



# Le système de retraite au Québec : état des lieux et dynamique récente

Présentation au Colloque *L'amélioration du Régime de rentes du Québec et la sécurité financière à la retraite : enjeux et perspectives* organisé par l'Observatoire de la retraite de l'IREC par Michel Lizée, économiste retraité, Service aux collectivités (UQAM), et membre indépendant et secrétaire du Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes

le 4 novembre 2015

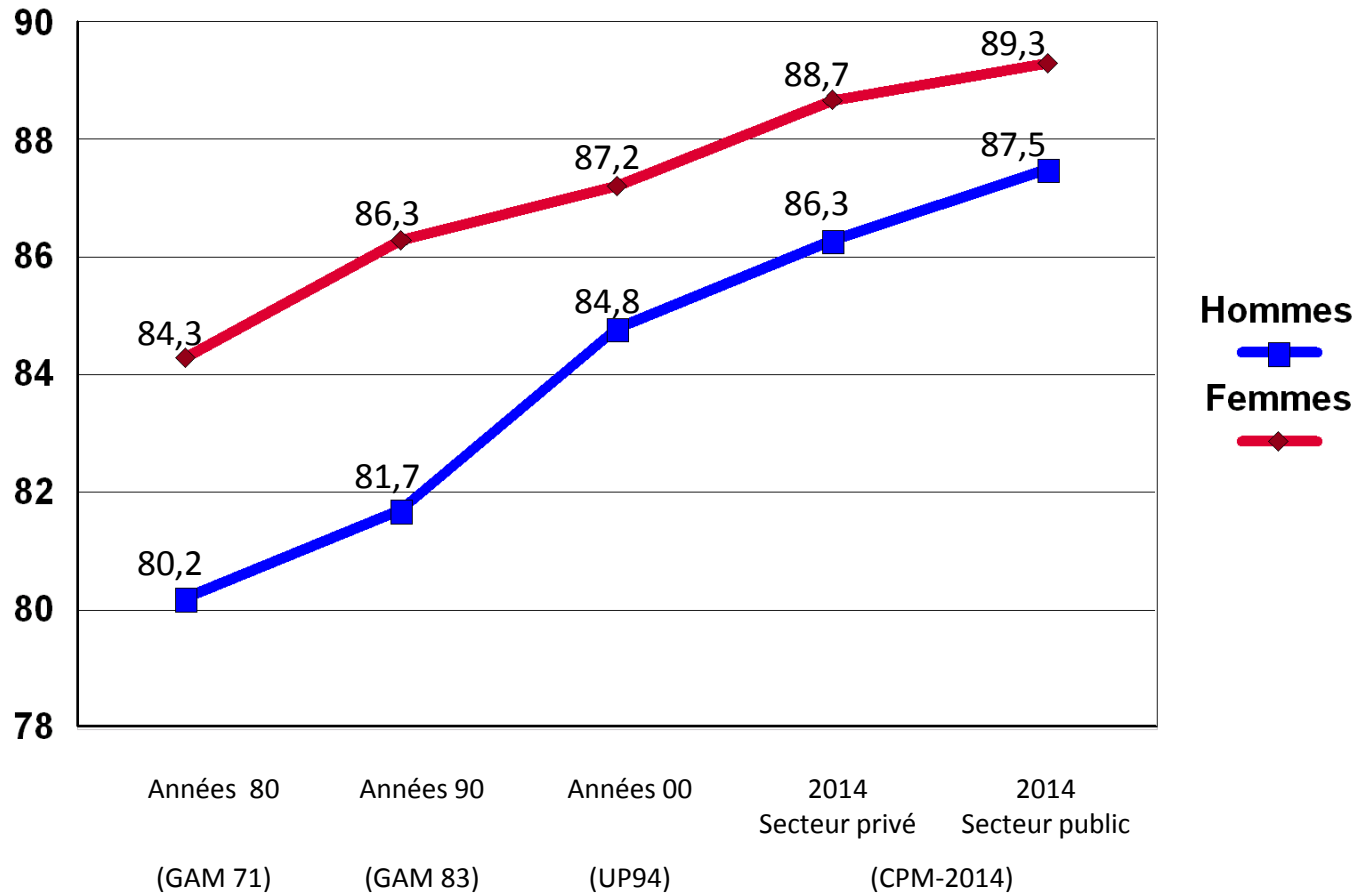
# Plan de la présentation

1. Des régimes publics assurant un revenu minimum autour du seuil de pauvreté.
2. Les régimes complémentaires de retraite en difficulté.
3. Les REER, RVER, CELI: une épargne coûteuse, inefficente, risquée, et utilisée d'abord par ceux qui ont les moyens d'épargner.
4. Les régimes à prestations cibles, l'avenir des régimes complémentaires ?
5. Les régimes de retraite par financement salarial, une innovation qui fonctionne bien, mais encore marginale.

**Conclusion:** l'amélioration des régimes publics, la clef pour faire face à la situation actuelle.

# La retraite: avoir assez de revenus alors qu'on va vivre de plus en plus longtemps

Évolution de l'espérance de vie à 65 ans



# Sur quoi pourrions-nous compter à notre retraite?

Idéalement on vise un taux de remplacement de 75% pour maintenir son niveau de vie après la retraite : pourquoi ?

## AVANT la retraite

Salaire	40 000 \$
<i>Moins</i>	
Cotisations...	5 080 \$
Impôts (24,6 %)	9 840 \$
Reste	25 080 \$

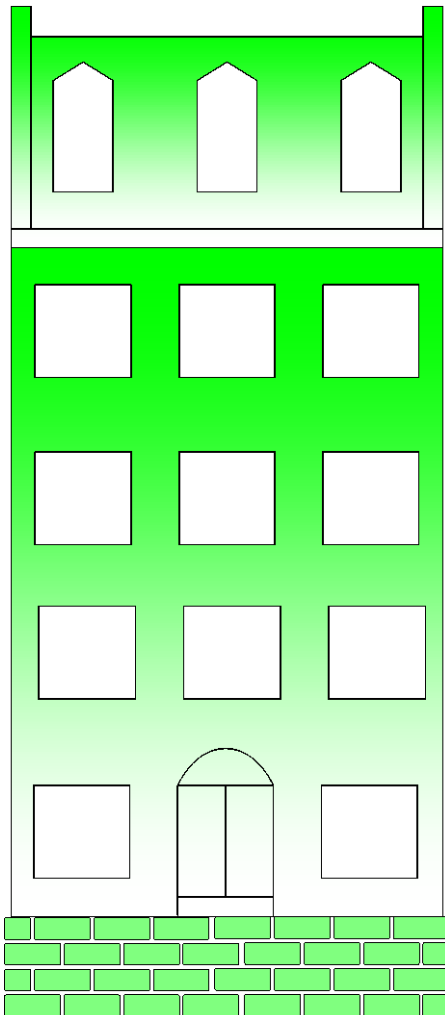
## APRÈS la retraite

Rentes à 75 %	30 000 \$
<i>Moins</i>	
Cotisations...	0 \$
Impôts (18,9 %)	5 880 \$
Reste	24 120 \$

Voilà pourquoi on dit qu'un taux de remplacement de 70 à 75% permet de maintenir le standard de vie une fois à la retraite

# **1. Des régimes publics assurant un revenu minimum autour du seuil de pauvreté**

# Les 6 étages du système de retraite canadien



5. **Autres actifs et revenus personnels**

4. **Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER, RVER, RPAC, CRI ainsi que FERR, FRV) et CELI**  
Épargne individuelle avec aide fiscale publique

3. **Régimes complémentaires de retraite (RCR)**  
Régime de retraite avec aide fiscale publique

