus amples renseignements sur le RPDB, consulter le site suivant : http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/dirigeants_pme/Pages/rpdb.aspx.
29. Le CRI est une forme de REER immobilisé dans lequel un employé peut transférer les sommes provenant d'un régime complémentaire de retraite auquel il ne participe plus. Pour de plus amples renseignements sur le CRI, voir : http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/rcr/CRI_FRV_F.pdf.
30. Le REER coopératif, qui permet de convertir des parts d'une coopérative en REER, s'adresse aux membres d'une coopérative de travail ou aux salariés d'une entreprise regroupés au sein d'une coopérative de travailleurs actionnaires.
31. Les cotisations à ces régimes ne donnent pas droit à une déduction fiscale, et les revenus de placement sont imposables. Ces régimes sont recommandés aux personnes qui ont comblé le maximum des droits de cotisation au REER et au CELI. Repéré à http://batirente.qc.ca/fr/regimes-de-retraite/regimes-de-retraite-batirente#INV.
32. Il s'agit de Desjardins Sécurité financière.
33. Si la part de l'employeur ne passe pas par un régime de participation différée aux bénéfices, son versement dans un REER collectif doit être ajouté au salaire des employés, les taxes sur la masse salariale s'appliquant alors au montant total.

salariés est déposée dans un REER collectif qui « est en fait un regroupement de REER individuels »[34].

Pour l'employeur, ce régime a l'avantage d'être simple à gérer car il n'est pas assujetti aux lois relatives aux régimes complémentaires de rente.

Les REER collectifs comporteraient certaines limites du point de vue des salariés. Ainsi, chaque travailleur doit gérer son propre fonds et choisir ses stratégies de placement. Or, il n'est pas toujours intéressé à le faire ou bien il peut manquer d'informations, de moyens et de soutien pour bien analyser sa situation. Une façon de résoudre ce problème, selon les répondants, serait d'opter pour des fonds à cycle de vie car leur composition évolue en fonction de l'âge du salarié ou de la date prévue de sa retraite. La composition du fonds se modifie automatiquement avec les années, passant peu à peu d'un portefeuille dominé par des placements plus risqués, mais aux rendements élevés, à un portefeuille composé de placements plus sécuritaires.

Les CELI collectifs établis par le budget fédéral de mars 2009

Les CELI[35] collectifs sont un complément à un autre régime de retraite. Pour un salarié, l'avantage du CELI dépend de son taux d'imposition durant sa vie active, puis celui à la retraite. Si ses revenus sont plus élevés durant sa vie active il a intérêt à choisir un REER. Un CELI n'étant pas imposé, il donne plus facilement accès au supplément de revenu garanti à la retraite.

Un CELI collectif peut aussi être utile à quelqu'un qui a atteint sa limite de cotisation à un REER. Le CELI collectif a cependant la même limite que le REER collectif : cette épargne n'est pas nécessairement consacrée à la retraite, puisque des retraits, bien qu'ils soient « coûteux », sont possibles en tout temps pour quelque motif que ce soit.

Conclusion

Les régimes à prestations déterminées demeurent intéressants pour les salariés, notamment parce que ces derniers connaissent d'avance leur revenu de retraite et que l'employeur assume les risques financiers. En outre, les frais de gestion sont en général plus faibles, les rendements supérieurs et plus sécuritaires que ceux des autres régimes complémentaires. Ils permettent aussi une mise en commun des risques du marché et d'espérance de vie. Pour les employeurs, ils demeurent des outils utiles à la gestion des ressources humaines.

Toutefois, depuis plusieurs années, divers facteurs ont incité des entreprises à privilégier des régimes alternatifs et à ne plus contribuer à un régime complémentaire de retraite. Or, quelques avenues pourraient assurer le maintien de cette composante de la rémunération.

34. Morneau Sobeco (2009). *Guide 2009 sur les programmes de retraite au Canada – aperçu des programmes de retraite couverts par les employeurs canadiens.* p. 3.