2. **Régime de rentes du Québec (RRQ / RPC)**  
Remplacement du salaire, public (25%; max : 12 780 \$)



1. **Pension de sécurité de vieillesse (PSV)**  
Universelle (6 765 \$), mais récupération (72 809 \$ +)  
Immigrants : minimum 10 ans (40 ans pleine rente)



6. **Supplément de revenu garanti (SRG)**  
Assistance (max: 9 173 \$)  
Réduction de 75¢ / 50¢ pour chaque 1\$ de revenu (# 2 à 5)

# Une vue d'ensemble des revenus des personnes de plus de 65 ans au Québec en 2012

Revenus des personnes âgées de 65 ans et plus, Québec 2012			
Source du revenu	Femmes	Hommes	Ratio F/H
PSV – quasi universelle	6 016 \$	5 938 \$	101 %
SRG - assistance	2 451 \$	1 800 \$	136 %
RRQ/RPC	<u>4 940 \$</u>	<u>6 874 \$</u>	<u>72%</u>
Total Régimes publics	13 407 \$	14 612 \$	<b><u>92 %</u></b>
RCR, REER, FERR, etc.	7 329 \$	14 945 \$	49 %
Revenus de patrimoine	4 144\$	8 321 \$	50 %
Revenus d'emplois	1 707 \$	6 910 \$	25 %
Autres revenus	614 \$	1 026 \$	60 %
<b>Revenu total</b>	<b>27 201 \$</b>	<b>45 814 \$</b>	<b><u>59 %</u></b>

Source: Calculé par Ruth Rose à partir de Québec, Ministère des Finances et de l'Économie et ministère du Revenu, 2014  
*Statistiques fiscales des particuliers – Année d'imposition 2012.* . Certains postes ont été modifiés pour tenir compte du revenu réellement reçu plutôt que des montants imposables.

Les régimes publics représentent 32% du revenu des hommes et 49% du revenu des femmes, illustrant bien l'importance beaucoup plus grande des régimes publics pour les femmes afin de compenser la faiblesse de leurs revenus privés.

# Sur quoi pourrions-nous compter à notre retraite si on ne compte que sur les régimes publics ?

Revenus provenant des régimes publics pour une personne seule qui prend sa retraite en 2015 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	131% du salaire industriel moyen
	0 \$	26 800 \$	40 200 \$	<b>53 600 \$</b>	70 000 \$
PSV	6 765 \$	6 765 \$	6 765 \$	6 765 \$	6 765 \$
RRQ	0 \$	6 390 \$	9 585 \$	12 780 \$	12 780 \$
SRG	9 173 \$	5 347 \$	3 751 \$	2 155 \$	2 155 \$
Total	15 938 \$	18 502 \$	20 101 \$	21 700 \$	21 700 \$
Taux de remplacement	N/A	69%	50%	<b>40%</b>	31%

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



# Un système de retraite qui n'assure pas une couverture suffisante

Revenu requis de source privée pour assurer un taux de remplacement du revenu de 70% à la retraite à 65 ans

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

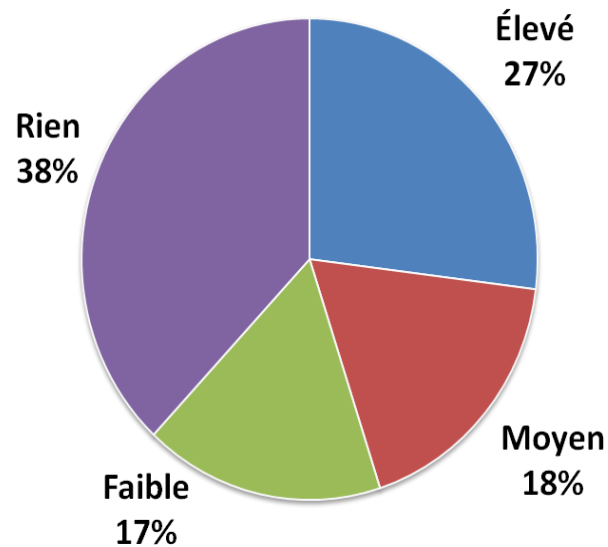
	40 200 \$	53 600 \$	70 000 \$
Revenus – Régimes publics	16 350 \$	19 545 \$	19 545 \$
Revenu total requis (70%)	28 140 \$	37 520 \$	49 000 \$
Revenu requis de source privée	11 790 \$	17 975 \$	29 455 \$
Capital requis à 65 ans @ 4% d'intérêt et inflation 2,5%	240 638 \$	366 875 \$	601 183 \$

- Plus le salaire avant la retraite augmente, plus le montant d'épargne requis augmente rapidement. Or un % élevé des travailleurs et travailleuses ne dispose pas d'un tel capital: problème d'un **taux de couverture insuffisant**.
- Le % des travailleurs et travailleuses couverts par un régime complémentaire de retraite a légèrement régressé en 40 ans, avec seulement 40 % des travailleurs et travailleuses couverts par un régime complémentaire de retraite. Ce % appelé à diminuer dans le secteur privé avec les employeurs qui ferment ou terminent leurs régimes à prestations déterminées.

# 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»



Potentiel d'atteinte d'un niveau adéquat de remplacement du revenu



Source: Régie des rentes du Québec, 2010, 59.

# Le système québécois, un système dualiste qui reflète le dualisme du marché du travail



## LES «PERDANTS»

**Revenu de base**  
(sous ou près du *seuil de pauvreté*)

Dualisme État vs Marché, mais aussi dualisme des formes de transfert de l'État Providence (transferts directs vs dépenses fiscales au seul profit des «Insiders»).

Conséquences **politiques** dans les pays avec ce type de régime de bien-être libéral:

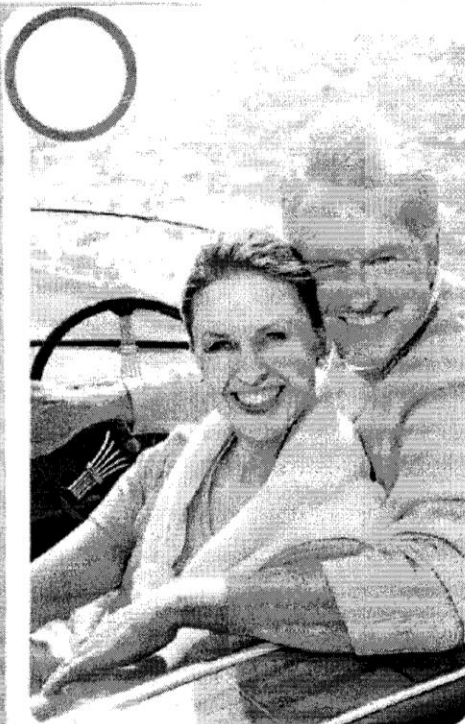
- Les «gagnants» comptent **d'abord** sur le marché et les régimes privés pour maintenir leur niveau de vie à la retraite.
- Les «perdants» moins bien organisés pour faire améliorer les régimes publics.
- Deux exceptions historiques au Canada: le mouvement syndical (1975-1982 et CTC/FTQ 2010-2015)

Cette dualité alimente une polarisation politique entre les «privilegiés» qui ont un régime de retraite et les autres qui n'en ont pas.