35 Créés en 2009, les CELI permettent de déposer jusqu'à 5 000 dollars dans un compte dont les revenus ne sont pas imposables. Les cotisations à un CELI, contrairement à celles d'un REER, ne sont pas déductibles du revenu imposable. Les retraits sont possibles et ne sont pas imposés.

La première avenue consiste à appliquer une série de mesures en vue d'adapter les régimes de retraite à prestations déterminées à un contexte davantage marqué par des fluctuations économiques et financières. Elles ont été présentées dans ce texte. Certains répondants ont aussi évoqué la possibilité de développer ces régimes sur une base sectorielle ou par profession, bien que la taille ne soit pas la seule condition de leur succès. Des ententes de collaboration entre différentes caisses de retraite peuvent aussi être envisagées. D'autres innovations, comme les régimes de retraite à financement salarial, s'inscrivent aussi dans cette perspective.

La seconde avenue est le développement des « régimes hybrides » comprenant le paiement d'une rente prédéterminée à laquelle s'ajouterait un montant provenant d'un compte à cotisation déterminée. Ce modèle est appliqué depuis quelques années par la caisse de retraite du secteur de la construction qui est sous la responsabilité de la Commission de la construction du Québec.

La troisième avenue est celle du développement de régimes à cotisation déterminée. Dans le secteur privé, on assiste d'ailleurs à la conversion de certains régimes à prestations déterminées en régimes à cotisation déterminée. Plusieurs formules innovatrices, tant publiques que privées, existent pour favoriser la mise sur pied de ce type de régimes, comme nous l'avons auparavant.

Il est donc probable que les régimes complémentaires de retraite continueront à exister dans les entreprises où ils sont offerts. Mais une question demeure : comment faire en sorte que ces régimes progressent afin de couvrir une plus grande partie de la population en emploi? Les initiatives publiques et privées prises en ce sens ne manquent pas au Québec. Malgré cela, la situation où la majorité de la population active ne bénéfice pas d'un régime de retraite complémentaire ne semble pas s'inverser. Dans tous les pays de l'OCDE, il semble que cela soit également lié à des facteurs d'ordre macroéconomique, tels que l'évolution du revenu disponible réel des salariés et celle de leur propension moyenne à épargner.

Liste des personnes rencontrées

Frank Beaudin, responsable du Service de recherche, Syndicat des métallos, FTQ.

René Beaudry, associé, Normandin Beaudry.

Réjean Bellemare, responsable du dossier retraite, FTQ.

Gilles Bernier, professeur et directeur de la Chaire en assurance l'Industrielle-Alliance, Université Laval.

Daniel Coulombe, professeur titulaire, École de comptabilité, Université Laval.

Martin Cyrenne, associé, Normandin Beaudry.

René Delsanne, professeur, Université du Québec à Montréal.

Robert Desbiens, coordonnateur-avantages sociaux, Fédération des caisses Desjardins du Québec.

Andrée De Serres, avocate et professeure titulaire, Université du Québec à Montréal.

Martin Dupras, vice-président du conseil d'administration, Institut québécois de planification financière.

Michèle Frénette, présidente-fondatrice, GRMF conseil.

Jean-Marie Gagnon, professeur émérite, Département de finance et assurance, Université Laval.

Michel Grant, professeur associé en relations du travail, Université du Québec à Montréal.

Nathalie Joncas, actuaire, CSN.

Daniel Laverdière, expert-conseil, Gestion privée 1859, Banque Nationale.

Michel Lizée, coordonnateur, Service aux collectivités, Université du Québec à Montréal.

Claude Lockhead, vice-président principal, AON.

Marie-Hélène Noiseux, professeure titulaire, Université du Québec à Montréal.

Dany Pineault, conseiller en investissement et retraite, SSQ Groupe financier.

Martin Raymond, directeur en régimes de retraite, Morneau Sobeco.

Claude Rioux, ex-directeur de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt, CSN.

Daniel Simard, coordonnateur général, Bâtirente.

Michel St-Germain, actuaire, Mercer.