# LEQUEL ÊTES-VOUS ?

*Cochez la bonne case*

Avez-vous un fonds de pension en béton qui vous garantit une rente fixe à votre retraite ? Ou risquez-vous plutôt de devoir continuer à travailler pour subvenir à vos besoins, lors de vos vieux jours ? Alors que les finances publiques sont dans un équilibre précaire, les Québécois ont-ils encore les moyens de payer cette retraite dorée à leurs fonctionnaires ? **Inévitablement, c'est un douloureux débat de société qui s'en vient.**



## LE GAGNANT

Employé du secteur public

Régime de retraite blindé  
Prestations déterminées à l'avance,  
peu importe l'état de l'économie

Prendra sa retraite plus tôt, avec  
des prestations plus élevées



## LE PERDANT

Employé du secteur privé

Aucun régime de retraite  
ou régime dont les prestations ne  
sont pas indexées à l'inflation

Prendra sa retraite plus tard, avec  
des prestations moins élevées

## **2. Les régimes complémentaires de retraite en difficulté**

# Les régimes à prestations déterminées: une composante essentielle du système de retraite

- Régimes de retraite apparus dans le secteur public et certains syndicats de métier **avant** même la mise sur pied des régimes publics (fin 19<sup>e</sup> – début 20<sup>e</sup> ).
- Élargissement marqué de la couverture dans les années 1950 quand les grands syndicats industriels nord-américains ont négocié l'introduction de régimes de pension pour **l'ensemble des travailleurs** de grandes entreprises:
  - Rentes garanties à vie et qui ne peuvent être réduites;
  - Régimes capitalisés;
  - Financement à l'époque par l'employeur seul de ces régimes (service courant et déficits).
- Ce modèle de négociation collective s'est étendu aux entreprises syndiquées de taille moyenne.
- Le **mouvement syndical** a été un vecteur central de la montée des régimes de retraite dans les entreprises du secteur privé et la négociation collective était le cadre où les développements étaient négociés.
- Les syndicats du secteur public, où des régimes de retraite existaient déjà, se sont également appropriés la négociation de leurs régimes de retraite, sauf exceptions.

# Quelques facteurs qui ont accentué la pression sur les régimes

## 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 , des salaires 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.

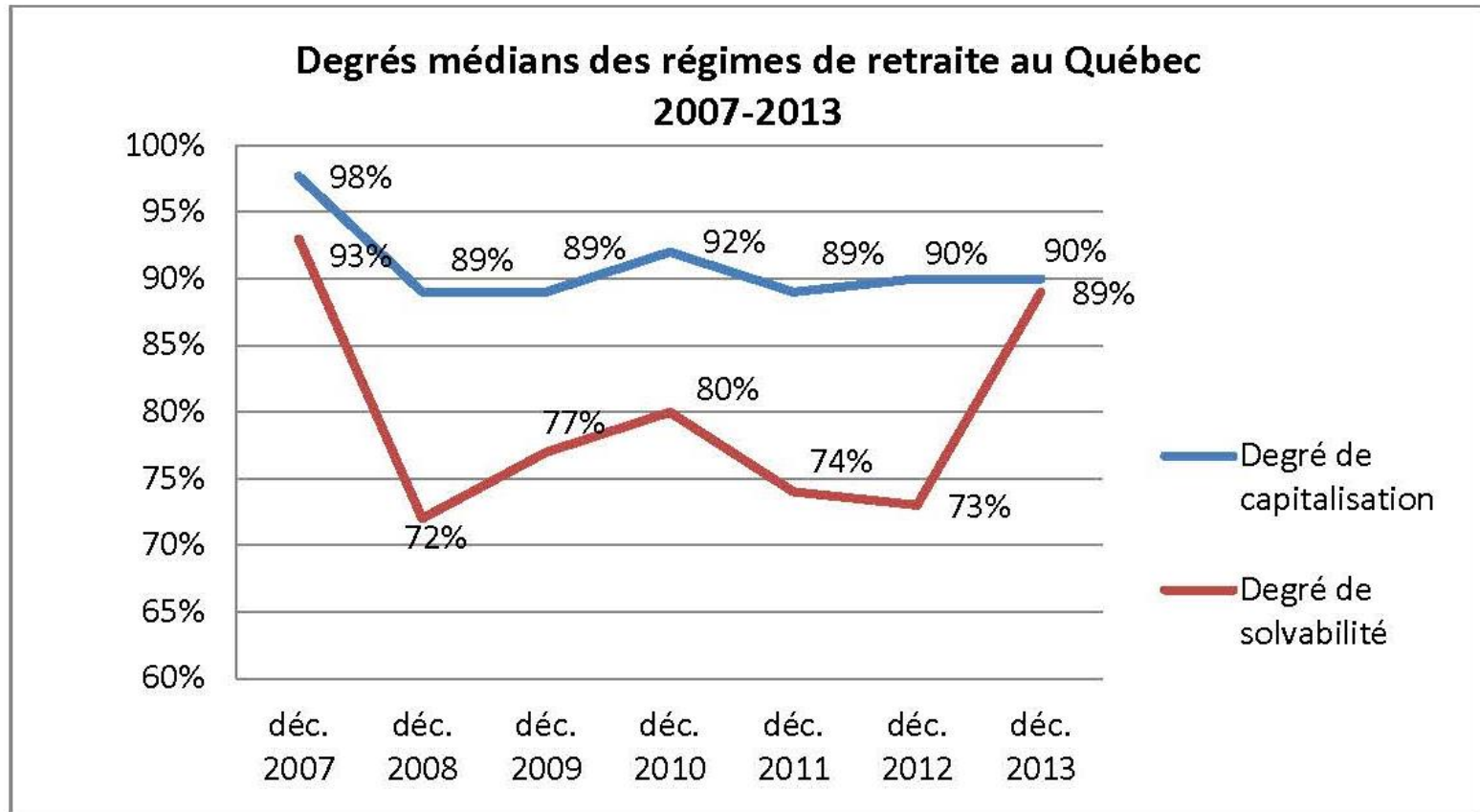
## 2. Raisons conjoncturelles:

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

## 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;
- Pour mieux comprendre cette problématique, voir Lizée (2015).

# Conséquence: la détérioration de la solvabilité des régimes...



Source: D'Astous (2014), diapos 10 et 11.



# Une situation problématique pour plusieurs régimes...

## La situation financière des RCR à prestations déterminées (projection)

Régimes surveillés par RRQ Degré projeté au 31/12/2013	Solvabilité	
	% régimes	% participants et bénéficiaires
Moins de 60 %	2 %	1 %
De 60 % à moins de 70 %	6,5 %	4 %
De 70 % à moins de 80 %	14 %	15 %
De 80 % à moins de 90 %	31 %	57 %
De 90 % à moins de 100 %	27 %	14 %
100 % et plus	19,5 %	9 %

80,5 % des régimes sont en situation d'insolvabilité

<b>Total (en nombre)</b>	<b>693</b>	<b>1 234 404</b>
--------------------------	------------	------------------

Au 31 décembre 2013, les projections de la Régie établissent le déficit total de l'ensemble des **régimes de retraite déficitaires** à **22,5 G \$**.

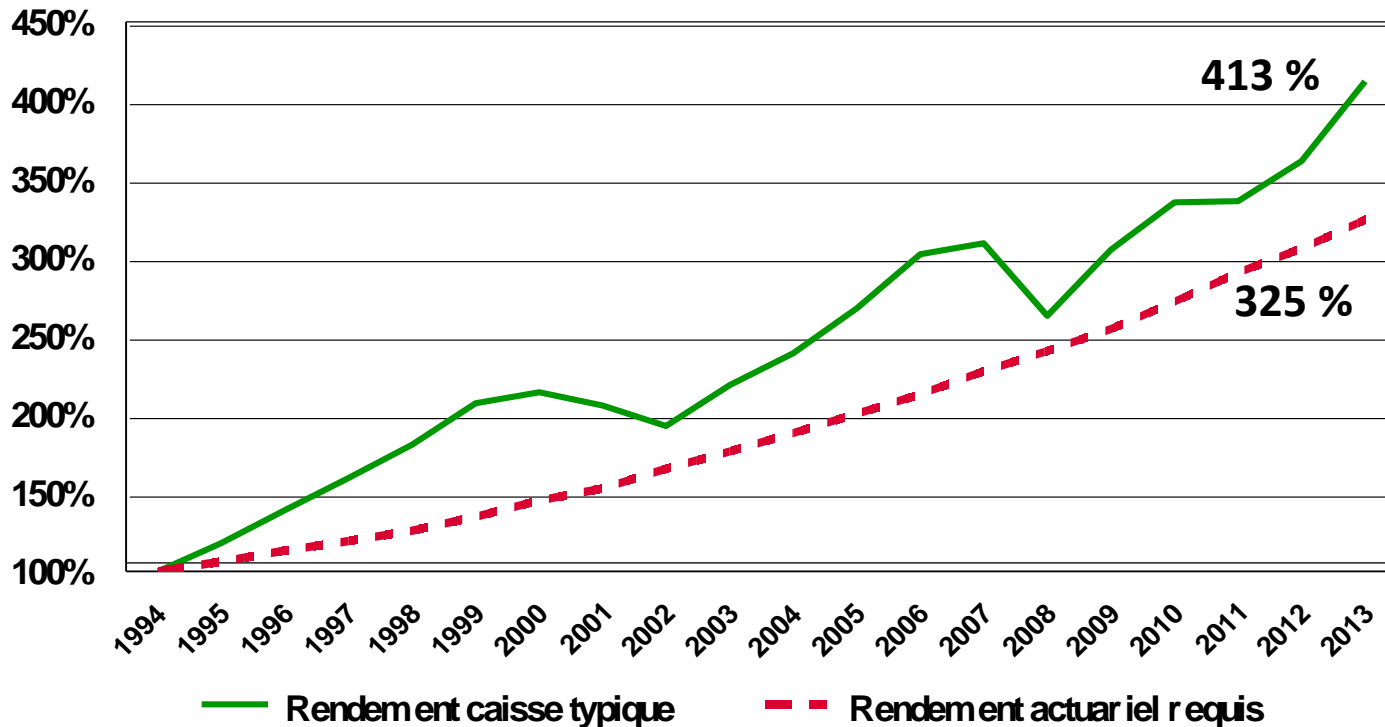
## ... avec comme conséquences des taux de cotisation élevés

### Répartition des régimes de retraite selon la cotisation d'exercice à la dernière évaluation actuarielle

Catégorie de la cotisation d'exercice	Nombre de régimes	Proportion du nombre de régimes	Cotisation d'exercice moyenne
Entre 0 % et 10 %	90	13%	6%
Entre 10 % et 15 %	155	22%	13%
Entre 15 % et 20 %	191	28%	17%
Entre 20 % et 25 %	78	11%	22%
Entre 25 % et 30 %	21	3%	27%
Supérieur à 30 %	17	2%	37%
Non-disponible	139	20%	N/D
<b>Total</b>	<b>691</b>	<b>100%</b>	<b>16%</b>

# Depuis 20 ans, un rendement qui a surpassé le rendement attendu de l'actuaire

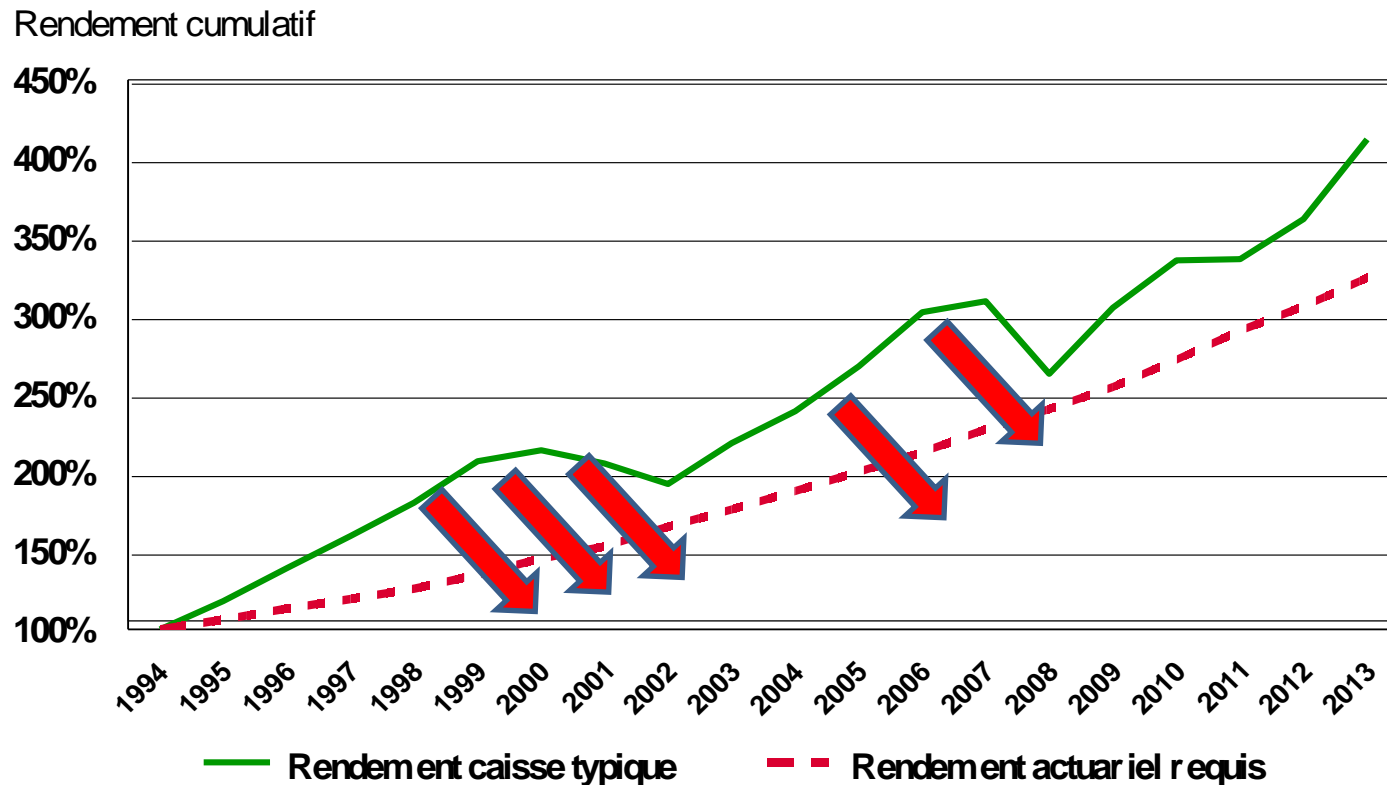
Rendement cumulatif



Ces gains d'expérience permettent d'anticiper que les régimes devraient être en bonne situation financière, malgré 2008. Pourquoi n'est-ce pas le cas ?

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 en 1994 était de inflation + 4,5% annuellement.

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

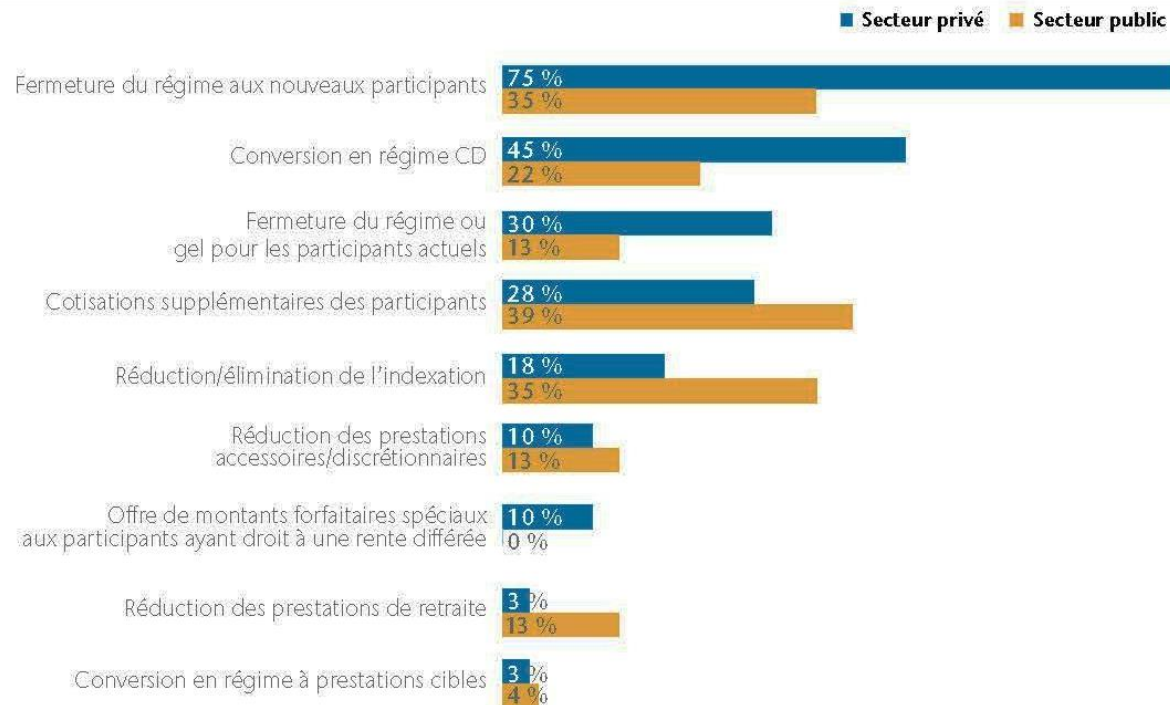


**Avoir conservé ces surplus n'aurait peut-être pas empêché la crise actuelle du financement, mais elle en aurait fortement atténué l'ampleur**

# Les employeurs ont déjà initié, sur une base furtive, une transformation majeure des régimes à prestations déterminées...

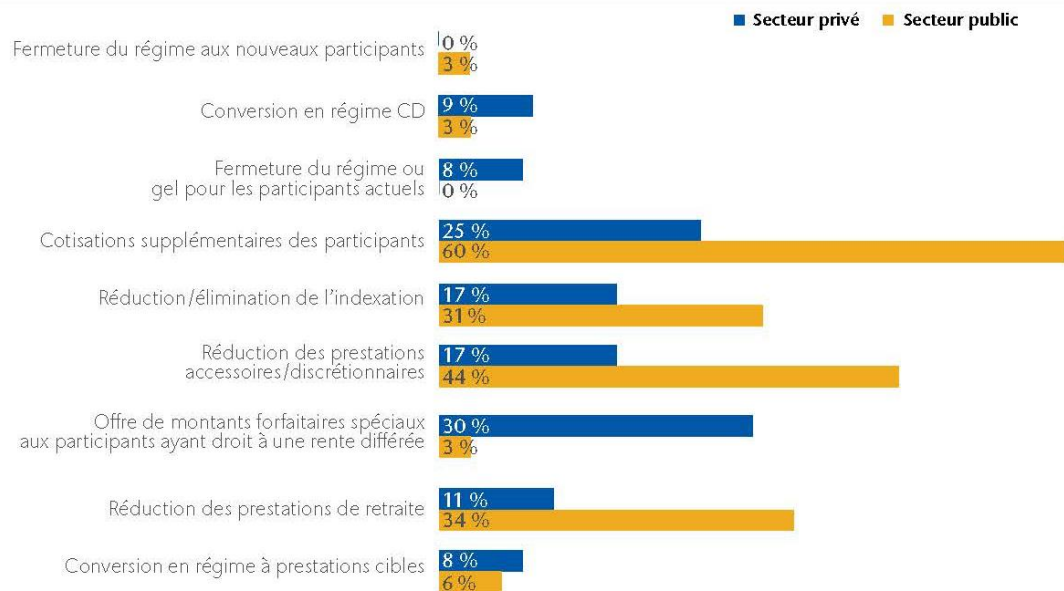
- Selon un sondage réalisé récemment par la société Aon, «la différence entre les secteurs privé et public est frappante, malgré le fait que les promoteurs de régimes dans les deux secteurs se sont éloignés des régimes PD. Le graphique 11 illustre les mesures prises par les promoteurs dans les secteurs public et privé. Dans le secteur privé, les promoteurs continuent de passer des régimes PD aux régimes CD. Bien que cette tendance ait son écho dans le secteur public, les stratégies pour réduire ou contrôler – mais non nécessairement supprimer – les coûts relatifs au régime PD sont plus répandues.»

Graphique 11 – Mesures prises pour gérer les prestations



# ... et l'attaque se déplace maintenant dans le secteur public

Graphique 12 – Mesures à prendre pour gérer les prestations



Aon Hewitt 7

Les stratégies privilégiées dans le secteur public sont de faire cotiser davantage les participants (60%), réduire les prestations de retraite (31%) ainsi que les prestations accessoires (34%) ou l'indexation.

### **3. Les REER, RPAC, RVER, CELI: une épargne coûteuse, inefficente, risquée, et utilisée d'abord par ceux qui ont les moyens d'épargner**

# Qui a les moyens d'épargner dans un REER ?

## L'exemple des cotisations versées en 2011

Revenu	0- 25 000 \$	25 - 50 000\$	50-100 000\$	100-150 000\$	150 000\$ +	Ensemble
Nombre de contribuables	2 904 975	1 902 799	1 257 936	195 322	110 794	6 371 826
Revenu per capita	12 565 \$	36 532 \$	67 649 \$	118 368 \$	310 376 \$	39 019 \$
<b>Déduction REER</b>						
% déduisant	4,0 %	29,3 %	53,9 %	69,2 %	70,0 %	24,5 %
Cotisation moyenne de ceux qui ont cotisé	1 525 \$	2 558 \$	4 886 \$	9 602 \$	17 199 \$	4 740 \$
Valeur fiscale/ contribuable	17 \$	241 \$	970 \$	3 038 \$	5 803 \$	465 \$

Source: Calculs effectués par Ruth Rose à partir de Ministère des Finances et de l'Économie et Revenu Québec, 2014. tableau 4.



# Les REER, des frais excessifs !

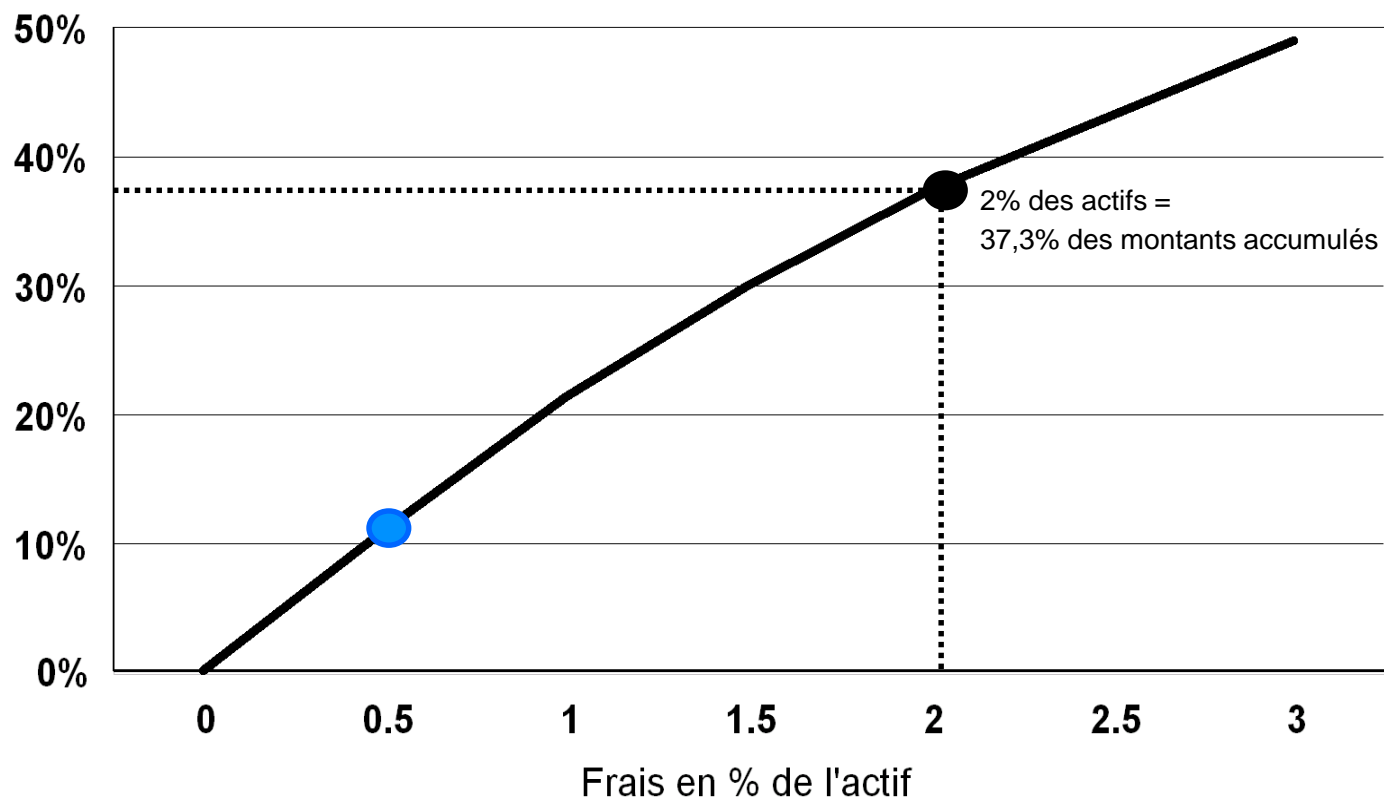
## Fees and expenses



- «Le Canada échoue en ce qui a trait aux frais. Parmi les 22 pays couverts par cette étude, le Canada affiche le ratio de frais le plus élevé pour les fonds d’actions, le troisième pour les fonds d’obligations et partage le premier rang pour les fonds de marché monétaire. » (Benjamin N. Alpert et John Rekenhaller, 2011, 13 et 22. Traduit par nous)

# Des frais élevés «mangent» le capital

Part cumulative des actifs payés en frais



(Calculs OCDE. Source: Whitehouse, 2009)

# Qui a les moyens d'épargner dans un CELI ?

## L'opinion du Directeur parlementaire du Budget

Les cotisants au revenu élevé touchent environ un tiers des gains liés au CELI en 2015, et leur portion du total ira grandissant (figure A-4).

**Figure A-4**

### Portion des gains tirés des CELI, par groupe de revenu

Pourcentage des gains totaux en dollars

	2015	2030	2045	2060	2075
Le plus faible	3	2	2	2	2
	12	11	11	11	11
Médian	23	23	22	22	21
	28	29	28	28	28
Le plus élevé	34	36	37	38	39

Source : Directeur parlementaire du budget

# La «*solution*» (?) au problème de couverture: le RVER

- Projet aligné sur le Régime de pension agréé collectif (RPAC) mis en place par le Gouvernement Harper et élaboré par le gouvernement Charest, puis repris tel quel et adopté par le gouvernement Marois, comme ***alternative à une amélioration des régimes publics***.
- Le RVER est très semblable à un REER. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et s'appliquera aux employeurs de 10 salariés et plus.
- L'employeur n'est pas tenu de cotiser mais c'est ***lui*** qui choisit l'administrateur où l'argent sera investi
- Inscription automatique pour l'employé qui a 1 an de service continu, mais le membre peut se retirer dans les 60 jours suivant l'avis d'inscription et peut aussi modifier son taux de cotisation à certaines conditions.
- Participant supporte seul les risques (placement, espérance de vie)

# Quelques précisions sur le RVER

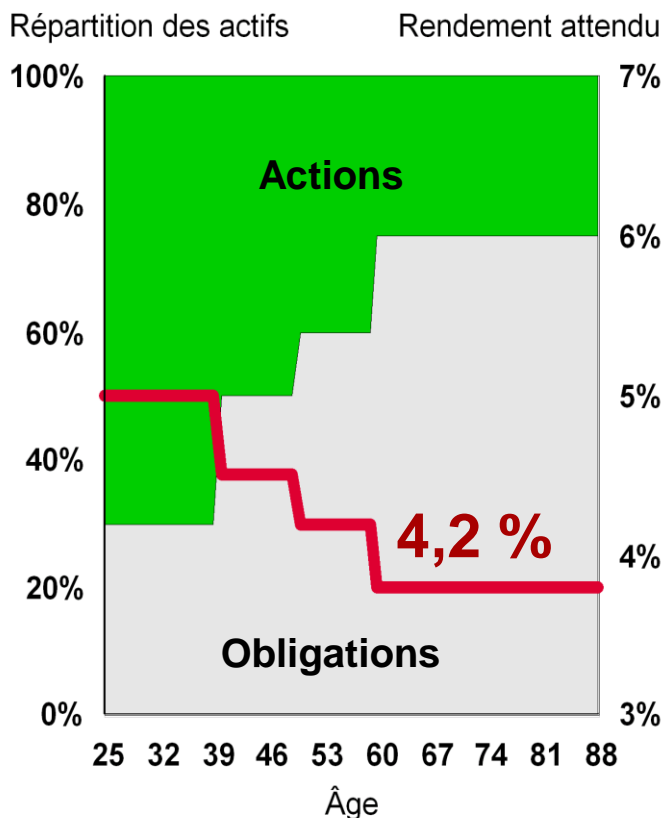
- **Taux de cotisation par défaut:** 2% du salaire (2014 à 2017), 3% (2018) puis 4% (2019 et après). Le participant peut modifier son taux selon certaines règles.
- **Option de placement par défaut:** fonds cycle de vie «où le niveau de risque, établi en fonction de l'âge du participant, sera ajusté au fur et à mesure qu'il se rapproche de l'âge de la retraite» (art. 13). D'autres options possibles.
- Frais max. **1,25% pour option par défaut;** 1,5% pour les autres options.

# Le RVER vs une expansion du RRQ

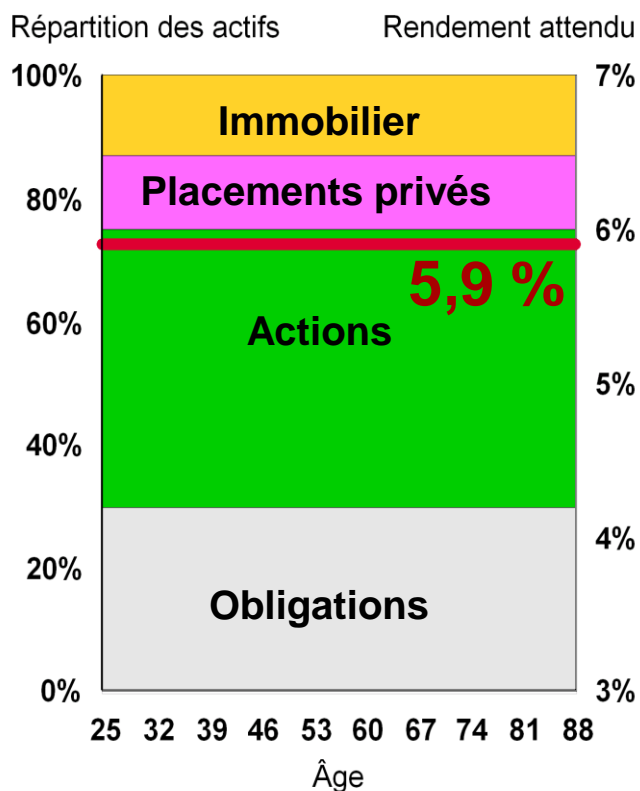
RVER	Expansion RRQ
Approche <b>cotisation déterminée</b> : pas de rente garantie, l'épargnant assume seul le risque de marché	Approche <b>prestations déterminées</b> : rente garantie et indexée le reste de la vie
<b>Adhésion automatique avec droit de retrait</b> pour les salariés ayant au moins 1 an de service continu dans une entreprise couverte (> 10 salariés)	<b>Couvre tous les travailleuses et travailleurs</b> , 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 salariale défaut augmentera progressivement à 4% à compter de 2019	Une <b>cotisation salariale additionnelle de 3%</b> (et le même montant par l'employeur) permettrait de <b>doubler de 25 à 50%</b> la rente du RRQ
Frais maxima de 1,25%. En raison de ces frais jugés «trop bas», plusieurs experts prédisent des fonds indiciels et un service «minimal».	Frais de gestion très faibles ( 0,5 %)

**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**

## RVER



## RRQ



■ Rendement attendu (échelle de droite)

**À cotisation égale, avec le même rendement pour chaque classe d'actifs et avec un âge de décès à 88 ans, le RVER n'est en mesure de payer que 64% de la rente du RRQ**

# L'autre grand avantage du RRQ: la prise en charge du risque de longévité

- «**Risque de longévité**»: risque de vivre plus vieux que son argent... Or plus on vieillit, plus on aura besoin d'argent : soins de santé, hébergement adapté de qualité...
- Dans un REER ou RVER, chaque personne doit gérer son risque de longévité et décider à quel rythme elle va vider son compte:
  - Planifier pour une son espérance de vie (87-89 ans) ? 50% de chances de vivre plus vieux !
  - Étaler ses retraits jusqu'à, disons, 98 ans ? Retraits annuels diminuent de 23%, mais on peut encore vivre plus vieux. Probabilité de  $\pm$  85% de laisser de l'argent sur la table aux héritiers.
- Le RRQ peut garantir une rente **viagère** puisqu'il est beaucoup plus facile de calculer l'âge **moyen** de décès de ses millions de cotisants («*loi des grands nombres*»)



## **4. Les régimes à prestations cibles, l'avenir des régimes complémentaires ?**

**Régime à prestations cibles: le Gouvernement Marois a fait adopter à la fin 2012 un nouveau type de régime, limité en 2010 aux entreprises en faillite ou sous la LACC dans le secteur du papier (ex: Abitibi-Bowater / Resolu)**

**Jusqu'au 31 décembre 2010: Régime à prestations déterminées**

- **Rente garantie** (actifs et retraités).
- **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).
- La FTQ et la CSN ont été impliquées activement dans l'élaboration de la réglementation pour ces régimes.

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

## 2<sup>e</sup> étape: le Gouvernement Couillard convertit tous les régimes à cotisation négociée en régimes à prestations cibles

- **Régimes à cotisation négociée** sont des régimes interentreprises à cotisation et prestations déterminées où le syndicat négocie une cotisation patronale avec chaque employeur participant au Régime.
- Certains de ces régimes sont québécois, tandis que d'autres sont interprovinciaux:
  - enregistrement dans la province majoritaire (gouvernance, financement) mais les droits individuels des travailleurs québécois demeurent régis depuis 1990 par la Loi RCR:
    - **interdit de réduire les droits** des actifs et retraités ;
    - si un **employeur termine** le régime ou **se retire**, il doit **combler le déficit**.
- En 2013, la Régie des rentes a fait confirmer par la **Cour suprême du Canada** l'obligation pour ces régimes, même enregistrés en Ontario, de respecter la Loi RCR pour les travailleurs québécois (Régie des rentes du Québec c. Canada Bread Company Ltd., 2013 CSC 46, [2013] 3 R.C.S. 125).
- En 2015, avec le projet de loi 34, le **gouvernement renverse la décision de la Cour suprême** et convertit immédiatement et **avec effet rétroactif** les régimes à cotisation négociée de régime à prestations déterminées à régimes à prestations cibles (le terme n'est jamais utilisé dans la Loi...):
  - **Droits des actifs et des retraités peuvent être réduits** en cas de déficit;
  - En cas de terminaison ou retrait d'un employeur avec un déficit de terminaison, **les droits des actifs et retraités sont désormais réduits**
- Projet de loi adopté dans l'indifférence totale. Une seule organisation, le Syndicat des Métallos (FTQ), s'est présentée en commission parlementaire pour s'opposer à cette attaque contre les droits des travailleurs et retraités.

# Dernière étape prévue en 2016: légaliser les régimes à prestations cibles

- Le **projet de loi 57** à l'étude à l'Assemblée nationale vise d'abord à **alléger les contraintes financières des employeurs** dans l'espoir qu'ils voudront bien conserver leurs régimes PD
  - Un des prix à payer est que les déficits de solvabilité ne devront plus être comblés par les employeurs, ce qui va aggraver les déficits en cas de faillite de l'employeur. **Des cas comme White Birch, nous allons en voir plus que jamais !**
- Il faut s'attendre à ce que à un certain moment en 2016, le gouvernement Couillard présentera un projet de loi élargissant les régimes à prestations cibles à tous les secteurs.
- Ce sera alors la fin d'un système de retraite où les régimes complémentaires visaient à assurer un revenu garanti et stable à vie. **Ceux qui supporteront le risque seront ceux les moins en mesure de le faire, les personnes retraitées.** Tout cela par une série de mesures furtives et sans véritable débat public.

## **5. Les régimes de retraite par financement salarial, une innovation qui fonctionne bien, mais encore marginale**

# Les RRFS, une réglementation originale

- À l'initiative de la FTQ, la Régie des rentes a élaboré une réglementation visant à permettre à des employeurs privés qui ne sont pas de très grandes entreprises de mettre sur pied des régimes PD soutenables et adaptés à leurs contraintes.
- Le règlement régissant les RRFS, en place depuis 2007, permet la mise sur pied de **Régimes de retraite par financement salarial** à employeur unique ou interentreprises qui concilient une **rente garantie à vie** et une **cotisation patronale fixe**.
- Un régime avec une réglementation axée sur la sécurité, la pérennité et l'équité intergénérationnelle, qui a tiré des leçons des difficultés des régimes PD existants.
- Pour les 2 promoteurs des RRFS interentreprises existants, les RRFS sont un **complément** à un **RRQ amélioré**, qui est l'option à privilégier pour **améliorer la sécurité du revenu** à la retraite de **l'ensemble des travailleurs et travailleuses**.

# Le cœur de l'approche RRFS axée sur la sécurité et la pérennité

1. **L'employeur** doit cotiser au moins **50%** du coût normal, mais sa cotisation est **fixe**.
2. La **rente est garantie à vie** et ne peut être réduite quels que soient le rendement ou la situation financière du Régime.
3. La cotisation totale doit être suffisante pour:
  - a) **Financer la rente** garantie
  - b) **Financer l'indexation** de cette rente au coût de la vie entre aujourd'hui et le décès de chaque participant ( $\pm 46\%$ ). Cette indexation est **conditionnelle à la situation financière du Régime**. La cotisation additionnelle alimente ainsi une importante **réserve d'indexation** qui sert également de coussin pour réduire le risque de déficit.
4. Si, malgré tout, le régime devait être en déficit, une partie de la cotisation salariale servirait à amortir le déficit.
5. Seuls les **régimes à salaire carrière** et les **régimes à prestations uniformes** sont permis
6. La gestion du risque d'un RRFS vise d'abord à **protéger le niveau de la Réserve d'indexation pour éviter le risque d'un déficit**. Au besoin, l'Indexation peut être reportée jusqu'à ce que la réserve redevienne suffisante, et on indexerait d'abord les années les plus lointaines qui n'ont pas encore été indexées.

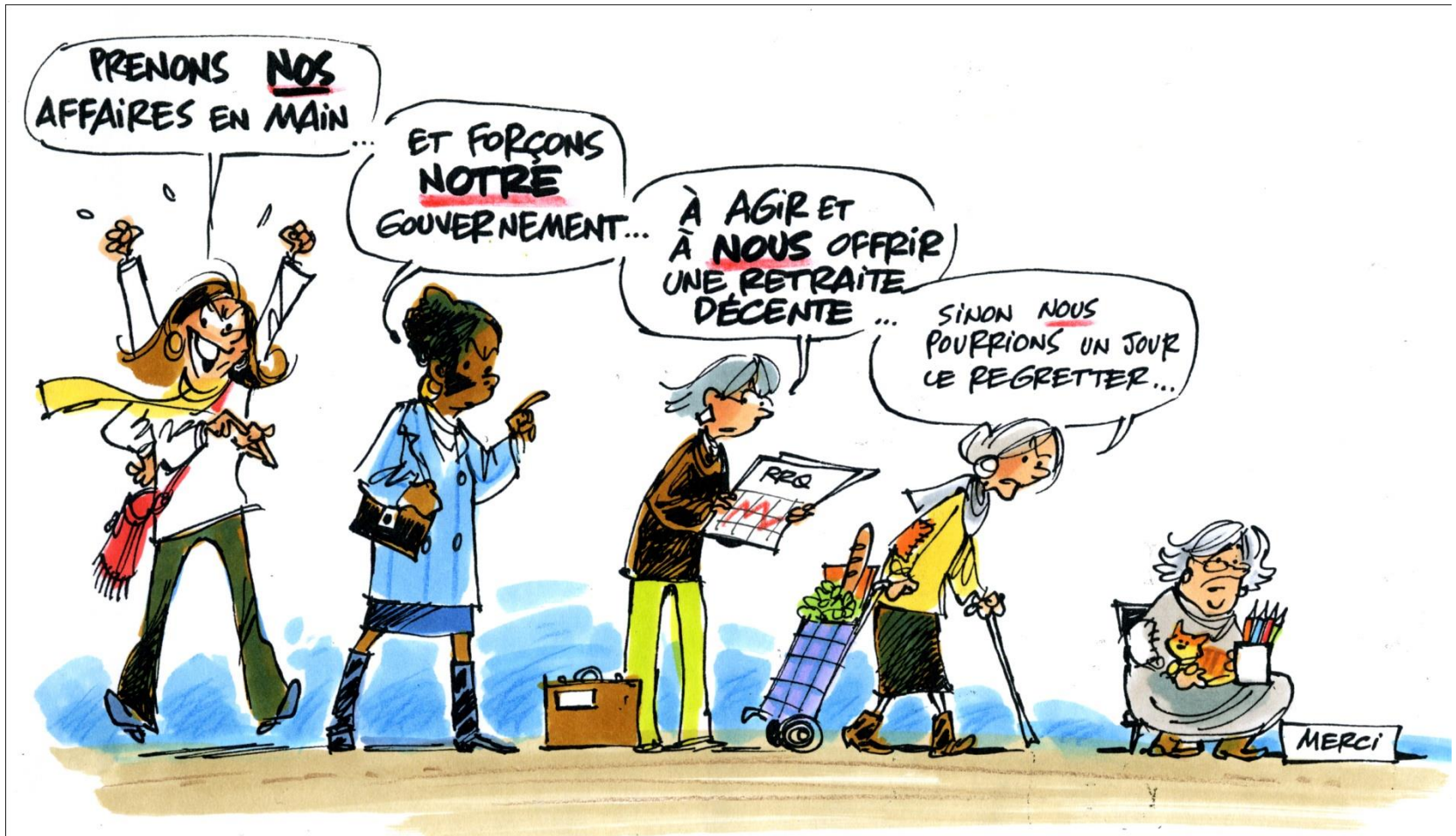
# Un développement continu: *ce n'est qu'un début*

- 3 régimes en place à ce jour:
  - RRFS-FTQ, un régime interentreprises pour les syndicats affiliés à la FTQ: 155 employeurs, près de 10 000 participantes et participants, actifs de 80 millions \$, capitalisation de 189 %.
  - RRFS des groupes communautaires et de femmes (566 employeurs, 5 000 participantes (86%), actifs de 32 millions \$, capitalisation de 168%)
  - RRFS des travailleurs de Niobec, mis sur pied par la section locale 666 du syndicat UNIFOR (FTQ)
- Autres régimes sur le point d'être mis sur pied
  - RRFS pour les futurs salariés de certaines installations d'Alcan au Québec;
  - RRFS pour certains groupes de policiers qui veulent reprendre le contrôle de leurs régimes de retraite
- Les RRFS, une alternative nettement plus viable que les régimes à prestations cibles parce qu'ils mutualisent les risques au niveau de l'ensemble des participants et qu'ils **concilient la sécurité d'une rente garantie à vie quels que soient le rendement ou la situation financière du régime avec une cotisation patronale fixe.**



# Conclusion: l'amélioration des régimes publics, la clef pour faire face à la situation actuelle

- Les **régimes publics** (PSV/SRG et RRQ/RPC) reposent sur des **bases financières saines** et assurent un revenu minimum, mais ils sont **insuffisants pour sortir de la pauvreté** ou assurer le **maintien du niveau de vie** lors du passage à la retraite.
- **L'abandon en cours par les employeurs des régimes PD** rend plus nécessaire que jamais une amélioration des régimes publics si on veut assurer un **revenu de retraite décent et garanti à vie** pour les prochaines cohortes de personnes retraitées
- Les **améliorations au RRQ et au SRG** revendiquées par le CTC, la FTQ, les groupes de femmes et une coalition de groupes **amélioreraient significativement la couverture** pour l'ensemble des travailleurs, notamment les précaires et ceux qui changent d'emploi fréquemment, et **relèveraient *immédiatement* le niveau de vie des plus pauvres.**
- Ces améliorations **réduiraient significativement le coût et le risque des régimes complémentaires** existants tout en **réduisant l'écart entre ceux qui ont un régime et ceux qui n'en ont pas**, un enjeu à la fois social et politique.



Source: FFQ et CIAFT